

las docentes
andaluzas
sufrimos
discriminación
por género



e n s e ñ a n z a

Índice

Introducción	3
Algunos avances, aunque insuficientes.	4
Principales discriminaciones a las maestras y profesoras en la educación pública andaluza	6
1.- Penalización como funcionarias en prácticas ante la maternidad.	7
2.- Imposibilidad de acumular reducción horaria por lactancia si posteriormente se disfruta de excedencia por cuidado de hijas e hijos	9
3.- Imposibilidad de disfrute simultáneo de acumulación de lactancia por ambos progenitores	12
4.- Límites al derecho de reducción horaria por cuidado de hijas e hijos	14
5.- Discriminación en la renuncia justificada por cuidado de hijas e hijos del profesorado interino respecto a la excedencia del profesorado funcionario de carrera	15
6.- Imposibilidad de ocupar un puesto específico si se desea disfrutar de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos o de un familiar.	17

¿Sufrimos discriminación por género las docentes andaluzas?

Acciones positivas en la educación pública para erradicarlas

Introducción

Las mujeres sufrimos serios perjuicios por el mero hecho de ser mujeres. Esta afirmación, negada por determinados colectivos y personas, es una realidad incuestionable que en CC.OO., en el caso de las mujeres docentes y en el ámbito laboral, queremos evidenciar con este documento. Aquí os planteamos no sólo las discriminaciones laborales que las profesoras padecemos por razón de género, sino los argumentos jurídicos más claros para su erradicación y que son la base de nuestras actuales reivindicaciones sindicales en aspectos relativos a la igualdad efectiva entre docentes hombres y mujeres.

Es imprescindible llevar a cabo acciones positivas compensadoras de desigualdades. Se debe contar con la adecuada legislación, aunque no sólo, para avanzar en la igualdad y en la equidad entre hombres y mujeres. Y es que contar con regulaciones legales dirigidas a reducir prácticas discriminatorias resulta imprescindible para avanzar hacia una sociedad que erradique las **discriminaciones que sufrimos maestras y profesoras respecto a nuestros compañe-**



ros los maestros y profesores hombres, y solo por el hecho de ser mujeres.

Para las mujeres docentes, el hecho de ser madres, y siendo además en demasiadas ocasiones las principales “cuidadoras”, o tener que asumir mayores responsabilidades familiares por encima de padres y hombres, no debe repercutir en nuestra carrera y desarrollo profesional para que, a su vez, no incida en nuestro desarrollo personal y salario. Es fundamental trabajar para una asunción compartida de roles y funciones y compensar, además, los perjuicios profesionales generados cuando realizamos aquellas tareas que son intrínsecas al propio hecho de ser madre, caso de gestar, alumbrar a un bebé o alimentarlo con leche materna, tareas que en ningún caso podemos delegar en los hombres y que nos pueden resultar discriminatorias si “sancionan” laboralmente a quienes biológicamente las realizamos, las mujeres.

Algunos avances, aunque insuficientes

Desde la década de los años 90, en la Federación de Enseñanza de CCOO nos hemos involucrado directamente, mediante la acción sindical y a través de procedimientos judiciales, en la lucha contra las situaciones discriminatorias que padecemos las docentes andaluzas. De hecho, CC.OO. es en Andalucía un sindicato pionero en la lucha contra situaciones de injusticia y de discriminación por razón de sexo. Gracias a diferentes **sentencias sobre “maternidad” logradas por CC.OO., hemos forzado que la Junta de**



