



## EQUAL PAY: Acción sindical global y local para acabar con la brecha salarial de género

La diferencia salarial entre sexos en nuestro país se sitúa ya en el 31%, 6.100 euros anuales.

CCOO, junto a otros sindicatos europeos y la confederación sindical sectorial UNI Global Unión Mundial, celebraron la semana pasada en Toledo las Jornadas Internacionales del proyecto "Acctioon Equal Pay" con las que se pretende "consensuar herramientas y políticas comunes" para combatir la brecha salarial de género.



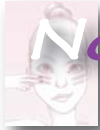
La crisis ha acentuado la precariedad, temporalidad y contratación a tiempo parcial de las mujeres, y su discriminación en la promoción profesional y en el acceso a complementos

Las jornadas reunieron a sindicalistas de CCOO y a las principales responsables de Igualdad del primer sindicato noruego (LO) y de la confederación sectorial mundial UNI Global Unión. Y han aportado conocimientos sobre la normativa internacional, sobre la actuación de la inspección de trabajo, y, fundamentalmente, experiencias y buenas prácticas desarrolladas desde la acción sindical, el diálogo social y la negociación colectiva, mediante medidas y planes de igualdad en las empresas o con acuerdos

transnacionales.

Toledo, cruce de culturas y de caminos, ha resultado también un enclave estratégico para profundizar en el conocimiento y en las actuaciones frente a la brecha salarial. Una discriminación económica que encubre las diversas y complejas discriminaciones sociolaborales que afectan a las mujeres en nuestros entornos y en todo el mundo. Ya conocemos los datos y las cifras. Los organismos oficiales señalan que, por un trabajo igual o equivalente,

las mujeres reciben de media unas retribuciones menores que los hombres: en todo el mundo, las mujeres ganan un 23% menos de salario que los hombres (OIT 2013); las europeas ganan un 17% menos (Eurostat 2013) y las trabajadoras españolas, un 31% menos (INE EES2012). Es decir, a las mujeres se les arrebata una parte sustancial del salario anual. La cuarta, la quinta o la tercera parte del salario de un año.



Las mujeres sindicalistas de las confederaciones sindicales LO Noruega, UNI GLOBAL Unión y CCOO señalaron que sigue existiendo una brecha salarial de género que perjudica económica, laboral y socialmente a las mujeres, que afecta a su presente y condiciona su futuro como pensionistas. Recordaron que la brecha salarial de género es consecuencia del peor acceso al empleo y las peores condiciones laborales que siguen perjudicando a las mujeres incluso en Estados como los europeos que cuentan con normativas igualitarias, lo que impugna por la vía de los hechos la igualdad legal y efectiva entre mujeres y hombres que las normativas garantizan.

Las mujeres sindicalistas coincidieron también en señalar que la persistencia de esta brecha pone en evidencia de manera incontestable la discriminación laboral y social que sigue perjudicando las condiciones de vida y trabajo de las mujeres. Pese a ello, los diferentes y respectivos gobiernos siguen sin abordarla de manera transversal, en su complejidad. Además, con la coartada de la crisis están teniendo lugar retrocesos sustanciales en derechos y en servicios, una de cuyas consecuencias es la ampliación de las brechas salariales.

**CCOO exige políticas activas de empleo con dimensión de género y políticas que garanticen medidas y planes de igualdad en las empresas.**

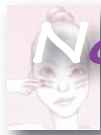
**Políticas, en definitiva, que fomenten el empleo de calidad, que contrarresten el empleo de tiempo parcial no voluntario, que aseguren servicios públicos de calidad, que potencien la corresponsabilidad efectiva de los hombres.**

Las sindicalistas reunidas en Toledo demandaron a los poderes públicos, a los gobiernos estatales y autonómicos, que tengan en cuenta de manera obligada la dimensión de género en sus políticas, en especial en las educativas, en las laborales y en las sociales. Los gobiernos, para prevenir estas discriminaciones deben intervenir sobre sus causas directas y sobre las indirectas. Deben potenciar la educación en igualdad en todos los niveles educativos, así como la corresponsabilidad, junto a una orientación académica y laboral no sexista y no segregada por sexo.

