



Por todas estas razones, las reclamaciones que venimos tramitando ponen de manifiesto la necesidad de continuar trabajando para conseguir un sistema educativo en Andalucía de calidad. Un propósito que, en nuestro criterio, solo será posible cuando la búsqueda de la calidad de la educación sea el objetivo fundamental de toda política educativa.

A esta ardua pero imprescindible tarea sin duda contribuiría un pacto educativo consensuado por todas las fuerzas políticas. Un pacto que

otorgue estabilidad al actual sistema educativo. Una estabilidad que se considera no solo deseable sino imprescindible.

Sin embargo, hemos de lamentar que, a pesar de sus bondades y aciertos, este acuerdo continúa siendo una asignatura pendiente a punto de convertirse ya en una misión imposible.

Maternidad y empleadas públicas.

La protección de la situación de maternidad de las empleadas públicas. ¿Realidad o aspiración?

Por increíble que parezca, todavía, en el año 2018, el Defensor del Pueblo andaluz ha tenido que tramitar varias quejas que han afectado al principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y el desarrollo de las condiciones de trabajo, y que tenían como denominador común la discriminación que las mujeres afectadas estaban padeciendo a consecuencia de su situación de maternidad.

A pesar de la mayor protección legal de la que goza la mujer embarazada en el acceso y desarrollo de su actividad profesional en el sector público, y a que se hayan garantizado específicamente sus derechos durante esta situación con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para

la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, aún subsisten situaciones discriminatorias en las que la empleada pública o la mujer que aspire a serlo se ve perjudicada para poder ejercer sus derechos por el hecho de estar embarazada; es decir, por ser mujer.

Durante 2018 han sido significativas las quejas tramitadas por esta Institución que afectaban al principio constitucional de igualdad de trato entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y al desarrollo de sus funciones, y que presentaban como denominador común la discriminación que consideraban que estaban padeciendo las mujeres promotoras de las mismas a consecuencia de su situación de maternidad.

En el ámbito del empleo público, el Estatuto Básico del Empleado Público, norma básica en la materia, incorpora este principio en toda su regulación quedando expresamente garantizada la plenitud de derechos de la empleada pública durante el periodo de maternidad.

Este marco legal viene refrendado por una consolidada doctrina del Tribunal Constitucional sobre discriminación por razón de sexo que considera como tal *"aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constancia del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tenga con el sexo de la persona una conexión directa o inequívoca"*. Y que, en el ámbito del empleo público, se ha manifestado con rotundidad en contra de que *"la maternidad fuese obstáculo para el acceso al empleo público, a la promoción y a la formación profesional de las mujeres"*.

Pues a pesar de este marco legal y jurisprudencial, que no deja lugar a dudas sobre el nivel máximo de protección que tiene la situación de maternidad en nuestro ordenamiento jurídico, siguen llegando a la Institución quejas que ponen de manifiesto que, en el ámbito del empleo público, todavía se dan circunstancias en las que la preconizada plenitud de derechos de la mujer durante esa situación sigue siendo una aspiración más que una realidad.

Entre las quejas que denuncian esta discriminación, resulta muy ilustrativa la que nos dirigió una funcionaria docente en prácticas, que denunciaba la discriminación que venía sufriendo a causa de su maternidad, al no haber podido realizar las prácticas preceptivas, tras aprobar los

“Todavía, en el año 2018, el Defensor del Pueblo andaluz ha tenido que tramitar varias quejas referidas al principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres para el acceso al empleo público y las condiciones de trabajo, y que tenían como denominador común la discriminación de las mujeres por su maternidad”.



ejercicios de su oposición, en el curso que correspondía a la promoción en que participó y ser relegada al lugar siguiente al de la última persona seleccionada en su especialidad en la promoción correspondiente al curso escolar en que habría concluido sus prácticas, por estar así previsto en las bases de la oposición a que concurrió.

Se equipara con ello el tratamiento que se da a aquellos aspirantes que no hubieren sido considerados aptos tras la realización de las prácticas, con el supuesto de no haber podido realizarlas por motivo de maternidad, lo que supone una clara penalización por esta causa y constituye, evidentemente, una discriminación directa por razón de sexo.

También es significativa la queja presentada por una funcionaria de la Administración de la Junta de Andalucía ante la negativa al pago del complemento de productividad que había solicitado a causa de la situación de embarazo de riesgo en que se encontraba y por la que se le había prescrito la correspondiente baja laboral. La Administración justifica esta negativa en la consideración de la situación de "embarazo de riesgo" como una situación protegida de "incapacidad temporal por contingencias comunes", distinguiéndola de la de "riesgo durante el embarazo" que goza de una protección especial. Interpretación que va en contra del régimen jurídico y de la reiterada doctrina jurisprudencial de protección de la

situación de maternidad, en su sentido más amplio, y en concreto del art. 49.c) EBEP que garantiza "la plenitud de derechos económicos de la funcionaria" durante el periodo de maternidad.

Esperamos que tras las resoluciones efectuadas a las Administraciones afectadas se adopten de inmediato las medidas recomendadas para evitar la repetición de estas situaciones y garantizar de forma efectiva a las mujeres sus derechos durante toda la situación de maternidad.

Empresas contratistas.

El cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por las empresas contratistas. ¿Obligación contractual de segunda categoría?

Durante el año 2018 se han incrementado las quejas recibidas en esta Institución que afectan a las condiciones de trabajo del personal de las empresas adjudicatarias de la prestación de servicios públicos externalizados.

El aumento de la acción externalizada del sector público ha puesto de manifiesto una importante cuestión como es la del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por parte de las empresas contratistas con respecto al personal a su servicio, a lo que no puede ser ajena la Administración contratante.

La nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorpora como otra de sus novedades más importantes la protección de los trabajadores que realizan la prestación contractual, introduciendo importantes novedades en la regulación de esta materia que pretenden asegurar la protección de los derechos laborales y sociales de este personal por parte de la empresa contratista durante la ejecución del contrato.

La más importante de estas medidas es, sin duda, la incorporación novedosa al art. 211.1. i), como causa de resolución contractual, "el impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato".