Andalucía “legisle” para corregir determinadas situaciones discriminatorias en este ámbito. El estricto uso normativo que se venía aplicando tenía como resultado un grave perjuicio en los derechos de las funcionarias docentes por ser nosotras las que estadísticamente nos acogemos en mayor medida a los denominados “beneficios/derechos” de la conciliación familiar. Hemos avanzado en cuanto a equiparar el trato de las docentes en su conjunto sin que el vínculo temporal sea un obstáculo en la mayoría de los casos. Se procura que la

igualdad sea efectiva y real entre hombres y mujeres, de manera que de hecho se está favoreciendo ya una mayor implicación del hombre en funciones tradicionalmente asumidas por las mujeres en cuanto al cuidado de la familia. Como ejemplo de ello, contamos con nuestra actual regulación autonómica sobre las condiciones de las profesoras en las bolsas de trabajo para interinidades y sustituciones cuando disfrutaban de un permiso maternal que fueron negociadas en Mesa Sectorial de Educación, (y que sin duda admiten mejoras). También hay que añadir el desarrollo reglamentario sobre licencias y permisos y que está pendiente de adaptación a los nuevos cambios normativos.

Durante los últimos 20 años se han dado pasos importantes para revertir los perjuicios que, a nivel de promoción profesional e ingresos económicos, determinaban muchas de las situaciones jurídicas injustas que hoy día ya están corregidas.

Por tanto, podemos decir que se ha avanzado en este ámbito a pesar del negacionismo de la discriminación por razón de género de un sector, aunque minoritario, de nuestra sociedad. Pero **existen todavía muchos motivos para seguir reivindicando el cese de acciones discriminatorias y penalizadoras por razón de género**, ya que seguimos siendo, de forma muy mayoritaria, las trabajadoras



“las cuidadoras de la familia” en primera persona, una realidad constatada por las solicitudes de permisos para la adopción, lactancia, y -particularmente-, las situaciones de reducción de jornada y/o excedencias, renuncias justificadas por cuidado de menores, personas discapacitadas y familiares, pues en gran número, **suelen seguir siendo solicitadas principalmente por nosotras, las docentes**. Solo aquellos permisos y licencias relativos a la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación del parto, riesgo de embarazo, gestación o parto, son las que debiesen ser solicitadas en exclusiva por las trabajadoras, una cuestión que dista aún mucho de la realidad.

En tanto que los permisos que podemos disfrutar hombres y mujeres por igual, no sean solicitados en términos idénticos por ambos, es imprescindible disponer de medidas legislativas que no nos sancionen a las mujeres por el hecho de serlo. Y no porque no creamos fundamental que estas tareas se deban compartir en idéntico nivel de responsabilidad, en corresponsabilidad, sino porque **la realidad impone que se nos compense a las mujeres en tanto que somos nosotras las que cargamos mayoritariamente con estas tareas, El trabajo de**

los cuidados que solemos desarrollar, la llamada doble Jornada, supone una mayor incidencia negativa en nuestro desarrollo personal y profesional.

Principales discriminaciones a las maestras y profesoras en la educación pública andaluza

Las principales situaciones que aún hoy sigue aplicando la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía y que discriminan a las mujeres docentes son las siguientes:

- Penalización como funcionarias en prácticas ante la maternidad.
- Imposibilidad de acumular reducción horaria por lactancia si posteriormente se disfruta de excedencia por cuidado de hijas e hijos.
- Imposibilidad de disfrute simultáneo de acumulación de lactancia por ambos progenitores.
- Límites al derecho de reducción horaria por cuidado de hijos e hijas.
- Discriminación en la renuncia por cuidado de hijos e hijas del profesorado interino respecto a la excedencia del profesorado funcionario de carrera.
- Imposibilidad de ocupar un puesto específico si se desea disfrutar de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos o de un familiar.

En todos estos casos, con la norma expresa o la interpretación que se efectúa por parte de la Consejería de Educación y Deporte, **se vulnera el principio de no discriminación por razón de sexo. Este principio está plasmado en la Constitución Española de 1978, leyes estatales y autonómicas y Directivas Europeas** sobre igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y directrices relativas a medidas protectoras de la maternidad y de los derechos de la mujer trabajadora.



