

Mujer, reclama tus derechos

La Federación de Enseñanza de CC.OO. relanza por tercer año consecutivo la campaña contra la aplicación restrictiva de las leyes que sistemáticamente se hace en el ámbito de la enseñanza.

Con este artículo queremos contribuir a difundir los derechos que las leyes otorgan a las mujeres.

Denunciamos la falta de voluntad política de las Administraciones Educativas para arbitrar medidas que hagan viable el disfrute de los derechos que las leyes reconocen. Dichas medidas deben posibilitar su disfrute sistemático sin que por ello haya que recurrir a la vía judicial.

Las instrucciones que se dan a los centros interpretan la ley de forma restrictiva, limitando en la práctica los derechos de las trabajadoras, a la vez que la Administración se ahorra las sustituciones que comportaría el ejercicio de los mencionados derechos (hora de lactancia, no pérdida de vacaciones cuando éstas coincidan con la baja por maternidad...)

La campaña que la F. de E. de CC.OO. propone a los centros, juntas de personal y comités, en torno al 8 de Marzo, se concentra en una recogida masiva de firmas y el envío de telegramas o resoluciones exigiendo al M.E.C. la aplicación real de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes.

Así mismo reclamamos la apertura de negociaciones con los sindicatos para arbitrar las medidas necesarias, a contemplar en un capítulo más amplio de Acción Sindical.

LA PROTECCIÓN POR MATERNIDAD

La protección por maternidad se encuentra regulada: a nivel de normas directrices, por la base séptima de la LBSS; a nivel de normas legales, por los artículos 126 y siguientes de la LGSS y a nivel de normas reglamentarias por los artículos 2 y siguientes del RGP, reguladores de las prestaciones.

Por lo que se refiere a los presupuestos objetivos integrantes del concepto de incapacidad laboral transitoria, es evidente que en el supuesto de la maternidad como contingencia determinante, se parte de una presunción "ex lege" de la existencia de incapacidad para el trabajo, se asemeja a la enfermedad común, aunque relativamente, puesto que presenta las particularidades siguientes:

1.- En cuanto a los requisitos necesarios para tener derecho al subsidio, se exige que la mujer trabajadora se encuentre en situación de afiliada y en alta, teniendo lugar la afiliación, por lo menos nueve meses antes de la fecha prevista para el parto; y otro tanto sucede en lo referente al periodo mínimo de cotización de 180 días, que ha de reunirlos dentro del año inmediatamente anterior a la fecha del inicio de la situación de ILT.

2.- Por lo que se refiere a la dinámica de la protección, el nacimiento del derecho de subsidio de ILT, en el caso de maternidad, tienen lugar el mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso obligatorio o voluntario.

En todo caso, una vez comenzado el periodo de descanso anterior al parto, si la trabajadora no puede incorporarse al trabajo hasta terminado el periodo de descanso postnatal, y si finalizado éste, la trabajadora continúa precisando asistencia sanitaria y se encuentra incapacitada para el trabajo, se inicia una nueva situación de incapacidad laboral transitoria, aunque por enfermedad común, por lo que, a efectos de la duración máxima de esta nueva situación, no se computan los periodos de descanso por maternidad, con la particularidad que la muerte del hijo no extingue para la madre el derecho al descanso.

LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO Y VACACIONES OBLIGATORIAS

Las normas que regulan la licencia por alumbramiento en el ámbito en cuestión 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 Real Decreto 315/64, de 7 de Febrero en la redacción que les dio la Ley 3/89, de 3 de Marzo.

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, pero no hay referencias en cuanto al uso del MEC de tal excepción, por cuanto sólo a través de los calendarios escolares fijados anualmente por las Direcciones Provinciales del MEC y Servicios correspondientes de las CC.AA., fijando el carácter forzoso de las vacaciones en uno de los dos meses y permaneciendo durante el otro a disposición de la Administración Educativa.

En el supuesto de que una funcionaria se encontrase durante los meses de Julio y Agosto en el supuesto 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 40/84, serán preferentes los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre para ejercer ese derecho de vacaciones pero, en caso de no ser posible durante esos meses, no hay obstáculo legal alguno para disfrutar de las vacaciones con posterioridad, sin que pueda aplicarse la normativa propia del MEC en esa situación.

Las vacaciones de Navidad y Semana Santa no son reclamables en cuanto son vacaciones escolares y no laborales.

JURISPRUDENCIA

Existen diferentes sentencias avalando el reconocimiento al disfrute de las vacaciones del personal docente no universitario, con posterioridad a los meses de julio y agosto por coincidir éstos con la licencia por alumbramiento.

Estas sentencias son las siguientes:

- Sentencia 29/Octubre 1991 Gobierno Civil de Guadalajara.
- Sentencia 5/Noviembre 1991 Sala de lo Contencioso Administrativo de Murcia.

- Sentencia 28/Octubre 1991 Gobierno Civil de Albacete.
- Sentencia 17/Abril 1991 Sala de lo Contencioso Administrativo de Málaga.
- Sentencia 5/Febrero 1991 Sala de lo Contencioso Administrativo de Albacete.

REFERENCIA DE LAS SENTENCIAS

Sentencia 29/Octubre 1991: Resolución positiva de petición de vacaciones de mujeres púerperas en Julio y Agosto y con licencia ILT en dichos meses.

Sentencia 5/Noviembre 1991: Reconocido permiso de ausencia diaria para cuidar a un niño menor de nueve meses con indemnización por daños y perjuicios.

Sentencia 17/Abril 1991, Sentencia 5/Febrero de 1991, Sentencia 28/Octubre 1991: Reconocimiento disfrute de su vacación anual retribuida, tras el cumplimiento de la licencia por maternidad, por coincidir ésta con el mes de vacaciones.