

INTERINA EMBARAZADA

CONOCE Y DEFIENDE TUS DERECHOS

Si eres trabajadora de la Administración Pública en régimen de interinidad, si te encuentras en disfrute del permiso de maternidad cuando llega el momento de ser contratada como interina, si esto supone un impedimento para firmar el contrato, aunque no se te excluya de las bolsas o se te reserve la plaza debes saber que esta situación es una clara discriminación por razón de sexo.

La no firma del contrato supone no ser dada de alta en la seguridad social, por lo que tu vida laboral se verá afectada de cara al cobro de subsidio por desempleo y de cara a la futura jubilación.

DEFIENDE

ponte en contacto con nuestro sindicato
INFÓRMATE Y DENUNCIA



CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL



STES
INTERSINDICAL

Confederación Intersindical
C/ Carretas, 14 - 7º E
28012 Madrid
Teléfonos: 91 5322264 - 91 5231510
www.intersindical.es | www.stes.es
o.mujeres@intersindical.es | o.mujeres@stes.es

SITUACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS DE FUNCIONARIAS INTERINAS EN SITUACIÓN DE PERMISO POR MATERNIDAD.

La Administración Pública, a pesar de que en el Estatuto de los Trabajadores como en la Legislación de la Seguridad Social y en el Estatuto Básico de Empleado Público se indica claramente que un **permiso de maternidad no es equiparable a una situación de incapacidad temporal**, incurre en un tremendo error, pues en la práctica si parece confundirlo.

Esto se ha venido traduciendo en la **no contratación de funcionarias interinas que disfrutaran del permiso de maternidad**, causando un gran perjuicio a las afectadas, especialmente en aquellas cuyo nombramiento termina antes que el permiso, en este caso la empresa no cotiza y a la afectada no se le descuenta la cuota, pasando a una situación de asimilada en la SS, un tiempo que no se considera trabajado, por lo que no aparecerá en su vida laboral.

A pesar de que **el Ministerio de la Presidencia, en respuesta al desaparecido Ministerio de Igualdad, aconseja un trato de flexibilidad** ("debe producirse la toma de posesión y a continuación seguir disfrutando del permiso por maternidad hasta la finalización del mismo"), esta situación no se produce. El único obstáculo legal que encontramos es que se entienda que este permiso ha de disfrutarse ininterrumpidamente.

LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL ANTE ESTA SITUACIÓN.

Numerosas compañeras se han acercado a las sedes de la Confederación Intersindical para denunciar esta situación ante la Organización de Mujeres.

El 19 de mayo de 2010 el Ministerio de Igualdad recibió de la Organización de Mujeres Intersindical un escrito donde alertábamos de esta situación, contestándonos el 25 de junio de 2010, **dándonos la razón pues este hecho "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad"**. Alude además a la Ley Orgánica para la Igualdad, en el artículo 51.b) donde se recogen los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, concretamente **"en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad (...) el remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva (...) en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (...)"**

El Instituto de la Mujer nos hizo llegar una copia del Informe que les fue remitido por el Ministerio de la Presidencia, a propósito de este tema, que si bien no es **"vinculante para ningún organismo, si sienta criterios generales que pueden ser útiles en la interpretación normativa y, que, entendemos, que ante la existencia de un vacío legal, podrían ser esgrimidos ante la jurisdicción correspondiente"**.

Y A PARTIR DE AHORA ¿QUÉ?.

Si de hecho **existe un vacío legal en este sentido, si además hay un reconocimiento por el Ministerio de la Presidencia y del Instituto de la Mujer sobre la clara discriminación** ejercida hacia estas compañeras...

...la Organización de Mujeres de **Confederación Intersindical pone a disposición de todas las afectadas los recursos pertinentes** para que este agravio sea corregido.

Podemos evitar que esta situación se prolongue, podemos conseguir que las afectadas sean resarcidas por la discriminación sufrida y **podemos cambiar la ley**.

INTERINA

EMBARAZADA

CONOCE Y DEFIENDE TUS DERECHOS