



...

· **Queja 17/6527**, dirigida a la Delegación Territorial de Educación en Granada, relativa a la ausencia de cobertura de plaza por incapacidad temporal de su titular de un profesional técnico de integración social (monitor de educación especial) en el IES Francisco Giner de los Ríos en Motril.

...

Con respecto a la colaboración de las Administraciones con esta Institución en materia de educación no universitaria, destacamos que la misma ha sido aceptable.

No obstante, en materia de **enseñanza no universitaria** se destaca la siguiente resolución dictadas por el Defensor que no ha obtenido la respuesta colaboradora de las Administraciones Públicas a tenor del artículo 29.1 de la Ley 9/1983, del Defensor del Pueblo Andalúz:

· *Resolución relativa a que por la Dirección General de Planificación y Centros se realicen las gestiones y los trámites oportunos para dotar al IES "Ben Al Jatib" del Rincón de la Victoria (Málaga), en el presente curso escolar 2017/2018, de un segundo profesional técnico de integración social (monitor de educación especial), con horario de 32,5 horas semanales, según lo solicitado por la Delegación Territorial de Educación en Málaga, en el curso de la **queja 16/6704**.*

...

1.6 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

1.6.1 Introducción

...

Nuestra sociedad, a día de hoy, **tampoco las mismas oportunidades a mujeres y hombres en ámbitos como el laboral**. Las quejas formuladas atañen por ejemplo a la no posibilidad de ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, bien a las presuntas discriminaciones en situaciones que están directamente vinculadas al sexo biológico cual es el caso del embarazo y la maternidad, o bien por la imposibilidad de ejercitar los derechos laborales de conciliación de la vida laboral y familiar.

...

1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.2 Empleo

De las quejas admitidas a trámite en materia de igualdad de género en el Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social, cabe destacar que, siendo muy variada la casuística, los temas principales que se plantean están relacionados bien, por la no posibilidad de ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, bien en las presuntas discriminaciones en situaciones que están directamente vinculadas al sexo biológico cual es el caso del embarazo y maternidad. También por la imposibilidad de ejercitar los derechos laborales de conciliación de la vida laboral y familiar, ya se trate para su ejercicio de solicitudes de movilidad laboral para precisamente poder conciliar o por el impago de becas o ayudas destinadas a la conciliación.



En el primer grupo de estas quejas podemos incardinar la queja 17/5291, en la que la interesada, divorciada y víctima de violencia de género, funcionaria interina del Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria, comparecía ante este Comisionado para denunciar la actuación de la Consejería de Educación por no adjudicar destino para el presente curso escolar, teniendo en cuenta la sentencia firme por violencia de género y facilitar la conciliación familiar y laboral (custodia de dos menores - 6 y 3 años-) con la adjudicación de un destino lo más cercano a su domicilio familiar actual en Sevilla capital.

Sin embargo, a pesar de las peticiones reiteradas de un destino que facilite el desempeño profesional y el cuidado de sus hijos, sólo había conseguido que la Administración le adjudique destinos lejanos con cambios de residencia y colegio para ella y sus hijos.

Al respecto, hemos de decir que la Ley Orgánica 1/2004 contempla como derechos de las funcionarias públicas la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo, a la excedencia, conforme a su legislación específica, a la justificación de las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, por su situación física o psicológica derivada de la violencia sufrida, conforme a su legislación específica.

Para el ejercicio de estos derechos, hace falta acreditar la condición de víctima de violencia de género conforme al artículo 23 de la citada Ley orgánica 1/2004, según el cual las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

No obstante, el Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, permite la acreditación de dicha condición a través de otros medios: Sentencia condenatoria: 24 meses posteriores a su notificación y resolución judicial que acuerde medidas cautelares para protección de la víctima: mientras estén vigentes y orden de protección o, entretanto se adopta, informe del Ministerio Fiscal: mientras la orden esté vigente en el primer caso y hasta que se adopta la orden de protección en el segundo.

En esta queja se ha pedido informe a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, estando pendiente su recepción.

En cuanto al segundo grupo de quejas comentado al principio, tenemos la queja 17/6475, en la que de los datos e información aportada resultaba que el Servicio de Personal del SAE, está considerando a las funcionarias que causen baja por amenaza de aborto o riesgo por embarazo como “ausentes” de sus puestos de trabajo hasta la fecha de su incorporación, dejando de abonar el complemento de productividad, por la única razón de su embarazo. Durante el ejercicio de 2015 y 2016, la interesada fue baja durante varios periodos, por dichos motivos.

