



Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente,
Cambio Climático y Desarrollo Rural
Hble. Sra. Consellera
C/ Castán Tobeñas, 77. Ciutat Administrativa 9
d'Octubre (CA90)
València - 46018 (València)

=====

Ref. queja núm. 1611500

=====

(Asunto: Diferencia retributivas por razón de sexo).

(S/Ref. Informe Gerencia EPSAR de fecha 22/09/2016)

Sr. Gerente de la EPSAR:

Acusamos recibo de su escrito por el que nos remite informe en relación a la queja de referencia formulada por (...).

Las autoras de la queja en su escrito inicial sustancialmente manifestaban los siguientes hechos y consideraciones:

(...) **Primero.-** Que son empleadas públicas en la Entidad Pública de Saneamiento de Aguas residuales de la Comunidad Valenciana, entidad de derecho público adscrita a la Conselleria de Agricultura, Medio ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural.

Segundo.- Que están contratadas como Técnicos Superiores en esta Entidad Pública desde hace varios años:

(...) desde febrero de 2006, como Técnico Superior en el área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa, primero en el Departamento de Contratación y luego en el Departamento de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa.

(...) desde diciembre de 2008, como técnico superior del departamento de sistemas de información.

(...) desde noviembre de 1997, como técnico superior del Departamento de gestión tributaria.

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 11/05/2017	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		

Tercero.- Que como técnicos superiores sus contratos determinan que están encuadradas en el grupo profesional A1, anterior grupo A.

Que a pesar de corresponder a dicho grupo profesional, los puestos que ocupan siguen teniendo asignados los niveles retributivos previstos en el art 3 del Decreto 99/1995, de 16 de mayo, del gobierno valenciano. (...).

(...) Que los puestos ocupados por estas trabajadoras tienen asignado un **nivel de complemento de destino 13**, que en el ámbito del sector público de la Generalitat, **es el propio de un auxiliar administrativo, no existiendo desde 1999 en ningún ente público de la Generalitat puestos de trabajo reservados a técnico superior grupo A con un nivel de complemento de destino 13.**

Cuarto.- Que a pesar de percibir un nivel de complemento de destino propio de auxiliar, las funciones que tienen asignadas las trabajadoras si corresponden a las de un técnico superior. (...)

Sexto.- Que esta situación salarial no se da del lado de los Técnico superiores hombres de la Entidad de Saneamiento. **Todos los trabajadores hombres de la EPSAR, ya sean técnicos superiores (grupo A1) o técnicos medios (grupo A2), y cualesquiera que sean sus funciones, perciben sueldos adecuados a su categoría profesional conforme a lo dispuesto en el art 36 del decreto 33/1999 y a los niveles retributivos del sector público de la Generalitat.** (...)

De lo expuesto resulta que, del colectivo de **trabajadoras Técnicos superiores** de la EPSAR, **más de la mitad percibe retribuciones inferiores al nivel de complemento de destino mínimo** que marca el Decreto 33/1999 del Consell para un Técnico grupo A1, **e inferiores también a los complementos de destino que perciben sus compañeros Técnicos superiores hombres de esa misma entidad.** (...)

Admitida a trámite la queja, solicitamos informe de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural que, a través de la Hble. Sra. Consellera, nos remitió informe de la Gerencia de la Entidad Pública de Saneamiento de Aguas (EPSAR) de fecha 20/09/2016:

INFORME SOBRE LA QUEJA N° 1611500 DEL SÍNDIC DE GREUGES EN RELACIÓN CON DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS POR RAZÓN DE SEXO EN LA EPSAR.

Dada cuenta de la solicitud formulada por el Subdirector General del Gabinete Técnico de la Conselleria de adscripción de la EPSAR, en relación con la Queja indicada en el asunto, cúmplenos poner de manifiesto lo siguiente:

El personal laboral de la Entidad Pública de Saneamiento de Aguas es personal laboral propio de la Entidad (no personal laboral de la Generalitat), y en consecuencia, su gestión corresponde a la propia EPSAR, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Por tanto, la normativa aplicable al personal laboral al servicio de la EPSAR es la que rige el propio contrato laboral de cada trabajador, así

como el Estatuto de los trabajadores. También le son de necesaria aplicación las Leyes de Presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Efectivamente existen diferencias retributivas entre los distintos puestos de trabajo de la EPSAR, tal como refleja su actual Relación de Puestos de Trabajo, accesible desde *EPSAR Oberta*. Pero estas diferencias no son por razón de género, pues la clasificación se predica del puesto, con independencia de quién lo ocupe.

