



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA REGISTRE GENERAL
06/06/2018
EIXIDA NÚM. 14425

Conselleria de Educació, Investigació,
Cultura y Deporte
Hble. Sr. Conseller
Av. Campanar, 32
València - 46015 (València)

=====
Ref. queja núm. 1706826
=====

**Asunto: Empleo Público. Desigualdad. Discriminación.
Petición de ampliación de información.**

Hble. Sr. Conseller:

De acuerdo con el procedimiento que rige esta institución, con fecha de 15 de mayo de 2017 se presentó queja desde el equipo de dirección del IES CUEVA SANTA de Segorbe, que quedó registrada con el número arriba indicado.

El inicial escrito de queja, exponía:

«El motivo de ponernos en contacto con el Síndic de Greuges no es otro que informar de una situación que se está produciendo en la Administración Educativa cuando una compañera del cuerpo docente que ocupa un cargo dentro del organigrama del centro se ve obligada a solicitar una baja por embarazo de riesgo o maternidad.

Actualmente, una compañera (...) que estaba realizando las tareas de Jefa de Departamento, lo que conlleva un complemento retributivo, se encuentra en situación de incapacidad laboral temporal debido a un embarazo de riesgo. Esta baja laboral se verá prolongada con el nacimiento del bebé, por lo que finalmente la ausencia de la profesora será superior a los 7 meses. Esta situación hace que, para el buen funcionamiento y gestión del centro, la Dirección del mismo tenga que nombrar una nueva persona encargada de asumir la jefatura del departamento. Sin embargo, este nuevo nombramiento hace cesar de forma inmediata a la anterior, con lo que su sueldo se verá reducido mientras esté convaleciente.

La misma situación se produce en nuestro centro con la Vicedirectora, embarazada de ocho meses, que actualmente se encuentra de baja y que en breve solicitará su permiso de maternidad. La actual normativa impide que se puedan duplicar los cargos, con lo que las soluciones pasan por el cese de la Vicedirectora y el nombramiento de alguien, o que el trabajo de la Vicedirectora sea asumido por otro/a compañero/a sin el reconocimiento económico ni administrativo de la Conselleria de Educación.

Somos conscientes de los pasos que el Gobierno Autonómico está dando en este sentido, como demuestra la creación de la Conselleria de Igualdad, o de la figura del

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 06/06/2018	Página: 1
C/. Pascual Blasco, 1 03001 ALACANT Tels. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax 965 93 75 54 www.elsindic.com Correo electrónico: consultas_sindic@gva.es		

coordinador o coordinadora de igualdad y convivencia en todos los centros educativos de la Comunitat Valenciana, por lo que somos optimistas en lo que a la resolución de este tema tan importante para la igualdad entre hombres y mujeres se refiere.

Confiamos en que pronto, las personas que asumen los cargos de las profesoras de baja por embarazo de riesgo o permiso de maternidad recibirán el reconocimiento retributivo por parte de la Administración sin que sea necesario que la Dirección del centro cese a éstas últimas para que esto se produzca».

Al objeto de contrastar las alegaciones formuladas se requirió, información suficiente sobre la realidad de las mismas y demás circunstancias concurrentes en el presente supuesto a las tres consellerias que consideramos podían tener interés en la materia, esto es la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, la Conselleria de Justicia, Administración pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas y por último a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. (Todas con registro de salida de la institución de 22 de mayo de 2017).

Con fecha de 6 de junio tiene entrada escrito de la Conselleria de Justicia, informándonos de la devolución del escrito al considerarlo ajeno a sus competencias y remitirnos a la Conselleria de Educación.

