EL TC AMPARA A UNA FUNCIONARIA A LA QUE NO SE RECONOCIÓ LA ANTIGÜEDAD POR COINCIDIR EL PARTO CON LA FECHA DE INICIO DE UN CURSO SELECTIVO OBLIGATORIO

Centro de Estudios Financieros

La Sala Primera del TC ha otorgado el amparo a una mujer que no pudo tomar posesión de su plaza como funcionaria de la Comunidad de Madrid al mismo tiempo que sus compañeros de promoción por coincidir la fecha de inicio del curso selectivo (obligatorio) con el nacimiento de su hijo. Esta circunstancia supuso para ella una merma económica al no haberle reconocido la antigüedad la Administración autonómica. La sentencia, de la que ha sido ponente la magistrada Encarnación Roca, entiende que se ha vulnerado el derecho de la demandante a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

La Resolución de la Comunidad de Madrid que desestimó la solicitud de la recurrente para que se le reconocieran con carácter retroactivo sus derechos económicos y administrativos se basa en lo dispuesto en Reglamento de ingreso, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional (aprobado por el Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre). El art. 24.6 del citado Real Decreto establece que “quienes no pudieran realizar o concluir el curso selectivo o período de prácticas por causa de fuerza mayor, cesarán en su condición de funcionarios en prácticas, pudiendo volver a ser nombrados como tales en el curso inmediatamente posterior que se convoque de la misma clase (…)”·

Es decir, la Comunidad de Madrid equiparó la maternidad a los supuestos de “fuerza mayor” al no existir una regulación específica de aquellos en los que el parto y/o la baja por maternidad imposibilitan la realización del curso.

La Resolución fue recurrida ante un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, que dio la razón a la demandante al considerar que la equiparación de su situación (no realización del curso por parto) a las de fuerza mayor dio lugar a que “la solución adoptada por analogía resultase injusta para la actora y lesiva de su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo”. La Comunidad de Madrid formuló recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), que revocó la sentencia de instancia.

Según el TC, el TSJM resolvió el recurso “como si se plantease una cuestión de mera legalidad ordinaria” y sin tener en cuenta “el problema constitucional inherente a la reclamación presentada”. El Tribunal Superior de Justicia consideró ajustada a Derecho la Resolución administrativa porque estaba amparada por el art. 24.6 del citado Real Decreto 1451/2005.

De esta forma, señala el TC, el TSJM no tuvo en cuenta la jurisprudencia constitucional según la cual, “cuando se invoque una diferencia de trato basada en las circunstancias que el art. 14 CE considera discriminatorias, „no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato enunciada tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, como si se tratara de un problema relativo a la cláusula general de igualdad, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al 14 CE“”.

En este caso, la maternidad “fue el fundamento del perjuicio laboral causado, concretado en el no reconocimiento de sus derechos económicos y administrativos con carácter retroactivo, desde la fecha en que sus compañeros de promoción tomaron posesión de sus plazas, sin que pueda tener valor legitimador de la respuesta administrativa y judicial la falta de previsión normativa de los supuestos de aplazamiento del curso de prácticas por causa de parto y/o maternidad en el Real Decreto 1451/2005”.

El TC recuerda que “corresponde inicialmente a la Administración ofrecer medidas alternativas razonables a la situación específica de la trabajadora derivada de la maternidad, que neutralicen una posible vulneración del principio de no discriminación del art. 14 CE”.

En consecuencia, afirma el TC, las decisiones de la Comunidad de Madrid y del TSJM “vulneraron el art.14 CE al no haber tenido en cuenta que la condición biológica y la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de los derechos profesionales, sin que la maternidad pueda producir ninguna desventaja.

La minusvaloración o, como en este caso, el perjuicio causado por la maternidad, terminó materializando en el no reconocimiento de los derechos económicos y administrativos de la demandante de amparo con carácter retroactivo para equipararlos a aquellos obtenidos por sus compañeros de promoción, constituyendo un supuesto de discriminación por razón de sexo”. El TC anula la sentencia del TSJM y declara firme la dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.