

## ACTUALIDAD PROFESIONAL

# Profesoras interinas y maternidad

Con la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral las empresas no podrán despedir a las profesoras que se queden embarazadas. Esta última regulación mejora la que rige en la mayoría de las comunidades autónomas, por lo que debe aplicarse también en el caso de las profesoras interinas

**Luis Acevedo Hita**

**Responsable de Acción Sindical de Pública de la FE de CC.OO.**

No hace muchos años podíamos encontrarnos a primeros de septiembre a compañeras que acudían a los actos públicos de adjudicación de interinidades y sustituciones envueltas en gabardinas y abrigos, para ocultar su situación de futuras madres. De esta forma eludían la desagradable sorpresa de que en las Delegaciones provinciales de Educación el responsable de personal les denegara el acceso a un puesto de trabajo que legítimamente le pertenecía.

Esa situación, felizmente fue superada mediante la movilización de las interesadas y de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Poco a poco se fueron alcanzando acuerdos que reconocían que una persona que acudía al llamamiento para cubrir con carácter interino una sustitución o vacante debía ser contratada al margen de si iba a ser madre o no. Incluso se garantizó en la mayoría de las administraciones educativas que si una profesora era llamada a cubrir un puesto en régimen de interinidad y estaba disfrutando de las primeras semanas de maternidad (hasta el mínimo legal establecido), la Administración de turno debería reservarle un puesto de trabajo de, al menos, la misma duración que la vacante ofertada y, en todo caso, hasta el final del curso.

Esta situación, que es la que se está dando en la mayoría de las comunidades autónomas, ha sido, sin embargo, superada por la legislación laboral ordinaria.

Desde la publicación de la Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral se ha producido una modificación sustancial en el apartado 4 del Art. 53 del Estatuto de Trabajadores por la que la empresa no podrá despedir o extinguir contratos en varios supuestos, entre ellos, el que nos ocupa “la de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo”. Esta situación mejora la que rige en la mayoría de las administraciones educativas.

Si aplicamos esta regulación a la situación de las profesoras interinas, concluiremos que al finalizar su licencia por maternidad, en ningún caso la Administración debería ofertar un puesto de similar situación a la afectada, sino que en el momento del llamamiento, o resolución del concurso de méritos, la profesora debería ser nombrada para ese puesto docente para, a continuación, disfrutar de su periodo de suspensión por maternidad. Y más cuando la misma ley 39/1999 garantiza al empleador que la persona contratada en sustitución de ésta tiene un cien por cien de bonificación en cuanto a las cotizaciones a la

Seguridad Social. Por el contrario, su contratación sí influye en la cotización a la misma por parte de la docente parturienta, y en su vida laboral, a efectos de una posterior jubilación.

Las administraciones podrán argüir lo “atípico” del nombramiento de la interina para sustituir a la interina. Cuando iniciábamos el trabajo sindical, en multitud de delegaciones provinciales de Educación se escandalizaban de las peticiones de CC.OO. a la hora de establecer garantías en los nombramientos, y en el orden de los mismos, para este colectivo.

## **Ley de conciliación familiar**

Una profesora no puede verse abocada a la pérdida de unos beneficios en su vida laboral que, sin duda, influirán a la hora de la jubilación por el simple disfrute de una licencia por maternidad (situación garantizada por el ordenamiento constitucional español). Esta situación se agrava cuando se produce el cese (o la no prórroga) del nombramiento y la interesada no ha cotizado el mínimo exigido para poder cobrar la prestación por desempleo.

Sinceramente, creemos que la razón está de nuestra parte. En primer lugar, en la función pública docente está establecido que la adjudicación de destinos se realiza por riguroso orden de prelación en una lista, a la que se concurre libremente. Además hay que tener en cuenta los principios constitucionales de capacidad, mérito y publicidad. Por ello, desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. emprenderemos las medidas necesarias para que la Ley de conciliación familiar y laboral se aplique también al profesorado interino en todos sus términos.