Con fecha de 27 de junio de 2017 tiene entrada escrito del Conseller de Educació, Investigació, Cultura i Esport, por el que nos remite el informe emitido por la subdirectora general del Gabinete Técnico de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, del siguiente tenor literal:

1. Les persones membres de l'equip directiu dels centres públics i els o les caps de departament són càrrecs unipersonals, per la qual cosa el complement retributiu que comporta el càrrec només pot percebre'l una persona. Quan el o la titular es troba en situació d'IT deixa d'exercir el càrrec per al qual ha estat nomenat, per la qual cosa deixa també de rebre'n el complement.
2. El nomenament i el cessament dels membres dels equips directius i dels i de les caps de departament es regula mitjançant el Decret 234/1997 de 2 de setembre del Govern Valencià, i s'aplica en tots els casos amb independència del motiu de la baixa.
3. Entenem que pot produir-se una situació de desigualtat de gènere pel fet com el dret a la baixa per maternitat l'exerceixen majoritàriament les dones. No obstant, aquesta desigualtat en la pràctica no es regula amb una modificació del Decret esmentat, sinó amb propostes d'incentivació i conscienciació per tal que tots dos progenitors exercisquen el dret a aquesta baixa. En aquest sentit s'ha ampliat recentment la baixa per paternitat i s'està treballant en la redacció del Pla d'Igualtat del Personal Docent que abordarà aquestes casuístiques.

Este mismo informe es el que nos remite la Vicepresidenta y Consejera de Igualdad y Políticas Inclusivas a través del Secretario Autonómico de Inclusión y de la Agencia Valenciana de Igualdad con fecha de 13 de octubre de 2017.

Dimos traslado de lo actuado al promotor de la queja al objeto de que si lo consideraba oportuno presentara cuanto estimara en defensa de sus intereses, con fecha de 17 de octubre de 2017.

En atención a las consideraciones previas, con fecha de 29 de enero de 2018, solicitamos a la Conselleria de Educació, Investigació, Cultura i Esport, remitiera a esta institución, información suficiente sobre los argumentos jurídicos y organizativos que motivan y fundamentan la práctica admitida por la Conselleria, y que pudiera

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 06/06/2018

Página: 2

constituirse en una actuación poco respetuosa con los derechos de los afectados, tanto económica como profesionalmente.

Con fecha de 1 de marzo de 2018 tiene entrada escrito del Conseller de Educació, Investigació, Cultura i Esport, por el que nos remite el informe emitido por la subdirectora general del Gabinete Técnico de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, del siguiente tenor literal:

«En relació a l'ampliació d'informació referida a la queixa 1706826 formulada per la senyora (...) respecte al complement retributiu deis càrrecs directius, informem que:

1. L'informe amb data 20 de juny de 2017 sobre la manera en qué es procedix quan les persones membres de l'equip directiu o titulars de departaments es troben en situació d'IT, conté un error que reparem a continuació:

On dela "Quan el o la titular es troba en situació d'IT deixa d'exercir el càrrec per al qual ha estat nomenat, per la qual cosa deixa també de rebre'n el complement"

Ha de dir " Quan el o la titular es troba en situació d'IT, malgrat que deixa d'exercir el càrrec per al qual ha estat nomenat per trobar-se de baixa, no deixa de rebre'n el complement per tal com segueix nomenat o nomenada"

2. En el cas particular que ens ocupa referit a PIES Coya Santa de Sogorb, s'informa que tant el cap del departament de castellá com la vicedirectora, ambdós en situació d'IT, van presentar la seua renúncia al càrrec. Les dites renúncies van ser acceptades per la direcció del centre.

Esta possibilitat de renúncia motivada está regulada en l'article 93.1.4) del Decret 234/1997 de 2 de setembre del Consell, pel qual s'aprova el reglament orgànic i funcional deis instituts d'Educació Secundària.

Així mateix, en l'apartat 3 de l'esmentat article 93 s'indica: "produit el cessament del cap del departament, el director o directora de l'institut procedirà a designar el nou cap del departament, d'acord amb el que estableix l'article 91 del reglament..."

Basant-se en la legislació mencionada, les docents de l'IES Coya Santa han sigut substituïdes, el que permet al centre comptar amb equip complet per a exercir les funcions de direcció».

