

STJUE de 6 de marzo de 2014, asunto C-595/12

*Discriminación por razón de sexo al excluirse a una empleada en situación de permiso de maternidad del curso de formación celebrado tras aprobar un concurso-oposición (acceso al texto de la sentencia)*

**Una aspirante aprobó un concurso-oposición para integrarse como subcomisaria del cuerpo de policía penitenciaria (Ministerio de Justicia de Italia). Fue admitida el 5 de diciembre de 2011 para la realización del curso de formación posterior, que debía empezar el 28 de diciembre. No obstante, esta empleada dio a luz el 7 de diciembre y tomó un permiso de maternidad obligatorio de tres meses.**

Mediante resolución de 4 de enero de 2012 y según la normativa de aplicación, **se le comunicó que transcurridos los 30 primeros días del permiso de maternidad sería dada de baja del curso y dejaría de abonársele la retribución. Igualmente, se precisó que tenía derecho a asistir al siguiente curso.**

Planteado el caso al TJUE, éste entiende que la normativa de referencia no es acorde a la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación* por las siguientes razones:

- Según jurisprudencia consolidada, **se prohíben las discriminaciones directas e indirectas en las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación**, en el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, en la formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica, en las condiciones de empleo y de trabajo, así como en la participación en una organización de trabajadores o análoga.
- El art. 15 de la Directiva mencionada indica que una vez finalizado el permiso, **la mujer tiene derecho a reintegrarse en el puesto de trabajo o en uno equivalente en términos y condiciones que no resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones de trabajo. Los cursos de formación han de entenderse comprendidos dentro de las condiciones de trabajo propias del puesto.** Asimismo, la fecha de realización del siguiente curso resulta ser incierta. **El resto de trabajadores se ha beneficiado de una condición de trabajo a la que la recurrente no ha podido acogerse.** Existen métodos suficientes (por ejemplo, cursos de recuperación paralelos), para conciliar la exigencia de una formación completa con los derechos de la empleada.
- En conclusión, el art. 15 de la *Directiva 2006/54* **se opone a una normativa nacional que, por motivos de interés público, da de baja a una mujer en permiso de maternidad de una formación profesional que es parte esencial de su puesto de trabajo y que es obligatoria para poder optar a un nombramiento definitivo como personal funcionario, así como para mejorar sus condiciones de trabajo, aunque se le garantice el derecho a participar en la siguiente formación que se organice, cuya fecha es incierta.**

También argumenta el TJUE que no se ha probado que la autoridad nacional haya hecho uso del margen de apreciación que la Directiva le otorga para establecer que una característica relacionada con el sexo es requisito profesional esencial y determinante para desempeñar esa función; y que los arts. 14 y 15 de la *Directiva 2006/54* son suficientemente claros, precisos e incondicionales para poder tener efecto directo.