

Discriminación de género por maternidad en la normativa de la seguridad social

Isabel González López

En la recta final de la legislatura, el gobierno ha emprendido una campaña de promoción y fomento de la natalidad con incentivos económicos de 2500 euros por nacimiento. Estas medidas, claramente electoralistas, se entienden mal cuando fallan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en lo referente al cuidado de hijos e hijas y cuando se penaliza a las mujeres por la maternidad, tal como se puede comprobar en la aplicación de la normativa de la seguridad social, que discrimina a las mujeres en el acceso al empleo.

La normativa de la Seguridad Social equipara el permiso por maternidad a una baja por enfermedad, englobándolas en las ILT (Incapacidad Laboral Transitoria). Esto implica que las mujeres, cuando están de permiso por maternidad, no pueden acceder a contratos de trabajo porque la normativa no permite dar de alta en la seguridad social a una persona que está de baja por enfermedad. Así, en el INEM se equipara el permiso por maternidad con una ILT y no incluye a las mujeres que están en esta situación en los procesos de selección que les puedan interesar.

Respecto a este tema, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (TC) que, por sentencia STC 214/2006, de 3 de julio de 2006, otorga el amparo por discriminación por razón de sexo a favor de una mujer a quien, encontrándose en situación de baja laboral por maternidad, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) denegó la posibilidad de optar a una plaza para desempeñar un empleo como trabajadora de Educación Especial en la Junta de Andalucía. En la sentencia del citado caso, el Tribunal Constitucional indica que concurre una circunstancia de discriminación por razón de sexo, comprendido en el artículo 14 de la

Constitución Española: "Los tratos desfavorables en el trabajo basados en el embarazo o en la maternidad, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo proscrita por el art. 14 CE"

El Constitucional cita además su propia doctrina anteriormente emitida sobre este particular, en la cual ya recogía el concepto de discriminación por razón de sexo en materia laboral cuando concurren circunstancias tales como el embarazo o maternidad: "En este sentido, hemos afirmado también que "la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo" (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4)."

Además, el TC hace referencia a varios instrumentos jurídicos de alcance internacional que deberían ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar o enjuiciar cualquier asunto de naturaleza jurídico-laboral y, específicamente, los relacionados con derechos laborales de las mujeres, entre los que se citan los siguientes: los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo 103 (protección de la maternidad), 111 (discriminación en materia de empleo y ocupación), 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), así como la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Nueva York, 18 de diciembre de 1979).

En el ámbito del Derecho comunitario, cabe hacer referencia a la Directiva 2002/73/CE, que ha modificado recientemente la anterior Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

La Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i ha denunciado ante el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social

hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En su aplicación, como indica el propio Tribunal Constitucional en su sentencia, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha declarado que: "la negativa a contratar a una mujer embarazada constituye una discriminación directa basada en el sexo (STJCE de 8 de noviembre de 1990, asunto 177-1988, Dekker), incluso también cuando el estado de gestación impida ocupar desde el primer momento el puesto de trabajo (STJCE de 3 de febrero de 2000, asunto 207-1998, Mahlburg)"

Por último, en relación con la citada doctrina constitucional, desde la Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i se insiste en la diferencia existente, tanto desde un

punto de vista jurídico como desde un punto de vista fáctico, entre una baja laboral o ILT por enfermedad ordinaria y lo que debería ser un "permiso por maternidad". En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional al indicar que "La Sentencia impugnada equipara la situación de descanso maternal con la de incapacidad laboral, siendo así que es más que clara la diferenciación entre las mismas, como así está plasmado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social. Si acudimos al Estatuto, la maternidad constituye causa de suspensión del contrato de trabajo, obligatoria las seis primeras semanas y voluntaria a la elección del trabajador durante el tiempo restante. Ahí termina su similitud con la incapacidad temporal."

Dada la eficacia que las sentencias

emanadas del Tribunal Constitucional tienen en nuestro ordenamiento jurídico, al cual informan de manera imperativa por mandato constitucional y cuyo contenido debe ser respetado y aplicado de manera efectiva, resulta fundamental destacar el texto de la Sentencia 214/2006 del Tribunal Constitucional, por su relevancia y conexión con el tema que se plantea. Cabe añadir, a modo de comentario y acotación temporal, que la sentencia del TC no hace referencia alguna a la recientemente aprobada Ley de Igualdad, dado que este instrumento jurídico no había sido promulgado por el Legislativo en el momento en el que se dictó la sentencia. No obstante, entendemos que la Ley de Igualdad, en su artículo 8, que se refiere a la discriminación por embarazo y maternidad, es muy clara cuando dice: "Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad" y, por lo tanto, confirma la misma línea doctrinal de interpretación de la Constitución ya marcada por el Tribunal Constitucional en su Sentencia STC 214/2006. Esta injusticia y penalización de la maternidad se comete en todos los ámbitos laborales, perjudicando notablemente los derechos de las mujeres, consagrados y protegidos por la Constitución, la Ley de Igualdad y el resto de tratados internacionales sobre Derechos Humanos que informan a nuestro ordenamiento jurídico en virtud de lo establecido en el artículo 10.2 de la Constitución Española. La Organización de Mujeres de la Confederación de STES-i ha denunciado ante el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la grave discriminación por razón de sexo que supone la aplicación de la normativa de la Seguridad Social en lo relativo al permiso por maternidad y empleo, e insta a ese Organismo, que tiene entre sus competencias velar por la no discriminación y los derechos laborales de las mujeres, a que, en la medida de sus competencias, intervenga de forma efectiva en la derogación inmediata de los aspectos de la normativa de Seguridad Social que son motivo de esta denuncia y que son de aplicación estatal.