Entendiendo que esta corrección no alteraba las consideraciones contenidas en nuestro escrito de petición de informe, conforme al que no conseguíamos saber en base a que norma, «les persones membres de l'equip directiu dels centres públics i els o les caps de departament són càrrecs unipersonals, per la qual cosa el complement retributiu que comporta el càrrec només pot percebre'l una persona», y que el hecho objetivo de que en el presente caso se dé la renuncia voluntaria de los directivos, (única forma de que sus funciones sean asumidas por otros compañeros de forma retribuida), tampoco altera el planteamiento objetivo de la cuestión sometida a informe; **con fecha de 6 de marzo de 2018 reiteramos solicitud de ampliación de informe para que por la Conselleria se remita a esta institución, información suficiente sobre los argumentos jurídicos y organizativos que motivan y fundamentan la práctica admitida por la Conselleria**, por la que, «les persones membres de l'equip directiu dels centres públics i els o les caps de departament són càrrecs unipersonals, per la qual cosa el complement retributiu que comporta el càrrec només pot percebre'l una persona», y que pudiera constituirse en una actuación poco respetuosa con los derechos de los afectados, tanto económica como profesionalmente.

Con fecha de 16 de abril de 2018 tiene entrada nuevo escrito del Conseller de Educació, Investigació, Cultura i Esport, por el que nos remite el informe emitido por la subdirectora general del Gabinete Técnico de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, del siguiente tenor literal:

«En relació a la petició de 6 de març de 2018 d'ampliació d'informació referida a la queixa 1706826 formulada per la senyora (...), informem que:

1. La normativa que s'aplica al respecte del nomenament dels càrrecs directius dels centres d'Educació Secundària és el Decret 234/1997, de 2 de setembre, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional dels instituts d'educació secundària. Concretament per al cas que ens ocupa:

Article 4

1. Els instituts d'Educació Secundària tindran els òrgans de govern següents:

1.1 Unipersonals: director o directora, cap d'estudis i secretaria o secretària o administrador o administradora. Als instituts que tinguen un elevat nombre d'alumnat matriculat o més d'un torn, la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència podrà establir els òrgans unipersonals següents: vicedirector o vicedirectora, vicesecretari o vicesecretària i més d'una direcció d'estudis si escau. Així mateix, als instituts on s'impartisca ensenyament corresponent als cicles formatius de Formació Professional, d'acord amb allò que determine la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència, podrà haver-hi la direcció d'estudis de Formació Professional. El cap o la cap d'estudis del torn d'alumnes més nombrosos serà membre del consell escolar. 1.2 Col·legiats: consell escolar de l'institut i claustre de professors.

Article 18

En cas d'absència o malaltia del director o directora, es farà càrrec provisionalment de les seues funcions el vicedirector o vicedirectora, si n'hi ha, el cap o la cap d'estudis o, si no, el professor o professora que designe el director o directora, i caldrà donar-ne compte al consell escolar quan es preveja una absència o malaltia d'una durada superior a quinze dies. En cas que el director o directora no el designe, es farà càrrec de les seues funcions el professor o professora més antic a l'institut, i si n'hi ha diversos d'igual antiguitat, el de més antiguitat en el cos».

De todo lo actuado se ha dado traslado a los promotores de la queja a los efectos de que puedan presentar cuanto a su derecho convenga.

Llegados a este punto, en atención al contenido del escrito inicial de queja y los informes remitidos, procedemos a resolver la presente queja en base a los datos obrantes en el expediente, en razón de las consideraciones que a continuación exponemos y que rogamos tenga como motivación de la recomendación o sugerencia con la que concluiremos.

Efectivamente, el decreto 234/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de los institutos de educación secundaria, dispone que los institutos de Educación Secundaria tendrán los siguientes órganos de gobierno: Unipersonales: director o directora, jefe o jefa de estudios y secretario o secretaria o administrador o administradora, que constituyen el equipo directivo del instituto, con un mandato de cuatro años a partir de su nombramiento.