1.- Penalización como funcionarias en prácticas ante la maternidad

Ninguna docente debe ser nombrada funcionaria de carrera con posterioridad al colectivo con el que superó el proceso de concurso-oposición si lo es por razones derivadas por su género (maternidad, embarazo de riesgo, parto...) y en todos estos casos deberá contar con dos convocatorias como el resto del profesorado funcionario en prácticas.

Para superar la fase de práctica del concurso-oposición de acceso a la función pública docente, se ha de contar con una evaluación positiva de esta práctica docente desarrollada de modo directo al menos durante 4 meses del curso escolar. De no cumplirse este requisito, o de no superarse positivamente, la fase de práctica puede realizarse el curso escolar siguiente, lo que conlleva el nombramiento como personal docente funcionario de carrera un año posterior al "grueso" del grupo de opositores y opositoras junto a los cuales ha superado el proceso en la misma convocatoria. Esta cuestión no es baladí dado que la antigüedad como funcionario o funcionaria de carrera es condicionante para numerosos procesos administrativos de la vida laboral futura: promoción, movilidad, antigüedad, desplazamientos, supresiones, obtención de destino definitivo, nombramientos en puestos de dirección y coordinación docente (y sus correspondientes complementos retributivos)... La obligación de desarrollar de modo efectivo la actividad docentes al menos 4 meses del curso escolar para poder disponer de evaluación como funcionario/a en prácticas es de aplicación a docentes que no han obtenido una evaluación positiva, principalmente por una práctica deficiente o por razones de salud (y por tanto indiferentemente a su género).



La medida de acción positiva adoptada por la Consejería de Educación y Deporte en el caso de mujeres en situación de permiso maternal, parto, embarazo de riesgo... tras la Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 17/4545 y dirigida a la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, en fecha de 23 Abril 2018, ha consistido en exigir un **periodo mínimo de docencia directa de 3 meses y 1 día** (es decir, reducir la exigencia de tiempo efectivo de práctica docente un curso escolar

en algo menos de 1 mes).

Esta medida resulta del todo insuficiente, por cuanto recientemente no solo se disfruta de la maternidad por parto, adopción o acogimiento, sino que hay otros derechos derivados de la maternidad que pueden disfrutarse de forma previa y sucesiva. Hablamos, por ejemplo, de los permisos para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación del parto, o el permiso de gestación a partir de la semana nº 37 (parto normal entre la semana 38 a 40) o, inmediatamente posterior, poder optar por la acumulación de la lactancia (4 semanas) por parte de la funcionaria en prácticas, e incluso, haber estado de baja médica por riesgo durante el embarazo en el mismo curso académico con una duración que pudiera hacer incompatible la atención directa al alumnado durante 3 meses y 1 día que se considera el periodo imprescindible para poder ser evaluada. Incluso una baja breve por IT por otros motivos, tal como el resto del profesorado, tendría una penalización mayor en el caso de las madres o gestantes en tanto que podría imposibilitar desarrollar la docencia de modo efectivo al menos por 3 meses y 1 día.



Es por tanto necesario modificar la última Resolución de 8 de octubre de 2019 (BOJA 16/10/2019) y previsibles Resoluciones anuales futuras posteriores en la

que se dispone que las consecuencias de no cumplir con el citado periodo, según la Consejería de Educación y Deporte, son las siguientes: *“... Quienes no hayan completado el período mínimo de cuatro meses o de tres meses y un día en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento... tendrán que incorporarse para realizar dicha fase de prácticas, por una sola vez, durante el curso 2020/2021 (siguiente al nombramiento de funcionaria en prácticas). De resultar aptos en este último curso escolar, ocuparán el lugar siguiente al de la última persona seleccionada en su especialidad de su promoción. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el personal que no se incorpore a la fase de prácticas o sea declarado no apto por segunda vez, **perderá todos los derechos a su nombramiento como funcionario o funcionaria de carrera**”.*

En CC.OO. creemos que la acción positiva debe completarse con medidas adicionales para evitar la penalización de las docentes en fase de práctica por razón de sexo conforme a la fundamentación y los criterios definidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 66/2014, de 5 de mayo (BOE núm. 134, de 03 de junio de 2014).