Es imperativo que se pongan en marcha Planes especiales para combatir la brecha salarial de género consensuados con las organizaciones sociales. Planes dotados con presupuestos suficientes, que incluyan medidas para combatir las diferentes manifestaciones causantes de la brecha salarial, como las de tipo educativo, pues resulta primordial combatir los estereotipos de género, la segregación académica que determina en buena parte la segregación laboral, la pervivencia de roles de género que adjudican a las mujeres las responsabilidades de cuidado, etc.

Las sindicalistas de CCOO exigieron políticas activas de empleo con dimensión de género, que garanticen acceso al empleo de las mujeres en sectores o categorías en que se encuentren sub-representadas, políticas que garanticen medidas y planes de igualdad en las empresas, para corregir las desigualdades existentes en los centros de trabajo en cuanto a la promoción, la formación, los complementos salariales, etc. Políticas, en definitiva, que fomenten el empleo de calidad, que contrarresten el empleo de tiempo parcial no voluntario, que aseguren servicios públicos de calidad, que potencien la corresponsabilidad efectiva de los hombres.

CCOO es un sindicato internacionalista, con un compromiso explícito con el trabajo solidario y corresponsable para lograr el avance de la igualdad de género y la lucha contra la violencia hacia las mujeres en todo el mundo. Por eso también impulsamos las redes sindicales transnacionales de género, porque sabemos que, para lograr la igualdad, también la salarial, tenemos que trabajar, sindicalmente, en lo local y en lo global.



## SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN CLM

### La diferencia salarial entre sexos ha crecido más en la región que en el país desde el inicio de la crisis

Desde el inicio de la crisis la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha ha crecido más que en el conjunto del país como consecuencia de la crisis económica y de las políticas de ajuste y recorte llevadas a cabo por el Gobierno regional.

Entre 2008 y 2012 la diferencia salarial de las mujeres con respecto a los hombres ha aumentado en 1.704 euros en Castilla-La Mancha, mientras que en el país el crecimiento ha sido de 1.479 euros, según datos de la última Encuesta de Estructura Salarial del INE.

En la región en 2008 la diferencia salarial era de 3.579 euros, mientras que en 2012 era de 5.283 euros. En el país, en 2008 la diferencia salarial era de 5.293 euros y en 2012 creció hasta 6.772.

Así lo puso de manifiesto la secretaria regional de Mujer de CCOO CLM, Raquel Payo, durante su intervención en las Jornadas Internacionales del proyecto "Accioon Equal Pay" celebradas en Toledo con el título 'Detección, prevención y sanción de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres', en las que CCOO y sindicatos de toda Europa han diseñado herramientas para combatir la brecha salarial de género con la negociación colectiva.

En generaciones anteriores, los hombres tenían una formación superior a la de las mujeres. En la actualidad, las mujeres están más formadas, pero su incorporación al mercado laboral es menor que la de los hombres, en condiciones laborales más precarias y con menores salarios.

Castilla-La Mancha finalizó



**Entre 2008 y 2012 la diferencia salarial de las mujeres con respecto a los hombres ha aumentado en 1.704 euros en CLM, mientras que en el país el crecimiento ha sido de 1.479 euros.**

2014 con una tasa de empleo femenina del 34,06%, 15,8 puntos menos que la tasa de empleo entre los hombres que es del 49,86%. La tasa de paro de las mujeres es del 33,25%, mientras que la de los varones es del 24,87%.

En lo que respecta a la salud laboral, la accidentalidad de las mujeres es menor que la de los hombres durante la jornada laboral: 13.068 accidentes entre los hombres y 4.895 entre las mujeres en 2014. Sin embargo, la accidentalidad en itinere de las mujeres es mayor que la de los hombres: 709

accidentes entre las mujeres y 586 entre los varones.

En el caso de las enfermedades profesionales, Castilla-La Mancha destaca por su bajísimo número de casos de enfermedades profesionales reconocidas, si bien desde 2011 viene produciéndose un incremento de la declaración de enfermedades profesionales entre las mujeres. Se está produciendo un cambio en la distribución de las enfermedades profesionales entre sexos, aumentado los casos de mujeres a los que se declara una enfermedad profesional consecuencia del deterioro de sus condiciones de trabajo y de una mayor precariedad. En 2013, en el país, es el primer año en el que el número de partes cerrados de enfermedades profesionales de mujeres supere en valores absolutos al de los hombres

En cuanto a la conciliación de vida laboral y familiar, Payo señaló que en 2014, 10.145 personas percibieron en Castilla-La Mancha prestación por maternidad un 6,43% menos que en 2013. Sólo 135, un 1%, fueron solicitadas por el padre. En España el descenso fue de 2,66% respecto de 2013. Ante esta situación y para luchar ante la desigualdad

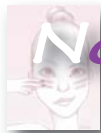
**Tenemos que reforzar la negociación colectiva para evitar la discriminación en el mundo del trabajo y la participación femenina en las mesas de negociación de los convenios.**

entre hombres y mujeres, CCOO de Castilla-La Mancha exige impulsar la participación real de los agentes sociales con el gobierno, abriendo espacios de diálogo y acuerdo, y diseñando de forma consensuada políticas que permitan a la región avanzar a nuestra región.