Establece además, como otros órganos unipersonales como la vicedirección, la vicesecretaría, más de una dirección de estudios, o la dirección de estudios de

Formación Profesional, pueden establecidos directamente por la Conselleria en atención a las características objetivas del centro.

Concluimos sin ambages que estos órganos unipersonales, que en algunos casos se integraran en la composición de los colegiados, resultan absoluta o justificadamente necesarios, derivados de necesidades objetivas de organización y carga de trabajo, a cuyo efecto se establecen unas retribuciones complementarias por tal mayor carga de trabajo, responsabilidad, dedicación etc.

Estas razones objetivas no cambian cuando, más allá de los supuestos de transitoriedad circunstancial definidas en el artículo 18 de la norma analizada, tal mayor carga de trabajo, responsabilidad, dedicación etc. es asumida por una persona distinta de la inicialmente nombrada en atención a la baja por razones objetivas.

Las circunstancias del art. 18, responden a la imprescindible previsión que ha de tener cualquier puesto de trabajo en cualquier organización para afrontar el día a día de la misma, donde los derechos del trabajador se manifiesta en la ausencia circunstancial y momentánea del puesto de trabajo en atención a muy distintas situaciones que van desde las vacaciones a los días de permisos o las bajas por enfermedades comunes o breves; pero en ningún caso comparable con los derechos derivados de una situación de maternidad, embarazo de riesgo, etc., donde el derecho de la mujer se extiende más allá de una contingencia momentánea, manifestándose en unos periodos de tiempo (que además deberán ir en aumento), que exigen la indiscutible suplencia de la trabajadora.

Teniendo en todo caso estas trabajadoras, carácter de funcionarias públicas, no hemos encontrado en la norma aludida ningún precepto u orientación que impida, en los supuestos de ausencia o enfermedad de larga duración, o situaciones específicas de baja o permiso por embarazo de riesgo o maternidad, la aplicación de las normas que regulan el régimen de la función pública y que permiten nombramientos provisionales, interinos, comisiones de servicio o cualquier otra figura que permita el adecuado desarrollo de las funciones que correspondan al cargo afectado por la ausencia y el debido reconocimiento tanto económico como de otra naturaleza que corresponda a quien efectivamente desarrolle las funciones en cuestión.

La afirmación de que *“las personas miembros del equipo directivo de los centros públicos y jefaturas de departamento son cargos unipersonales, por lo que el complemento retributivo que conlleva el cargo solo puede percibirlo una persona.”*, discutida desde nuestra solicitud de información no ha sido avalada por norma jurídica alguna.

Entendemos, a salvo de una adecuada argumentación jurídica, que no se nos ha ofrecido, que ante una eventual baja por IT de larga duración, permiso de maternidad o baja por embarazo de riesgo, resulta necesaria la sustitución de la persona, y en el ámbito de los IES derivará en la necesaria cobertura por interinidad en la función docente, y no contemplamos razón o impedimento alguno para que la misma situación deba aplicarse a los cargos del equipo directivo de necesaria existencia o legalmente conformados en la organización del centro, y que conforme el interino docente recibe la retribución legal correspondiente, al o a la directiva “interina” o “suplente” debe retribuírsele la función con absoluta independencia de los derechos laborales que por baja le corresponden a la titular.

Esta evidente necesidad de aplicación de los derechos de igualdad se contempla ya para casos donde la singularidad de las funciones y trabajos condicionan los derechos y retribuciones, y así se implementan en su máximo nivel en regulaciones tan específicas como la que contiene el último Plan de Igualdad de la Conselleria de Justicia para el personal autonómico de los juzgados valencianos, donde se contempla facilitar que las funcionarias destinadas a órganos judiciales con servicio de guardia continúen recibiendo las retribuciones por desempeñar esta función cuando no las puedan llevar a cabo a causa de la incapacidad temporal relativa al riesgo a causa del embarazo y durante los permisos para el parto y la lactancia. (Imaginamos que también funcionarios en idénticos supuestos).