Se debe por tanto, en relación a las docentes que disfruten de permisos de

maternidad y situaciones derivadas:

- Regular el reconocimiento de la calificación de “apto” **con carácter retroactivo** a la posición de esta funcionaria dentro de su promoción ordinaria de aprobados seleccionados, **y no al último puesto**, aunque se incorpore a dicho listado un año después, dado que su derecho preferente puede verse perjudicado en aquellos procedimientos en los que concurra y compita con sus compañeras y compañeros de promoción.
- Contar con la posibilidad de superar dicha fase de prácticas en dos cursos sucesivos una vez finalizados los permisos y licencias derivados de la maternidad que hayan impedido temporalmente la docencia directa de la trabajadora tras su nombramiento como funcionaria en prácticas, pues obviamente supone una merma de opciones que discriminan respecto del resto de funcionarias y funcionarios en prácticas que no han ejercido los derechos derivados de la maternidad y que sí cuentan con dos cursos académicos para superar esta fase de prácticas.

2.- Imposibilidad de acumular reducción horaria por lactancia si posteriormente se disfruta de excedencia por cuidado de hijas e hijos

No se le debe limitar a una docente la acumulación horaria por lactancia si va a disfrutar posteriormente de una excedencia por cuidado de hijas e hijos. Es ajustado a derecho el pretender disfrutar dos derechos cuyo disfrute sucesivo no resultan incompatibles.

El personal docente disfruta de 1 hora diaria para lactancia hasta que el hijo o hija alcance la edad de 16 semanas (1 hora durante la jornada o ½ hora al inicio y final de la jornada). Este disfrute horario puede acumularse y así, en su lugar, disfrutar de 4 semanas de ampliación del permiso de maternidad. La Consejería de Educación y Deporte obliga que este permiso conlleve el compromiso de renunciar a un derecho como lo es el de la excedencia hasta que de modo efectivo el menor cumpla las 16 semanas. El desarrollo normativo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para ga-



rantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019) corresponde, en el caso de las docentes, a la Consejería de Educación y Deporte que viene realizando una **interpretación restrictiva de este derecho**.

CC.OO. cuestiona los fundamentos y las exigencias de la Consejería de Educación y Deporte respecto al disfrute de esta acumulación de lactancia, pues hacer uso de este permiso continuado con una excedencia por cuidado de hijos e hijas conlleva una penalización económica consistente en devolver los haberes del periodo disfrutado por lactancia acumulada.

La Consejería de Educación y Deporte en las "Aclaraciones a la circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos, licencias y reducción de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, cultura y deporte de la Junta de Andalucía" realiza una interpretación unilateral sobre este derecho, reiteradamente rechazada por CC.OO., en los siguientes términos:



"1. La acumulación del permiso de lactancia supone un disfrute anticipado y a cuenta de la reducción de jornada por lactancia que hipotéticamente se disfrutaría hasta que el menor cumpliera la edad indicada. Por tanto, para disfrutar de la totalidad de las cuatro semanas de acumulación debe estar previsto, o al menos ser previsible, que se va a ocupar efectivamente el puesto de trabajo durante el tiempo señalado. A estos efectos y en virtud de los principios de lealtad y buena fe con la Administración a los que los empleados públicos deben ajustar su actuación (artículo 53.3 del Estatuto Básico del Empleado Público), junto con la solicitud de acumulación de lactancia, el personal deberá acompañar una declaración sobre su compromiso de permanecer en activo e incorporado a su puesto de trabajo durante el tiempo comprendido entre el momento de su incorporación al puesto, tras agotar el permiso de maternidad (incluidas, en su caso, las cuatro semanas adicionales), y hasta que el menor cumpla los dieciséis meses.