Asimismo, afirmó Payo, es imprescindible la reactivación económica que permita el crecimiento del empleo, tanto en el sector público como en el privado.

También, tenemos que reforzar la negociación colectiva para evitar la discriminación en el mundo del trabajo, la participación femenina en las mesas de negociación de los convenios colectivos debe incrementarse y aumentar la formación en materia de igualdad para las personas que forman parte de la negociación.

Por último, la secretaria regional de Mujer de CCOO CLM exigió una mayor y mejor información pública de la situación de las mujeres en Castilla-La Mancha.



## Más que una brecha salarial

**Brigi Soáñez**

Secretaria general de la Federación de Servicios de CCOO CLM

Pese a los “pequeños” avances conseguidos en materia de igualdad en España la disparidad entre sexos persiste, principalmente, en el mercado de trabajo, donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en aquellos sectores que están peor remunerados y subrepresentadas en puestos de responsabilidad.

En los últimos años, esta contextualización se ha visto materializada a través de evolución (en negativo) de la brecha salarial entre hombres y mujeres como consecuencia de la crisis y las políticas de recortes y de austeridad y los cambios legislativos introducidos por la regresiva reforma laboral del PP. Los últimos datos disponibles confirman que las mujeres tenemos que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo salario/hora que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Es decir las mujeres ganamos al año un 31% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo (unos 6000 euros al año menos), situando la media para ellos en 25000 euros anuales y 20000 euros a mujeres.

Si analizamos el contenido salarial nos encontramos grandes diferencias a la baja en detrimento de las mujeres en el tipo de contratación y en la estructura del salario donde, además del salario base, la brecha se dispara en complementos

(48%) y variable (65%).

Las causas principales que agudizan esta desigualdad son las persistencias de actitudes y estereotipos que relegan a un segundo plano a la mujer, en el laboral también, infravalorando las capacidades productivas vs reproductivas y supeditadas a las de cuidado de terceros en el ámbito del núcleo familiar.

Una manifestación de la desigualdad laboral, entre otras, es la distribución de la empleabilidad en distintas ramas y ocupaciones (segregación ocupacional), lo que da lugar a discriminación por razón de género al excluir a personas capacitadas del desempeño de determinadas profesiones. Esa necesidad de compatibilizar trabajo y familia nos ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar el trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, agravado además por la mayoría ser contrataciones a tiempo parcial y temporales.

En el sector servicios las mujeres ocupamos el mayor porcentaje de población asalariada. Esta feminización constata la brecha salarial en los sectores y actividades administrativas e inmobiliarias, comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros. Junto con el incremento del paro femenino, según los



**“Las mujeres tenemos que trabajar 67 días más al año para ganar el mismo salario/hora que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor”**

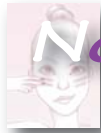
últimos datos de la EPA, confirmamos la tendencia de feminización del desempleo y peores condiciones de acceso a futuro a prestaciones y pensiones debido a que el índice de interrupciones de abandono del empleo en edades medias es superior en mujeres que en hombres.

Nos encontramos en un momento donde las políticas de igualdad parecen haber sido “congeladas” o incluso involucionadas. Aunque existen leyes que exigen su cumplimiento en

todos los ámbitos de la vida, la falta de voluntad política e inversiones públicas afianza desigualdades y crea más obstáculos para una realización completa de las mujeres en todos los espacios vitales.

Para reducir esta brecha de género es necesario y urgente incrementar políticas públicas de empleo a favor de las mujeres, políticas públicas en servicios sociales, inversión en prevención y tratamiento de violencia machista, inversión en educación en y para la igualdad de oportunidades para así cambiar roles y estereotipos instaurados en todas las facetas de la vida y la sociedad.

