

Sentencia favorable

Vacaciones coincidentes con el permiso por parto. Por una aplicación no restrictiva de las leyes

M. S. Pardo
Secretaría de la Mujer de FE-CC.OO.

Desde la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO. queremos ofrecer algunas reflexiones y argumentaciones relacionadas con la determinación de si las vacaciones obligatorias para los funcionarios docentes en los meses de julio y agosto tienen efectividad cuando esas fechas quedan incluidas en el período de licencia por alumbramiento.

Las normas que regulan la licencia por alumbramiento en el ámbito descrito son, básicamente, la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto 315/64, de 7 de febrero.

Ambas normas deben ser tomadas en la redacción que les dio la Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad, añadiendo un nuevo número al Art. 30 de la Ley 30/84 y ofreciendo la interpretación que la Ley de Funcionarios dejaba supeditada al reglamento.

En esencia, la Ley 3/89, de 3 de marzo, viene a ampliar el permiso por alumbramiento de 14 a 16 semanas, estableciendo un período obligatorio de seis semanas posteriores al parto y quedando la distribución del resto a opción de la interesada. Obvia añadir a esto que tanto en el ámbito de la función pública como en el de las relaciones laborales, el permiso por maternidad no supone sino una forma específica, en base a su origen, de la Incapacidad Laboral Transitoria, si bien añade un elemento mayor de protección a la maternidad en cuanto a la excedencia.

En cuanto al disfrute obligatorio de las vacaciones en julio y agosto de los funcionarios docentes, hay que acudir a la norma específica reguladora de la materia. Así, frente al régimen general de vacaciones fijado en la Instrucción de la Secretaría de Estado para la Administración pública de 21/12/83, que establece los meses de junio, julio, agosto y septiembre como de carácter preferente para las vacaciones anuales, el artículo 8.1 excepciona al Ministerio de Educación y Ciencia, que establecerá un régimen especial.

Sólo a través de los calendarios escolares fijados anualmente por las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia y Servicios correspondientes de las CC.AA. puede regularse esta situación, fijando el carácter forzoso de las vacaciones en uno de los dos meses y permaneciendo durante el otro a disposición de la Administración educativa.

Es evidente, pues, que el derecho a vacaciones anuales fijado en la Ley 30/84 y Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado debe prevalecer sobre una

especialidad organizativa emanada del Ministerio de Educación, cuando no puede garantizarse el primero dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Así, en el controvertido supuesto de que una funcionaria se encontrase durante los meses de julio y agosto en el período de licencia por alumbramiento, tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales cuando reciba el alta médica y se reincorpore al servicio activo. De acuerdo con la Ley 30/84, en caso de no ser posible durante esos meses, no hay obstáculo legal alguno para disfrutar las vacaciones con posterioridad, sin que pueda aplicarse la normativa propia del Ministerio de Educación y Ciencia en esa situación.

En la misma línea pueden aducirse argumentos de orden constitucional, como es la protección social, económica y jurídica a la familia (Art. 39. I), las vacaciones periódicas retributivas (Art. 40.2), el sistema público de Seguridad Social (Art. 41) y la sumisión de la Administración a la Ley y el Derecho (Art. 103.1).

A mayor abundamiento, existen otro tipo de razones que aconsejan acoger la tesis que mantenemos. Así, de reiterarse el carácter forzoso de las vacaciones en julio o agosto, a pesar de permanecer en licencia por maternidad, se produciría una evidente discriminación de las funcionarias docentes con sus compañeros de sexo masculino, con el personal no docente del Ministerio de Educación, con el resto de los funcionarios y laborales de la Administración y con los trabajadores en general.

Del mismo modo, nos encontraríamos con la vulneración de ese derecho a las vacaciones anuales retribuidas, constitucionalmente protegido, que no podría ejercerse por una simple norma auto-organizativa del Ministerio de Educación y Ciencia.

Por otra parte, se produciría un enriquecimiento sin causa en el Ministerio de Educación y Ciencia, en cuanto que la coincidencia del período de ILT por maternidad, abonado por la Seguridad Social en un 75 por 100, con el de vacaciones ahorraría a la Administración el salario de ese mes, que en los casos generales se retribuye sin contraprestación efectiva, precisamente por tratarse de las vacaciones anuales.

Nada obsta a este conjunto de argumentos el hecho de que la licencia por alumbramiento puede distribuirse opcionalmente por la interesada, en cuanto que la Ley recoge esa opción dentro de la esfera de los derechos de la mujer trabajadora y funcionaria y, además, se establece un período obligatorio de descanso después del parto, excluido de toda opción y fijado como medida protectora de la salud de la mujer.

A la luz de todas estas argumentaciones, estimamos que debe prevalecer el derecho al disfrute de vacaciones en cualquier mes del año en caso de coincidir los de julio y agosto con la licencia por alumbramiento.

CC.OO. de la Enseñanza anima a las profesoras/es a que soliciten, ante la Dirección Provincial, los derechos que las leyes otorgan. Caso de ser denegados, a interponer recurso contencioso administrativo.

En este mismo sentido, recientemente ha sido dictada sentencia favorable, al interponerse recurso contencioso administrativo contra la resolución de la Dirección Provincial de Albacete.

Dicha sentencia reconoce el derecho de la demandante a disfrutar del mes de vacaciones que no le fue reconocido por la Administración, al haber coincidido el período de alumbramiento con el vacacional.

Desde CC.OO. exigimos la aplicación general de esta sentencia a todas las trabajadoras y mecanismos jurídicos ágiles y eficaces que permitan resolver con prontitud cualquier discriminación por razón de sexo, como demandábamos en las resoluciones aprobadas en las Juntas de Personal con motivo del 8 de marzo.