...

2. En los supuestos en que se tenga la intención de acceder a la situación de excedencia por cuidado de hijos tras disfrutar del período de maternidad (incluidas las cuatro semanas adicionales), no procederá el disfrute previo del permiso por acumulación de la lactancia. Por el contrario, si la intención es incorporarse al puesto de trabajo una vez finalizado el permiso de maternidad (incluidas las cuatro semanas adicionales), procederá el disfrute de la acumulación de la lactancia por el tiempo completo de cuatro semanas.

...

4. Si una vez disfrutado el permiso de cuatro semanas de acumulación de lactancia, y en contra del compromiso adquirido al solicitar éste, se planteara el pase a la situación de excedencia por interés particular, agrupación familiar o para atender al cuidado de familiares e hijos, o se solicitara permiso sin retribución, procederá bien el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas de acuerdo con el citado compromiso firmado, bien la minoración del permiso de lactancia acumulada en proporción al permiso sin retribución disfrutado”.

Esta interpretación contradice la sentencia nº: 9/2020 de 21/1/2020 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional instada por CC.OO. contra una empresa del ámbito del teleservicio en la que se reconoce el derecho a disfrutar sin ningún condicionante ni detracción económica del permiso acumulado de lactancia y seguidamente la excedencia por cuidado de hija e hijo.



Esta sentencia determina que “la conciliación familiar y laboral descansa fundamentalmente en hombros femeninos, con importantes repercusiones en brechas de empleo y de condiciones de trabajo que afectan de modo directo a la línea de flotación de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

...

La dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la

conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas posteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



...

resultando ajustada a derecho el pretender disfrutar dos derechos cuyo disfrute sucesivo no resulta incompatible conforme a la específica regulación del art. 32.1 del Convenio colectivo de aplicación”.

Para CC.OO. estos fundamentos jurídicos son totalmente extrapolables a todas las mujeres trabajadoras, incluidas las que

tienen una relación laboral o funcionarial con las Administraciones Públicas, y por tanto también a las docentes. La Consejería de Educación debe incluir, a raíz de esta sentencia, y en la Circular de Licencias y Permisos, los derechos de la acumulación por lactancia y disfrute sucesivo posterior de la excedencia por cuidado de hijos e hijas, debiendo corregir su actual interpretación por ser restrictiva y contraria a derecho.

3.- Imposibilidad de disfrute simultáneo de acumulación de lactancia por ambos progenitores

Las docentes han de poder disfrutar de la acumulación de la lactancia sin ningún otro condicionante -como el no disfrute del permiso por el padre progenitor- pues esta acumulación sustituye la reducción laboral diaria de lactancia, un derecho no transferible por regulación del Estatuto Básico del Empleado Público.

El permiso de 1 hora diaria tras la finalización del permiso de paternidad o maternidad hasta que el hijo o hija cumpla la edad de 16 meses que puede disfrutar el personal docente puede sustituirse por un permiso acumulado completo por toda la jornada laboral durante 4 semanas a disfrutar indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Actualmente **la Consejería de Educación solo concede el permiso de acumulación de la lactancia al hombre como progenitor cuando la mujer no lo disfruta**, atendiendo a la interpretación incluidas en las "Aclaraciones a la circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía". En ella se indica que *"En los supuestos en que la acumulación de lactancia sea solicitada por el padre, y la madre no trabajara, el permiso habrá de solicitarlo el padre conjuntamente con el de paternidad y lo comenzará a disfrutar inmediatamente después de este"*.



Además, en la práctica, en el caso de que ambos trabajen, **se viene exigiendo a la madre la presentación, junto a la solicitud, de una declaración jurada** en la que se manifieste que "el otro progenitor no va a solicitar el permiso por cuidado del lactante", lo que supone un condicionamiento para que, en el caso de que se disfrute por ambos de forma o no simultánea, **la Administración pueda "penalizar" en sus retribuciones el derecho de la mujer** ya consumado, o limitarlo, si está pendiente de disfrute.