En materia laboral es necesario invertir en empleo de calidad y desarrollar la negociación colectiva que hasta ahora está ralentizada en materias de igualdad. La implantación de medidas de acción positiva y no discriminación, negociación y seguimiento de Planes de Igualdad y el establecimiento de acciones positivas en el ámbito de las empresas, son herramientas que sirven para dotar de mayor transparencia y control a los sistemas retributivos, adecuación de complementos salariales y revisión de categorías profesionales que disparan la brecha salarial.



## Mujeres e igualdad: ahora más que nunca toca

**Carmen López**

Secretaria general de la FSC de CCOO CLM

Llega el mes de marzo y son muchas las organizaciones que informan de la situación de la mujer en diferentes ámbitos de la vida: familiar, pública y privada o laboral.

En estos informes se plasma la mala situación en la que nos encontramos las mujeres en la actualidad: brecha salarial, falta de medidas en la conciliación, ausencia de mujeres en los consejos de administración, en los mandos intermedios, en las direcciones de las organizaciones, etc..

Una situación que se ha visto agravada por la crisis, que ha tenido consecuencias muy graves para todos y todas, pero siempre afectando más a quien menos derechos tiene.

Y también por las políticas actuales, por el abandono de las medidas de igualdad en toda la sociedad, por la dejación hacia los derechos de las mujeres, por culpa de los gobiernos y especialmente del actual que ha hecho lo que de él se esperaba, quitar los derechos que las mujeres habíamos alcanzado.

Vinieron diciendo que ya estaba todo logrado que las cuotas no son necesarias, que la igualdad era real y algunas hasta se lo creyeron. Pero ha quedado demostrado que todo era MENTIRA, ni habíamos conseguido la igualdad ni estaba todo conseguido.

Cuando se realizan recortes y se truncan derechos las personas que menos tienen no compiten en igualdad y es lo que está sucediendo con los derechos robados y específicos de la mujer.

En estos momentos oímos decir en ciertas organizaciones políticas que "ahora no toca", que no es el momento de estas reivindicaciones. No toca pedir medidas para la conciliación, pues



existen otros problemas más urgentes. Ahora no toca poner medidas para evitar la brecha salarial pues primero es el desempleo, ahora no toca impulsar medidas para la igualdad en la empresa, primero está recuperar otros derechos, ahora no toca poner mujeres en las organizaciones pues hay que reducir estructuras, ahora no toca implantar planes de igualdad, ahora no toca un gobierno con mujeres, etc....

En ese "ahora no toca" al menos no deben estar las organizaciones de izquierda y por supuesto mi organización, CCOO. No debemos estar en ningún convenio, en ninguna negociación y en ningún órgano de dirección donde falten nuestras reivindicaciones; las reivindicaciones de la igualdad para las mujeres tienen que estar presentes ahora más que nunca, aún sabiendo que no es una tarea fácil.

Ahora más que nunca toca luchar por la igualdad real entre hombres y mujeres. Y toca hacerlo todos los días, no sólo el 8 de marzo.

Quiero acabar citando a Clara Campoamor, autora de "El voto femenino y yo: mi pecado mortal": "A mi pudiéronme cargarse todos los pecados políticos imaginarios de la mujer, y pasárseme todas las cuentas del menuendo rencor. Lo que no espero ocurra es que se eleve una voz, una sola, de ese campo de la izquierda, de quien hube de sufrirlo todo, por ser el único que ideológicamente me interesa y al que aún aislada sirvo".

## Trabajando en la sanidad, trabajando por la sanidad... pública

**Chelo Cuadra**

Secretaria general de FSS-CCOO CLM

"Algunas veces siento una opresión en el pecho, un vacío en el estómago. Es una sensación de malestar, de angustia, que se convierte en rabia, en indignación cuando lo puedo compartir con alguien. Me suele pasar al final de cada jornada, porque durante la misma no tengo tiempo de pararme a pensar más allá de lo que tengo entre manos".

"En ocasiones termino la jornada llorando, con la creencia de no haber hecho mi trabajo en condiciones, de no haber atendido a los pacientes como es debido o a mis compañeros y compañeras como se merecen, pero con la certeza de saber también que no todo depende de mí".

"Mi familia, mis amigos me aconsejan que vaya al médico porque de seguir así voy a enfermar, pero no puedo permitir que esta situación derive en una baja sabiendo que perjudico a mis compañeros, ya que no me van a sustituir".

