

Más derechos

*Romper
barreras:
La Asesoría de
Igualdad de
CCOO*

Oliva García de Paz

Secretaria de las Mujeres y Política LGTBI+

Federación de Enseñanza

CCOO Madrid



Cuando se solicita una excedencia o un permiso parental por lactancia acumulada, la Consejería de Educación penaliza a las trabajadoras, descontándoles el salario percibido durante ese periodo. Esto supone un doble perjuicio: la renuncia al salario para ejercer el derecho al cuidado y la pérdida del permiso de lactancia ya disfrutado. Ante estas situaciones, la asesoría sindical interviene con un acompañamiento judicial a las trabajadoras, desde la primera reclamación hasta la resolución en contencioso administrativo.

Desde su creación en octubre de 2024, la asesoría ha ofrecido apoyo en temas muy diversos, como la excedencia por cuidado, el permiso por nacimiento de hijo o hija, el permiso de lactancia y el permiso parental. También asesora sobre las vacaciones no disfrutadas, las familias monoparentales y los derechos relacionados con la incapacidad temporal durante el embarazo.

La implementación de protocolos contra la violencia en los centros educativos es otra de las tareas de la asesoría.

También trabaja en la reducción de jornada y la flexibilidad horaria, e informa sobre los días de conciliación en caso de imprevistos familiares. Asimismo, aborda los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y los protocolos de acoso sexual en el ámbito laboral.

Con esta iniciativa, se busca asegurar que las trabajadoras y trabajadores del sector educativo puedan acceder de manera igualitaria a los permisos y licencias necesarios para la conciliación, promoviendo un reparto justo de las tareas de cuidados, tanto en el ámbito familiar como en los centros de trabajo.



La Asesoría de Igualdad, Corresponsabilidad y Cuidados se convierte así en una herramienta fundamental para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y transformar el sector educativo en un motor de cambio.

El foco en la corresponsabilidad, la igualdad y los cuidados responde a la necesidad de abordar una desigualdad de género que no solo persiste en la sociedad en general, sino que también se refleja en el sistema educativo, sostenido en buena parte por mujeres trabajadoras. La brecha de género en este ámbito es evidente y exige una actuación sindical con perspectiva feminista para informar, acompañar, negociar y reivindicar un reparto más equitativo de las tareas de cuidado, tanto en el ámbito privado de las familias como en los centros de trabajo, ya sean empresas públicas o privadas.

Los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada que implican una merma salarial contribuyen al aumento de la brecha salarial. Además, su impacto no se limita al aspecto económico, sino que también afecta las trayectorias profesionales, separando a las mujeres del ámbito laboral con mayor frecuencia que a los hombres, e influyendo en su proyección profesional y perpetuando los roles de género. Para fomentar la corresponsabilidad y reducir la brecha de género, es fundamental impulsar medidas de conciliación laboral que no supongan una reducción salarial ni afecten a la cotización a la Seguridad Social.

Las tareas de cuidado no deben recaer exclusivamente sobre las mujeres ni asumirse como una responsabilidad gratuita. También es imprescindible garantizar un acceso igualitario a los permisos de cuidado.

Desde el inicio de la Asesoría de Igualdad, Corresponsabilidad y Cuidados, se han recibido numerosas consultas sobre cuestiones como el permiso por nacimiento de hijo o hija, el permiso de lactancia, la excedencia por cuidado de menores de tres años y el

“La brecha de género en este ámbito es evidente y exige una actuación sindical con perspectiva feminista para informar, acompañar, negociar y reivindicar un reparto más equitativo de las tareas de cuidado.”



permiso parental. Además, han surgido inquietudes relacionadas con la adaptación de jornada y la flexibilidad horaria, lo que evidencia la necesidad de continuar trabajando en la defensa de estos derechos.

La experiencia acumulada hasta ahora ha demostrado que los permisos por nacimiento y lactancia, tal como están configurados ahora, resultan insuficientes.

Las familias se ven obligadas a combinar estrategias entre los dos progenitores, recurriendo al permiso de lactancia acumulado, jornadas voluntarias y, en última instancia, a excedencias, reducciones de jornada o permisos parentales.

Cuando se solicita una excedencia o un permiso parental por lactancia acumulada, la Consejería de Educación penaliza a las trabajadoras, descontándoles el salario percibido durante ese periodo. Esto supone un doble perjuicio: la renuncia al salario para ejercer el derecho al cuidado y la pérdida del permiso de



lactancia ya disfrutado. Ante estas situaciones, la asesoría sindical interviene con un acompañamiento judicial a las trabajadoras, desde la primera reclamación hasta la resolución en contencioso administrativo.