CC.OO. entiende que deben realizarse las modificaciones oportunas que corrijan esta situación porque esta práctica no se fundamenta en razones de lealtad y buena fe, sino que es una medida impositiva injustificable, más aún tras la nueva redacción del artículo 48 punto f del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto- ley 6/2019, que establece que:

"f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad." Este permiso de lactancia para hijos/as menores de 12 meses se amplía a 16 meses, una ampliación gracias al acuerdo sindical de julio de 2003 suscrito por CC.OO.

Se trata pues de un derecho individual del funcionariado, sin que pueda

transferirse su ejercicio a la otra persona cuidadora.

4.- Límites al derecho de reducción horaria por cuidado de hijas e hijos

El profesorado que solicita reducción horaria por cuidado de hijo o hija debe disfrutar de esta reducción en los tramos horarios que desee, incluyendo la acumulación en jornadas completas puesto que la medida lo es en beneficio del menor y conlleva reducción económica de su salario.

En Andalucía, siguiendo la Instrucción 3/2007 de la Secretaría General para la Administración Pública, existe la posibilidad de que el personal docente pueda solicitar reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de 12 años. Una mala aplicación de estos permisos, solicitados en un porcentaje muy mayoritario por nosotras, las docentes, nos perjudica principalmente a profesoras y maestras.



La Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Deporte y los equipos directivos de los centros educativos limitan este derecho a través de la elaboración de los horarios, pues aun teniendo el derecho de opción a elegir el horario sobre el que practicar dicha reducción, habitualmente **y de forma no justificada ni motivada, las docentes “se topan” con el argumento denegatorio de su opción por razones de “necesidades del servicio”** y con la negativa sistemática de poder librar una o dos jornadas diarias completas.

CC.OO., y en mesa de negociación, se ha opuesto a estas interpretaciones restrictivas, que de forma explícita han matizado los Tribunales admitiendo excepcionalmente la posición de la Administración **sólo cuando se justifique de forma fehaciente por el equipo directivo la imposibilidad material de llevar a cabo esta opción**. Así son de interés, la Doctrina del Tribunal Constitucional, expresada en Sentencias del TC 14 de marzo de 2011 (rec.9145/2009), de 14 de marzo de 2011 (rec.1091/2009); y en concreto, en Andalucía las sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA, de fecha de 27/02/2019 en el de Recurso: 298/2018 de la Sala de lo Contencioso del TSJA, en sentencia de 17/07/2013 dictada en el Recurso: 1769/2009.

Respecto a la proporción de la reducción de la jornada, fuimos CC.OO. quienes logramos un importante pronunciamiento de la Sala de lo contencioso con sede en Granada del TSJA, en Sentencia nº 2495/18 de 20/12/2018 Rec. 1397/18, en la que se le reconoce a una docente la posibilidad de acumular su reducción, en función de la jornada semanal, pudiendo librar días enteros y acumular el horario en otros según su elección, en beneficio del cuidado y atención del menor, cuestión que siempre se rechazó por la Administración argumentando que la reducción debe recaer en la jornada diaria. **Esta interpretación se basa en añadir unilateralmente la palabra “diaria” a la redacción original y vigente del artículo 48.1 del EBEP**, tal cual se recoge en el Fundamento Jurídico sexto de la sentencia en la que la Administración educativa “...desestima la solicitud de aplicar flexibilidad horaria invocando que la reducción contemplada en el art. 48.1 EBEP lo será en su jornada diaria de trabajo (del empleado/a), añadiendo la palabra “diaria”, en cuyo caso la reducción sólo sería legalmente admisible en la jornada diaria, pero tal interpretación restrictiva (incorporando la palabra diaria) no se corresponde con la finalidad de conciliación de vida personal y familiar y sin que se aleguen razones por las que la flexibilidad solicitada perturba o distorsiona el servicio público”.

