

STJUE de 6 de març de 2014, assumpte C-595/12

Discriminació per raó de sexe en excloure a una empleada en situació de permís de maternitat del curs de formació celebrat després d'haver aprovat un concurs-oposició (accés al text de la sentència)

Una aspirant va aprovar un concurs-oposició per a integrar-se com a subcomissària del cos de policia penitenciària (Ministeri de Justícia d'Itàlia). Va ser admesa el 5 de desembre de 2011 per a la realització del curs de formació posterior, que havia de començar el 28 de desembre, però va donar a llum el 7 de desembre, agafant un permís de maternitat obligatori de tres mesos.

Per mitjà d'una resolució de 4 de gener de 2012 i segons la normativa d'aplicació, **se li va comunicar que transcorreguts els 30 primers dies del permís de maternitat seria donada de baixa del curs i deixaria de percebre les retribucions. Igualment, es va precisar que tenia dret a assistir al curs següent.**

Plantejat el cas al TJUE, aquest entén que la normativa de referència no s'ajusta a la *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació* per les següents raons:

- Segons jurisprudència consolidada, **es prohibeixen les discriminacions directes i indirectes en les condicions d'accés a l'ocupació, incloent-hi els criteris de selecció i les condicions de contractació**, en l'accés a tot tipus i nivells d'orientació professional, en la formació professional, formació professional superior i reciclatge professional, comprenent també l'experiència laboral pràctica, en les condicions d'ocupació i de treball, així com en la participació en una organització de treballadors o anàloga.
- L'art. 15 de l'esmentada Directiva indica que un cop finalitzat el permís, **la dona té dret a reintegrar-se en el lloc de treball o en un d'equivalent en termes i condicions que no resultin menys favorables, i a beneficiar-se de qualsevol millora de les condicions de treball. Els cursos de formació s'han d'entendre com a integrants de les condicions de treball pròpies del lloc**, al que cal afegir que la data de realització del següent curs resulta ser incerta. **La resta de treballadors s'ha beneficiat d'una condició de treball a la qual la recurrent no ha pogut acollir-se.** Hi ha mètodes suficients (per exemple, cursos de recuperació paral·lels), per a conciliar l'exigència d'una formació completa amb els drets de l'empleada.
- En conclusió, l'art. 15 de la *Directiva 2006/54* **s'oposa a una normativa nacional que, per motius d'interès públic, dona de baixa a una dona en permís de maternitat d'una formació professional que és part essencial del seu lloc de treball i que és obligatòria per a poder optar a un nomenament definitiu com a personal funcionari, així com per a millorar les seves condicions de treball, tot i que se li garanteixi el dret a participar en la següent formació que s'organitzi, la data de la qual és incerta.**

També argumenta el TJUE que no s'ha provat que l'autoritat nacional hagi fet ús del marge d'apreciació que la Directiva li atorga per a establir que una característica relacionada amb el sexe és requisit professional essencial i determinant per a desenvolupar aquella funció; i que els arts. 14 i 15 de la *Directiva 2006/54* són suficientment clars, precisos i incondicionals per poder tenir efecte directe.