Concluye la interesada afirmando que, este hecho, está causando una discriminación por razón de sexo, vulnerando su legítima decisión de ser madre al verse limitados y desincentivados sus derechos económicos amparados por la legislación vigente, doctrina constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo que, respecto al cumplimiento efectivo a la “garantía de indemnidad retributiva” de las mujeres en situación de embarazo o parto, establece que mantener la integridad de las retribuciones, incluida productividad, en estos casos, no siendo interpretable, ni una concesión graciosa ni discrecional de la Administración, sino reglada y obligada.

Tras la solicitud de los correspondientes informes a la titular de la Viceconsejería de Empleo, Empresa y Comercio, así como a la Jefa del Servicio de Personal de dicha Consejería, acusaron recibo de su recepción e informaron que de dichos escritos se daban traslado al Servicio Andaluz de Empleo, para su tramitación.

Ante esta contestación, se procedió a solicitar informe a la Secretaría General y al Servicio de Personal del SAE, así como a la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo.

En la queja 17/0937 se planteaba la discrepancia de la persona interesada con la regulación jurídica del complemento por maternidad en las Pensiones del Sistema de la Seguridad Social, pues el artículo 60 de la



vigente Ley General de la Seguridad Social reconoce un Complemento de Pensión a las mujeres que hayan tenido dos o mas hijos, biológicos o adoptados, y sean beneficiarias de cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social de Pensiones Contributivas, y en su caso no le había sido concedido.

La queja fue remitida al Defensor del Pueblo Estatal por cuestión de competencia, al ser un asunto que afecta al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En la Resolución dictada por dicha Institución se indicaba la inexistencia de conculcación de la legalidad en la cuestión planteada, por cuanto este complemento por maternidad sólo es de aplicación a las Pensiones Contributivas que causen a partir del 1 de enero de 2016, tal y como establece la Disposición Final Única de la LGSS, sin que se contemplen situaciones anteriores, como era el caso de la interesada.

Y la queja 17/4545, en la que la interesada, funcionaria del Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria y funcionaria en prácticas durante el curso escolar 2011/2017 en un IES de la provincia de Almería, en su comparecencia ante este Comisionado denuncia posible trato discriminatorio durante la fase de prácticas como consecuencia de estar embarazada. De todo lo reseñado por la interesada se dio traslado a la Consejería de Educación, solicitando la valoración de la fase de prácticas de conformidad con las disposiciones legales de aplicación y sin discriminación alguna por razones de maternidad.

Tras recibir el informe solicitado de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, se ha enviado a la interesada para alegaciones.

En cuanto al tercer grupo, tenemos la queja 17/0761 en la que se denunciaba por parte de la persona interesada la existencia de una posible vulneración de derechos, ante la imposibilidad de ejercer su derecho a la movilidad, -para poder conciliar su vida laboral y familiar-, bien mediante Concurso de Traslado, bien mediante Comisión de Servicio, al tener la condición de funcionaria pública perteneciente al Cuerpo de Titulados Superiores, escala Facultativa Sanitaria Especialidad Farmacia, de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Extremadura, y siendo dicho Cuerpo similar al Cuerpo Superior Facultativo, especialidad Farmacia (Farmacéuticos A4), de la Junta de Andalucía.

Tras admitir la queja a trámite, se recibió el informe interesado a la Dirección General de Profesionales del SAS, del que no se deducía irregularidad alguna en la actuación de la Administración sanitaria al haber aplicado la normativa en vigor en esta materia, esto es, el Pacto suscrito el 18 de mayo de 2010, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal, la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de personal estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 39, y el artículo 43 de la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

En la queja 17/5970, ejemplo de otras muchas de similar pretensión que hemos recibido durante el año 2017, una madre de familia manifestaba que, a pesar de los años transcurridos, la administración de empleo aún no le había resuelto, ni abonado, las Becas solicitadas en el año 2011 por su participación en un Curso de Formación Profesional para el Empleo. Una beca era por conciliación familiar, al tener en ese momento hijos menores de 6 años, y la otra beca solicitada era de transporte, al impartirse el curso en una localidad distinta de la de su lugar de residencia.

Tras su admisión trámite, de la información remitida por el Servicio de Formación para el Empleo de la citada Delegación Territorial, se desprendía que la documentación de la beca de conciliación y la beca de transporte solicitadas se encontraban en estado de "Pendiente de estudio" y valoración de la documentación presentada, para comprobar si cumple los requisitos de la norma que las regula, la Resolución de 14 de marzo de 2011.

Finalmente, en la queja 17/5510 se denunciaba una posible situación discriminatoria de género contra la empresa prestadora del servicio de recogida de basuras en la ciudad de Jaén. Por los datos e información aportadas resulta que la mujer no puede ser contratada para prestar servicios en dicha actividad (Barrendera) al parecer porque la empresa no dispone de vestuarios y aseos separados para hombres y mujeres.

Solicitado informe al Ayuntamiento de Jaén y a la empresa prestadora del servicio, se está pendiente de su recepción.