Es imprescindible mejorar las instrucciones que se dan a los equipos directivos pues deben facilitar -salvo probada imposibilidad material- el derecho de opción legalmente reconocido en toda su extensión para elegir el horario reducido en función de la jornada semanal y no diaria, del personal docente que solicitan reducción de jornada, y que lo son mayoritariamente las mujeres.

5.- Discriminación en la renuncia justificada por cuidado de hijas e hijos del profesorado interino respecto a la excedencia del profesorado funcionario de carrera

El profesorado interino no debe padecer perjuicio laboral si renuncia a una vacante o sustitución por cuidados de hijas e hijos tal como sucede con la excedencia por este mismo motivo del personal funcionario ya que ambos colectivos deben estar equiparados según el artículo 10.5 del EBEP.



El profesorado funcionario que solicita excedencia por cuidado de hijas e hijos disfruta de “beneficios” de favorecer su conciliación personal, familiar y laboral. Así, a las funcionarias de carrera, que son las que mayoritariamente se acogen a esta situación administrativa, se les añade una serie de medidas positivas para corregir el efecto negativo que en su carrera profesional pueda impactar estar durante un tiempo al cuidado de la familia sin desarrollar una actividad profesional. Según el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) **el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social** que sea de aplicación, y además podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Debemos tener en cuenta que toda diferencia que exista entre colectivos no ha de suponer una discriminación injustificada siempre que sea objetiva y razonable. Es obvio que el régimen del funcionariado de carrera es diferente a quienes poseen un contrato de interinidad. No obstante,



en aplicación a las normas nacionales y autonómicas de igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación en el empleo público, la Consejería de Educación y Deporte desatiende, entre otras normas, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006).

Además, el artículo 10.5 del EBEP, establece que **“A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera”**.

Sin embargo, en la Orden de 18 de junio de 2018, por la que se regulan las bolsas de trabajo docentes y se establecen las bases aplicables al personal integrante de las mismas.(BOJA 21.06.2018), esta situación equiparable “se acomoda” en el artículo 17 como renuncia justificada a un puesto, y su efecto positivo se limita a que la docente interina o sustituta no es excluida de la bolsa y se le computa a los solos efectos administrativos el periodo no trabajado - tiempo de servicio en la bolsa de pertenencia - pero sin reconocimiento como experiencia docente a efectos de ingreso por concurso-oposición, ni de trienios, ni cotizaciones en vida laboral, ni tampoco nada se dispone respecto a su derecho a la formación durante esta renuncia justificada.



En la práctica, este perjuicio, que nos afecta principalmente a las mujeres que somos las que solicitamos prioritariamente estos permisos, **contribuye a la brecha social existente entre hombres y mujeres**, por cuanto nuestra “mochila” tiene “más piedras” para iniciar la carrera desde “la banda de salida” que la de nuestros compañeros hombres.

Estos en general, y aquellas mujeres que no se ligan a la maternidad y al cuidado familiar en particular, alcanzan con bastante más rapidez “las metas” más óptimas que aquellas otras trabajadoras que apuestan por la natalidad y los cuidados familiares. Es obvio que una profesora interina /sustituta en estas circunstancias, **tendrá menos méritos a todos los efectos**, puesto que subyace una doble discriminación indirecta, en cuanto a los hombres por cuestiones de estadísticas, y en cuanto a otras mujeres funcionarias que sí se les computa el periodo en esta situación por cuidados familiares a otros efectos más favorables. En definitiva, la mujer interina/sustituta resulta “penalizada” por razón de sexo, y también sufre un trato desigual por razón del vínculo temporal que posee, que vulnera la normativa ya citada, y la Directiva Europea 1999/70/CE.

6.- Imposibilidad de ocupar un puesto específico si se desea disfrutar de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos o de un familiar.

El profesorado no puede ver mermado su derecho a disfrutar de una reducción de jornada si ha obtenido un puesto específico.

Los puestos específicos, de características singulares y que se solicitan voluntariamente a través de resoluciones provinciales, determinan en el apartado 6 de la base 4ª que “Dado que los puestos convocados lo son en función de las necesidades específicas del alumnado, la renovación de los mismos supondrá la dedicación plena a las tareas correspondientes, sin que puedan simultanearse con otras que supongan reducción horaria, salvo la establecida para el personal con más de 55 años”.

Esta limitación que determina la Administración educativa no se acoge a derecho si no se interpreta sobre el desempeño de otras labores profesionales, y es especialmente perjudicial para nosotras como docentes mujeres, porque somos las principales “cuidadoras en el ámbito familiar”, tal como

determinan las estadísticas de solicitud de este permiso de conciliación personal, familiar y laboral, que con tanto esfuerzo hemos logrado y que la Consejería de Educación quiere con esta decisión limitar.

La simultaneidad de tareas debe estar referida a otras tareas “propias de la actividad docente”, es decir, a no poder compatibilizar este puesto específico concreto con otras labores profesionales (cargo directivo, jefatura de departamento...) y no a la necesidad del cuidado de una hija e hijo, cuestión que pertenece a la esfera privada y familiar de la que disfrutamos como empleadas públicas y como ciudadanas.



No puede imponerse por medio de una Resolución administrativa de una Delegación Territorial de Educación, por cuestiones de competencia legislativa y reglamentaria (de acuerdo con nuestro Estatuto de Autonomía), una limitación a este derecho previsto en el EBEP, máxime cuando se cumplen los requisitos de especialización y/o capacitación previstos para ocupar el puesto y se obtiene en concurso competitivo de méritos o se regula su continuidad.

La interpretación efectuada por esta Administración Educativa, resulta contraria a nuestra Constitución en materia de derechos fundamentales, vulnerándose el principio de legalidad y jerarquía normativa y el derecho a la no discriminación por ninguna circunstancia, incluida la edad inferior a 55 años, cuando es un derecho la conciliación familiar y de tutela efectiva.

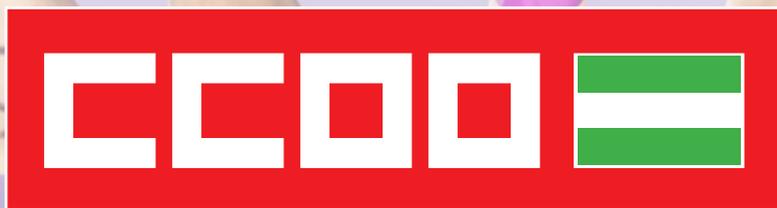
La atención educativa por la adjudicación de un puesto específico se determina por los requisitos de especialización o capacitación profesional necesarios para desarrollar la labor docente específica. Lo que define al puesto específico no son los derechos individuales que se puedan ejercer como docente, lo que define un puesto específico es que el personal docente seleccionado cumple los requisitos de especialización /capacitación sin merma alguna de sus derechos reconocidos en normas de rango superior.

En la adjudicación y ocupación de un puesto específico se debe dar efectividad a la aplicación del EBEP (tal como regula la Instrucción 3/2007 de la

Secretaría General para la Administración Pública). La jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidados de un familiar debe aplicarse en todos los casos que se solicite y se reúnan los requisitos. No tiene ningún sentido que la Junta de Andalucía pretenda abanderar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por un lado, y por otro, “limitar” derechos que mayoritariamente solicitamos las mujeres, cuestión que los Tribunales de Justicia están reconociendo al tener en consideración la perspectiva de género en sus sentencias. Esta decisión arbitraria ataca la conciliación personal, familiar y laboral y nos discrimina como mujeres.

50 ♀ / 50 ♂

CC.OO. contra la discriminación de las docentes andaluzas



e n s e ñ a n z a