



• **Queja 15/5165**, dirigida a la Secretaría General de Empleo, sobre la situación de los trabajadores destinados en los Servicios de Formación Profesional para el Empleo, en la Delegación Territorial de Economía, Ciencia y Empleo, de Sevilla.

• **Queja 15/5465**, sobre la situación del colectivo de Intérpretes de Lenguas de Signos, de los centros de Educación Secundaria del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, de la Junta de Andalucía.

...

1.6 IGUALDAD DE GÉNERO

1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.2 Empleo

...

También por presunta **discriminación salarial** por razón de género en el complemento de productividad laboral, en los casos de reducción de jornada del personal administrativo y de servicios de la Universidad de Cádiz, cuya investigación hemos incoado de oficio, **queja 15/2233**.

Dentro de esta escueta presencia, plantearon una posible discriminación por razón de género y, con ello, la vulneración del principio de igualdad por razón de sexo, las trabajadoras del personal PAS de las Universidades públicas andaluzas, en el abono del concepto de productividad a quienes se encuentran en situación de reducción de jornada (queja 15/2233).

Nos dio traslado en este sentido la Defensora Universitaria de la Universidad de Cádiz, de una práctica que se viene siguiendo en las Universidades Públicas de Andalucía, en materia de retribuciones de una parte de su personal, que, en virtud de la condición femenina mayoritaria de las personas afectadas, pudiera ser constitutiva de un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo y, en consecuencia, vulnerador de nuestro ordenamiento jurídico.

La cuestión en tela de juicio se refiere al **complemento de productividad que perciben las trabajadoras del P.A.S. con jornada reducida en las Universidades públicas andaluzas**, y lo que cuestionan las personas afectadas es la legalidad de que el referido complemento, -como se viene haciendo-, se minore a aquellas en proporción a su reducción de jornada laboral, ya que estiman que debería abonarse la cuantía que corresponda al tramo de los objetivos de calidad alcanzados colectivamente por la unidad a la que están adscritas.

La Defensora Universitaria de la Universidad de Cádiz y el colectivo de profesores afectados, parten de un hecho objetivo, cual es el de que los objetivos de calidad de los que se deriva el complemento de productividad, -cuya cuantía se distribuye en tramos progresivos conforme a los resultados obtenidos-, son devengados en su conjunto por cada unidad y, por tanto, derivan del resultado de la aportación individual a dicha unidad de cada uno de sus miembros.

En relación con esta última apreciación, el personal docente implicado afirma que todos los miembros de la unidad, cualquiera que sea su jornada de trabajo, ordinaria o reducida, contribuyen en pie de igualdad a la consecución de la productividad y resultados que se alcancen en cada período. Más claramente, afirman que las trabajadoras con jornada reducida no están exentas de aportar a la consecución de objetivos la misma contribución que compete a sus restantes compañeros, ni facultadas para colaborar en los resultados en proporción a su jornada laboral.

De acuerdo con esta base, la práctica que denuncian no estaría respetando, en primer lugar, la directa



correlación que existe entre la productividad colectiva alcanzada por todos los miembros de cada unidad de forma igualitaria, y el importe con que han de remunerarse los objetivos alcanzados. Produciendo una consecuencia no equitativa, cual es la de que a igualdad de consecución de objetivos y a igual contribución de todos y todas a dicha consecución, el importe íntegro y efectivamente devengado por aquellas personas que desempeñan su trabajo con reducción de jornada, se retribuiría, injustificadamente, con una suma inferior al esfuerzo, al vincular su concreción individual con un patrón de medida equivocado, cual es el de la jornada laboral del beneficiario y no con la fuente de la que surgen: los resultados sobre los que se calcula y devenga.

Además del anterior, sin embargo, las personas afectadas aducen un argumento adicional de mayor peso, en el que fundamentan específicamente su queja, consistente en que al ser mayoritariamente mujeres las profesoras que desempeñan su labor profesional en situación de reducción de jornada de trabajo por razón de guarda legal, la vulneración de la igualdad remuneratoria podría ser constitutiva y alcanzar la calificación de práctica de discriminación indirecta por razón de género.

Entre los antecedentes y gestiones efectuadas por la Oficina de la Defensora Universitaria de Cádiz de los que en su momento se nos dio traslado, se incluyó el estudio normativo de la cuestión planteada, adjuntando la Recomendación dirigida al Excmo. Sr. Rector de la Universidad de Cádiz, fundamentada en la discriminación indirecta por razón de género, partiendo de la aplicación analógica de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de noviembre de 2012 y de la del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo. Concluyendo, en definitiva, que la regulación del complemento de productividad en el Convenio de las Universidades andaluzas, cuyas beneficiarias son "las unidades" de las mismas y no sus personas físicas integrantes, convierte en injustificable que las trabajadoras que alcanzan los objetivos propuestos, no perciban el complemento de productividad íntegro devengado, contraviniendo el Convenio.

La controversia expuesta fue comunicada al Consejo Andaluz de Universidades, cuya Comisión Académica, reunida el 7 de mayo de 2014, levantó el Acta 3/2014 en la que determinó que la posibilidad de aprobación de una modificación de la interpretación del Acuerdo de las Universidades Andaluzas sobre el Complemento de Productividad del PAS, relativo a los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida de 18 de mayo de 2007, debe ser analizado en la Mesa Sectorial, tratándose de funcionarios o en las Comisiones de Seguimiento del Convenio Colectivo, para el personal laboral.

Dada la entidad de la controversia planteada, la divergencia inicial de criterios y prácticas entre Universidades públicas andaluzas, así como el tiempo transcurrido desde que se sometiera a conocimiento del citado Consejo Andaluz, esta Institución acordó solicitar la emisión del preceptivo informe, que ha sido a su vez recabado por el mismo, de cada una de las Universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sin haberse completado aún la recopilación de información, que en la actualidad sigue en curso de investigación y de cuyo resultado daremos cuenta en la Memoria anual correspondiente a 2016.

...