Otra de las áreas es en la atención a familias monoparentales, encabezadas en su gran mayoría por madres que reclaman el permiso correspondiente al segundo progenitor. Aunque ya se ha conseguido el reconocimiento del derecho de los menores a las diez semanas de permiso del segundo progenitor, aún queda pendiente la equiparación del permiso de lactancia y la posibilidad de interrumpir la parte voluntaria del permiso. La negativa a este reconocimiento se basa en la ausencia de un segundo progenitor en situación laboral activa. Esta justificación ignora la realidad de las mujeres que deciden ser madres en solitario. La falta de una respuesta por parte de la administración pone de manifiesto la necesidad de cambios urgentes en la normativa.

Las empresas y la Consejería de Educación deben proporcionar información clara y fiable sobre los derechos laborales en materia de permisos, licencias, adaptaciones de jornada, excedencias y vacaciones no disfrutadas.

La elevada cantidad de consultas recibidas refleja la desconfianza de las trabajadoras en la información proporcionada. Tanto la Consejería como la Dirección General de Recursos Humanos del sector público y las empresas del sector privado incumplen su deber de informar y asesorar adecuadamente, además de mostrar lentitud y resistencia a la hora de aplicar los avances legislativos en materia de cuidados, tal como establecen el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos.

La aplicación de la norma no debe hacerse de manera restrictiva. Las necesidades de servicio o las condiciones específicas del



“La Consejería de Educación debe asumir un compromiso real con las trabajadoras.”

sector educativo no deben perjudicar a las personas trabajadoras que solicitan y disfrutan estos permisos. No podemos permitir que el acceso a permisos como el de lactancia acumulada sea dificultado de forma innecesaria. Desde 2019, el permiso por nacimiento de hijo o hija puede disfrutarse de forma interrumpida a partir de la sexta semana. Sin embargo, muchos padres y madres que desean interrumpir su permiso en días no lectivos o durante las vacaciones se ven penalizados por la Dirección General de Recursos Humanos, que les detrae días de lactancia.

Esta interpretación restrictiva del permiso perjudica mucho a las familias. La flexibilidad horaria para el cuidado de hijos e hijas menores de doce años es aún una carencia que afecta sobre todo a las mujeres que trabajan en el sector educativo. Una vez finalizados el permiso de nacimiento y lactancia, las familias requieren un periodo en el que su jornada laboral se adapte al horario de sus hijos. Sin embargo, la falta de voluntad y compromiso por parte de la Consejería de Educación y las empresas privadas del sector lleva a muchas madres a solicitar reducciones de jornada, lo que implica una disminución en sus salarios y agrava la brecha de género.

Hay que garantizar un acceso igualitario a los permisos por cuidado, asegurando que sean remunerados.

Para ello, resulta fundamental establecer el permiso parental retribuido, generalizar el permiso remunerado al 100 % por causa de fuerza mayor para todo el personal educativo y agilizar la cobertura de ausencias en los centros, independientemente de la duración del permiso, evitando que el ejercicio de los derechos de conciliación repercuta en quienes permanecen en los centros.

La Consejería de Educación debe asumir un compromiso real con las trabajadoras, y promover el ejercicio de la corresponsabilidad en relación con las necesidades y derechos de conciliación de



“La Asesoría de Igualdad es una herramienta sindical de gran utilidad tanto a nivel individual como colectivo.”



la vida personal, familiar y profesional. Asimismo, es esencial que las empresas del sector informen adecuadamente a sus trabajadoras, faciliten el acceso a los permisos y apuesten por el teletrabajo, la flexibilidad horaria y la adaptación de la jornada. Estas medidas son clave para lograr una conciliación efectiva entre la crianza, los cuidados y el desarrollo profesional de toda la comunidad educativa.

La Asesoría de Igualdad es una herramienta sindical de gran utilidad tanto a nivel individual como colectivo. En el ámbito de la reivindicación individual, se pone el foco en las carencias existentes y se diseña una hoja de ruta para lograr los cambios necesarios a nivel social. A la vez, impulsa la negociación colectiva y la modificación del marco normativo en igualdad y corresponsabilidad, con demandas concretas.

Es fundamental garantizar la correcta aplicación de las mejoras en conciliación y corresponsabilidad ya contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

El ejercicio corresponsable de la conciliación es un pilar clave para el avance hacia la igualdad en el ámbito laboral y la Consejería de Educación y a las empresas del sector educativo deben invertir más recursos para aplicar la legislación vigente y continuar las mejoras.