Estas sensaciones, estas vivencias nos las cuentan a diario. Podría tratarse de un celador, o de una enfermera, de una médico o de un auxiliar de enfermería. De cualquier profesional que hoy en día desempeña su actividad en cualquier centro grande o pequeño, lejano o cercano de la sanidad pública de Castilla-La Mancha.

No soy profesional sanitaria, soy sindicalista de CCOO en el sector sanitario y hago más estas palabras, estas vivencias. Describen a la perfección lo que día sí y día también padecen quienes hoy se dedican a la difícil tarea de cuidar de nuestra salud en un entorno cada vez más deteriorado por la falta

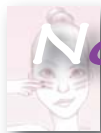


de medios materiales y profesionales, y con unos pacientes, es cierto que cada vez más sensibilizados ante la realidad, pero con problemas de salud que exigen solucionar.

La vocación de este colectivo está muy por encima de los inconvenientes con los que se enfrentan a diario. Y de eso se sirven los que hoy toman las decisiones para dar otra vuelta de tuerca y hacer un recorte más, que normalmente se materializa en una contratación menos, en materiales de peor calidad, en cierre de plantas, en suspensión de servicios, en definitiva, en unos cuantos puntos menos en el presupuesto sanitario.

No pretendo más que contribuir como otros muchos lo hacen de forma colectiva o individual en mostrar mi reconocimiento y mi agradecimiento a todos y todas los profesionales sanitarios que superando los obstáculos que otros les ponen, siguen velando por nuestra salud, siguen salvando vidas y siguen defendiendo la dignidad de su trabajo, porque defendiendo lo suyo también defienden lo nuestro.

Transmitirles también mi ánimo en ese empeño. Esta situación puede cambiar, va a cambiar y está en nuestras manos.



## Estoy donde me pide el alma, la razón y el corazón

**Remedios Toboso**

Secretaria general de Construcción y Servicios de CCOO CLM

Me llamo Remedios Toboso Ayuso. Reme. Hasta hace un año he sido secretaria general de la Federación de Servicios Privados de CCOO de Castilla-La Mancha, que antes se llamó de Actividades Diversas. Desde abril de 2014, cuando mi anterior federación de fusión con la antigua FECOMA, soy secretaria general de la nueva Federación de Construcción y Servicios de CCOO CLM.



‘Secretaria general’ de esto y de lo otro. Ahí es nada.

No es fácil ser secretario o secretaria general de nada; pero llegar a ser esto último sigue siendo más complicado que llegar a ser lo primero. En CCOO o en cualquier otra organización, institución o empresa, de CLM, de España y de casi todos los países del mundo -con poquitas excepciones, todas envidiables y casi todas nórdicas.

En las bases de CCOO, en la afiliación, somos ya casi tantas mujeres como hombres. Y -si me permitís hablar ‘a ojo’ y dejándome llevar por el corazón- creo que las mujeres son más, somos más -y las primeras!-, en la reivindicación y la movilización.

Se nos ve más ahí, en la pancarta y en la protesta, que en los órganos de dirección. Quizá porque no es fácil llegar a secretario ni menos aún a secretaria general; pero también porque ya no resulta tanto difícil compaginar la vida laboral con la familiar -con todas las tareas

que conlleva para nosotras-, como para, además, entregarse en cuerpo y alma al sindicato.

Porque aceptar responsabilidades en el sindicato requiere, al menos para mí manera de entenderlo, estar disponible día y noche; de lunes a domingo; cada día de cada año: una disponibilidad total para atender a nuestra gente cuando tiene un problema; y para, inmediatamente después, ponerse a buscar la manera de resolverlo.

Llevo en CCOO toda mi vida laboral. Llegué como afiliada y fui asumiendo responsabilidades sindicales. Al tiempo, he sido esposa y madre de dos hijas; y ya soy abuela de una nieta, y otra está en camino.

Sin quitarle nada a él ni a ellas, creo que he dado mucho de mí a las CCOO: todo lo que se me ha requerido desde arriba -a veces, no sin discusión-, pero sobre todo, todo lo que se me ha requerido desde abajo -esto, sin discutirlo jamás.

Pero CCOO me ha dado a mí mucho más.