http://www.justicia.gva.es/inicio/area_de_prensa/not_detalle_area_prensa?id=732563

De todo lo expuesto, concluimos que la constatada forma de actuar de la Conselleria de Educació, Investigació, Cultura i Esport, en relación con el tratamiento de las situaciones de bajas por maternidad o embarazo de riesgo del personal directivo de los centros docentes, que supone de facto situar a las titulares del derecho en la tesitura de tener que renunciar a sus derechos económicos y profesionales para garantizar que sus “suplentes” sean debidamente retribuidos, ya que en caso contrario, quien asuma sus funciones de forma “interina” no obtendrá tales retribuciones al seguir percibiéndolas durante la baja, constituye, en primer lugar una praxis a la que no hemos encontrado justificación legal alguna, sin que tampoco se haya argumentado perjuicio para la administración, por lo que, al contrario, parece definir un supuesto de enriquecimiento injusto de la misma al obtener un trabajo sin contraprestación;

En segundo lugar, pero no por ello menos importante, contribuir a la llamada “penalización de la maternidad”, uno de los factores que contribuyen sin lugar a dudas a mantener cuando no a agrandar la brecha salarial de género, que también existe en las Administraciones Públicas a pesar de que las condiciones salariales y la aplicación de la normativa laboral sea más objetivas y generalizadas que en el sector privado. Una brecha que aumenta significativamente en los sectores más feminizados como enseñanza, sanidad y servicios sociales.

En el caso que nos ocupa, el uso de los derechos de maternidad conforma un hándicap limitador de los derechos económicos y profesionales de las profesionales afectadas, que han de optar entre mantener sus derechos (manteniendo nombramiento y retribución y obligando a los compañeros a asumir sus funciones obligatoria y gratuitamente) o en ejercicio unilateral del deber de compañerismo, igualdad y justicia, cesar voluntariamente en el puesto para “cederlo” a un compañero que asuma la labor y pueda ser retribuido, desplazando de esta manera el deber de la administración de instrumentar el adecuado ejercicio de los derechos hacia los funcionarios, entendemos que de forma indebida al implicar para la renunciante una pérdida de derechos económicos y de vinculación con el equipo directivo, difícilmente recuperable.

En virtud de todo cuanto antecede y de conformidad con lo dispuesto en el art. 29.1 de la Ley 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora de esta Institución, y considerando que la praxis que se deriva del supuesto analizado, supone un perjuicio al derecho de igualdad, **RECOMENDAMOS** a la **Conselleria de Educació, Investigació, Cultura i Esport**, para que en situaciones como la analizada y similares, bajas por embarazo de riesgo o maternidad en personal directivo de los centros educativo, erradique la praxis

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 06/06/2018

Página: 6

acreditada y se asuma directamente el nombramiento, con todos los derechos y deberes, de personal en régimen de “interinidad”, “sustitución”, o el que resulte procedente, para los puestos directivos afectados por las bajas, sin que resulte exigible el cese de los titulares en situación de baja laboral o permiso específico, garantizando el derecho de alumnos y profesionales al adecuado ejercicio del total de las funciones docentes y directivas, sin que resulten afectados los derechos de los funcionarios afectados por la situación y que en otro caso deriva en una evidente vulneración de los derechos de los mismos.

De conformidad con lo previsto en el art. 29 de la Ley de la Generalitat Valenciana 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora de esta Institución, le agradecemos nos remita en el plazo de un mes, el preceptivo informe en el que nos manifiesta la aceptación de la recomendación que se realiza, o en su caso, las razones que estime para no aceptarla.

Para su conocimiento, le hago saber, igualmente, que a partir de la semana siguiente a la fecha en la que se ha dictado la presente resolución, ésta se insertará en la página Web de la Institución.

Atentamente,

José Cholbi Diego
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana