

## Coeducar en la convivencia

# Condiciones laborales en la enseñanza

Esther Muñoz

Secretaría de la mujer FE CC.OO.

Las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la enseñanza serán un elemento fundamental en la puesta en marcha de la nueva ley educativa. Por un lado, ésta y los desarrollos normativos que realicen el MEC y las comunidades autónomas son una ocasión única para regular los derechos laborales; por otro lado, sólo unas condiciones de trabajo adecuadas permitirán que los docentes puedan aplicar la ley de una manera eficiente y entusiasta

**DENTRO** de la necesaria regulación de las condiciones de trabajo consideramos fundamental tener en cuenta la importancia de promover y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La distribución desigual de las responsabilidades familiares, que afectan especialmente a las mujeres, hace necesarios cambios legislativos y medidas que fomenten que todos y todas compartamos la responsabilidad del cuidado de los otros.

Además no se han regulado de forma amplia y satisfactoria los derechos que tienen relación con la vida familiar, las cargas familiares y las exigencias del mundo del trabajo se interfieren mutuamente y la legislación no ha regulado adecuadamente las necesidades planteadas.

Tampoco la sociedad ha asumido la parte que le corresponde del cuidado de las nuevas y viejas generaciones y la creación de escuelas infantiles y centros de día (para la atención de ancianos y personas con enfermedades, discapacidad,...) de calidad ha sido insuficiente para dar un servicio adecuado, cualitativa y cuantitativamente, a las necesidades que socialmente se han ido creando con la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Corregir los factores anteriores podría redundar en un importante avance personal y social de mujeres y hombres, al permitir a los hombres el acceso a las responsabilidades familiares y a las mujeres mayor igualdad de oportunidades, en una mejora de la calidad de vida, al dar la importancia que se merece a la vida personal y no anteponiendo la vida laboral, y en un aumento de puestos de trabajo, al socializarse el cuidado de las personas dependientes.

Los cambios legislativos necesarios e imprescindibles para mejorar las condiciones laborales en relación con las actividades de cuidado se podrían resumir en tres grupos:

- Cambios que darían entidad legal a actuaciones que se ejercen pero que no están explícitamente reguladas, como el derecho de los trabajadores y trabajadoras a asistir a consultas y tratamientos médicos, el derecho a acompañar a familiares a consultas y tratamientos médicos, el permiso por fuerza mayor familiar, que aparece en la normativa europea y que cubriría aquellas situaciones en las que, por necesidad urgente de atención a aquellas personas dependientes a cargo, el trabajador o trabajadora tiene que faltar al trabajo y no puede acogerse a ninguna de las licencias o permisos actualmente contemplados en la legislación.

- Pequeñas modificaciones legislativas que podrían mejorar el ejercicio de derechos ya regulados, como garantizar que el permiso de maternidad y vacaciones no se solapen, garantizar la posibilidad de disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad sin limitaciones, posibilitar, para los padres que lo deseen, acumular las horas de lactancia en jornadas completas, regular otras posibles reducciones de jornada (1/4, 1/5, 1/6,...), con las correspondientes reducciones del sueldo, regular que no sea incompatible el permiso de lactancia con el permiso de maternidad y que se pueda intercambiar entre padre y madre, permitiría disfrutar al otro miembro de la pareja del permiso de lactancia durante las 16 semanas de licencia por maternidad; la incompatibilidad hace que durante 16 semanas no se disfrute nada más que el permiso de maternidad y los nueve meses del permiso de lactancia quedan en realidad reducidos a cinco meses de disfrute real.
- Cambios legislativos imprescindibles si se quiere compatibilizar el mundo laboral y los cambios sociales que se están produciendo en el mundo actual, como regular una licencia retribuida de cuatro semanas por paternidad, aumentar el permiso de maternidad cuatro semanas más, ampliar el permiso de maternidad cuatro semanas más en los casos de adopción internacional que se necesita desplazamiento previo al país de origen del adoptado, ampliar el permiso de lactancia hasta los 16 meses, ampliar los períodos de excedencia, hasta los 6 años por cuidado de hijo/a y hasta 3 años por cuidado de un familiar, haciendo que el periodo de reserva del puesto de trabajo coincida con el período de excedencia, regular los cambios de puesto de trabajo en las situaciones por riesgo durante el embarazo que lo requieran y garantizar el 100% de los derechos económicos en las situaciones de suspensión con reserva de puesto del trabajo por riesgo durante el embarazo.

## Definir el acoso sexual

**LA MEJORA** de la vida personal y laboral no puede prescindir del reconocimiento y regulación de los procedimientos a seguir en los casos de acoso sexual en el trabajo y para eso es necesario que en los acuerdos que se firmen se recoja la definición de acoso sexual, se tipifique como falta laboral, se establezcan las sanciones que correspondan en base a la gravedad de los hechos y se fije un procedimiento a seguir en los supuestos de acoso y que se establezcan.

Es necesario que se establezcan Comisiones de Igualdad que velen por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso sexual si queremos avanzar en la defensa de los derechos que vamos conquistando.