**¡Qué satisfacción resolver un conflicto a favor de un trabajador, de una trabajadora o de todo un colectivo! ¡Qué gozo arrancarle un buen acuerdo a un empresario o a una patronal! ¡Qué alegría frenar una injusticia, abrir paso a una mejora, defender un derecho, avanzar un milímetro!**

**Y sobre todo, ¡qué orgullo luchar por lo que es justo!**

El sindicalismo es entrega, sí; siempre lo es. Casi siempre es, también, frustración: muy pocas veces llevamos las de ganar; casi nunca nos es favorable la correlación de fuerzas; ninguna reivindicación la alcanzamos plenamente; jamás deja de haber un motivo, y muy importante, para seguir en la pelea.

Pero ¡qué satisfacción resolver un conflicto a favor de un trabajador, de una trabajadora o de todo un colectivo! ¡Qué gozo arrancarle un buen acuerdo a un empresario o a una patronal! ¡Qué alegría frenar una injusticia, abrir paso a una mejora, defender un derecho, avanzar un milímetro!

Y sobre todo, ¡qué orgullo luchar por lo que es justo!

Nos llevamos hostias cada dos por tres. Qué os voy a decir que no sepáis. He llorado muchas veces: escuchando relatos dramáticos; conociendo situaciones injustas; compartiendo agrias derrotas; y también, y lo que es peor, cometiendo errores o siendo incapaz de evitar que los cometa CCOO.

Porque cuando nos vencen, cuando se nos imponen con su fuerza, sus normas o sus armas, nos hieren y nos duele. Pero cuando fallo yo, cuando nos equivocamos nosotros, cuando es el sindicato el que yerra, es nuestra gente la que paga las consecuencias; y eso sí que me hace llorar.

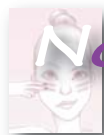
Así que horas de insomnio, de viajes, de movilizaciones, de reuniones, de discusiones, de tensión y de entrega, todas.

Derrotas, frustraciones, rabia, impotencia, y lágrimas, setenta veces setenta mil.

Pero ¡no lo cambio!

Estoy donde me pide el alma, la razón y el corazón.

¡Qué lujo es para mí acabar un artículo -una manifestación, una jornada de trabajo, un congreso- escribiendo -gritando- ¡Viva la clase trabajadora! ¡Vivan las Comisiones Obreras!



## CCOO gana una sentencia que reconoce el disfrute del permiso de lactancia a favor de un docente de Guadalajara cuya mujer no trabajaba

**El juzgado contencioso administrativo número 1 de Guadalajara ha reconocido a instancia de CCOO el derecho de un profesor de la enseñanza pública de CLM a disfrutar el permiso de lactancia que solicitó al ser padre en febrero de 2013, y que la consejería de Educación le negó.**

La juez señala que la consejería no actuó conforme a derecho al denegar al docente el permiso de lactancia y tampoco al rechazar su recurso de alzada.

Dado que el docente ya no podrá disfrutar del permiso del que fue privado de forma ilegal, la juez ordena a la Administración que le compensa con "una indemnización sustitutoria, consistente en el importe de las retribuciones correspondientes a los días de permiso que no pudo disfrutar en el periodo legalmente establecido, con sus intereses legales"

Con todo, la jueza, "siendo consciente de lo novedosa de la cuestión jurídica planteada", elude imponer costas a la Administración condenada.

### LA SENTENCIA

La sentencia desmonta los argumentos esgrimidos por la Administración para justificar su decisión; basada en la deficiente redacción de la regulación del permiso de lactancia en el Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de Empleo Público de CLM; y en la interpretación restrictiva que la consejería hace de esta normativa.

La consejería, como la propia legislación española, parte de "la consideración de la madre como titular originaria" del permiso de lactancia", de forma que para que sea el padre quien lo disfrute, la madre debe cedérselo. Para ello, ambos progenitores tienen que trabajar, y el convenio colectivo o régimen jurídico aplicable a la madre debe reconocer expresamente ese derecho.

La magistrada de Guadalajara recuerda que "esta interpretación ha venido a ser modificada; primero, por la Sentencia del 30 de septiembre del 2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE); y más tarde, por la Sentencia de 19 de mayo de 2011 del Tribunal Constitucional (TC)" español

La jueza recalca que son estos pronunciamientos los que deben aplicarse al abordarse el permiso de lactancia, "a pesar de no haber un cambio normativo" que haya subsanado los preceptos de la legislación española invocados por la Administración.

El TJUE "desvincula el permiso de lactancia del hecho biológico de la lactancia natural" y



lo considera "un tiempo de cuidado a favor del hijo y una medida conciliadora de la vida familiar y laboral". Por ello, concluye que considerar el permiso de lactancia un derecho particular de las trabajadoras por cuenta ajena "no es acorde a la directiva de la UE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo".

Tanto la sentencia del TJUE como la posterior del TC se centraban en situaciones en las que la madre trabajaba por cuenta propia. Pero tanto sus pronunciamientos como la jurisprudencia comunitaria, así como el ordenamiento legal de la UE y de nuestro país en favor de la Igualdad y de la conciliación de la vida familiar y laboral, también "amparan la concesión del permiso de lactancia a favor del padre para proteger el derecho de que la madre realice, bien una actividad laboral o profesional efectiva, o bien, cualquier actividad destinada al acceso al empleo o la promoción profesional".

"La jurisprudencia comunitaria no se refiere solo a la igualdad en el ámbito laboral, sino a la igualdad en el sentido más amplio. En este sentido, la titularidad del permiso de lactancia recaería tanto sobre el funcionario como sobre la funcionaria para garantizar tal igualdad. Por ello, el permiso será de disfrute indistinto", indica la sentencia del juzgado contencioso-administrativo número 1 de Guadalajara.

Por tanto, el permiso de lactancia previsto en el EBEP "será disfrutado indistintamente por el funcionario o la funcionaria; y sólo en el caso de que ambos trabajen será disfrutado sólo por uno de ellos", subraya la juez; que, además, añade que "esta misma interpretación sería predicable, en su caso, del permiso

de lactancia regulado en el Estatuto de los Trabajadores". Esto es: no sólo para los funcionarios, sino para cualquier otro trabajador o trabajadora por cuenta ajena.

### VALORACIÓN DE CCOO

CCOO valora esta sentencia, sus sólidos fundamentos jurídicos y su alcance y trascendencia en favor de los derechos -de los docentes, de los funcionarios públicos y de todos los trabajadores en general- basados en y encaminados a promover la Igualdad de género en la actividad laboral y en la Sociedad.

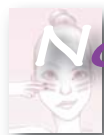
CCOO anima a todos los trabajadores, y en especial a los docentes y al conjunto de empleados públicos de la JCCM, a defender su derecho a disfrutar del permiso de lactancia, y a acudir a los tribunales en el caso de que sus solicitudes y sus recursos de alzada les sean rechazados por la Administración.

En el caso concreto de la administración autonómica de CLM, en la actual legislatura estos permisos se vienen rechazando sistemáticamente, tal y como le ocurrió al docente que ha obtenido ahora la sentencia favorable del tribunal contencioso-administrativo de Guadalajara.

Los actuales responsables de la JCCM vienen rechazando también sistemáticamente los recursos de alzada presentados por trabajadores públicos, tanto los que han visto denegadas sus peticiones de permisos por lactancia como los que han reclamado otros derechos: incapacidades temporales, paga extra del 2012, cobro del complemento de formación de docentes interinos (sexenios)...

Con tal de recortar derechos y negar permisos a los trabajadores públicos, a esta Administración no parece importarle gastar el dinero de los castellano-manchegos en los tribunales; donde los jueces están dando reiteradamente la razón a los funcionarios, según muestra en el caso de CCOO la acumulación de sentencias favorables.

Invitamos a todo el personal de la JCCM a ponerse en contacto con CCOO para que sus derechos damnificados y permisos denegados por la administración sean valorados por nuestros servicios jurídicos, para en su caso recurrir.



# Trabajamos, día a día, por la igualdad real

El pasado 8 de marzo conmemoramos el Día Internacional de la Mujer Trabajadora con diferentes actos organizados en la región: jornadas, concurso de fotografía y relatos, performance, asambleas, etc. Como dice el lema que elegimos este año, trabajamos cada día para combatir el aumento de la desigualdad de género y para conseguir una igualdad real en los centros de trabajo y en la sociedad.

CCOO reforzamos nuestro compromiso con las políticas de igualdad, impulsando y promoviendo medidas y planes de igualdad; impulsando mediante la formación y la sensibilización una mayor corresponsabilidad familiar y laboral; defendiendo los derechos laborales y sociales alcanzados; y promoviendo la presencia y representación equilibrada de las mujeres en todos ámbitos de toma de decisiones y en los procesos de negociación colectiva.