La EPSAR está tratando de realizar una valoración objetiva de las funciones y tareas asignadas a los puestos existentes, con el fin de dotar a cada puesto de la clasificación correspondiente en atención a dichas funciones, siguiendo criterios de homogeneización con los de la Administración de la Generalitat. Con estas premisas, se elaborará una propuesta de RPT que pretende equiparar los niveles de puestos que en general realizan funciones equivalentes, así como igualarlos con los puestos homólogos de la Generalitat.

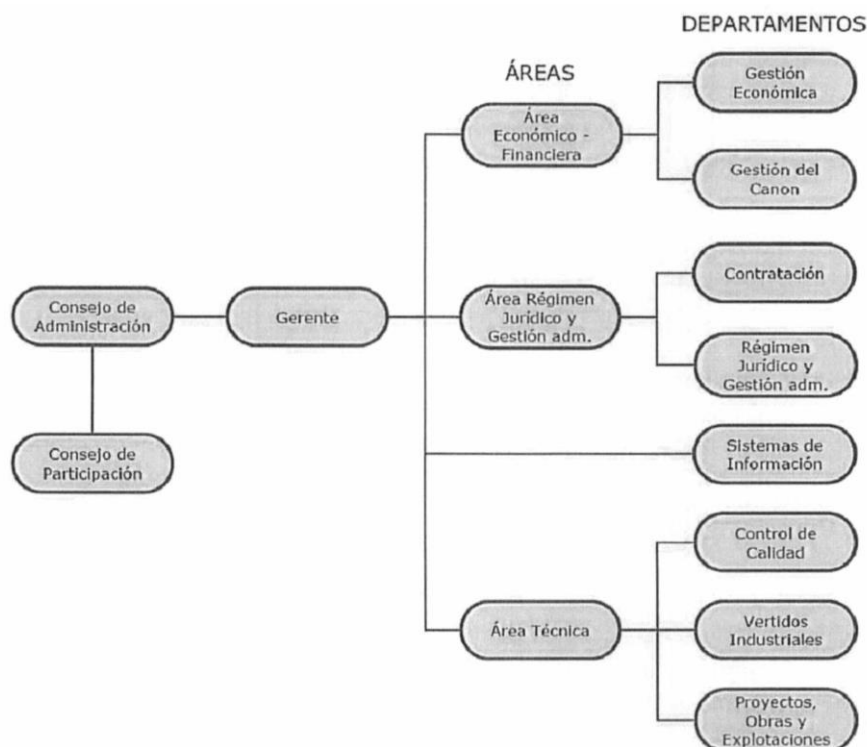
No obstante, para incrementar los salarios de los trabajadores, se debe contar con la previa y preceptiva autorización de la Dirección General de Presupuestos, así como con el informe de la Dirección general competente en materia del Sector Público.

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS EXISTENTES.

Dicho esto se presenta a continuación un análisis detallado sobre las diferencias retributivas entre los trabajadores de la EPSAR, diferenciando entre hombres y mujeres, atendiendo a la actual RPT de la Entidad, y en particular se analiza la situación de los puestos de las reclamantes:

- (...). Puesto nº (...) de la RPT de la EPSAR. Técnica del Departamento de Gestión del Canon, adscrito al Área Económica Financiera. Puesto clasificado: Grupo A1, Complemento Destino 13, Complemento Específico 32.
- (...). Puesto nº (...) de la RPT de la EPSAR. Técnica del Departamento de Régimen Jurídico y gestión Administrativa, adscrito al Área de Régimen Jurídico y Gestión Administrativa. Puesto clasificado: Grupo A1, Complemento Destino 13, Complemento Específico 32.
- (...). Puesto nº (...) de la RPT de la EPSAR. Técnica del Departamento de Sistemas de la Información, adscrito a Gerencia. Puesto clasificado: Grupo A1/A2, Complemento Destino 13, Complemento Específico 32.

Organigrama EPSAR

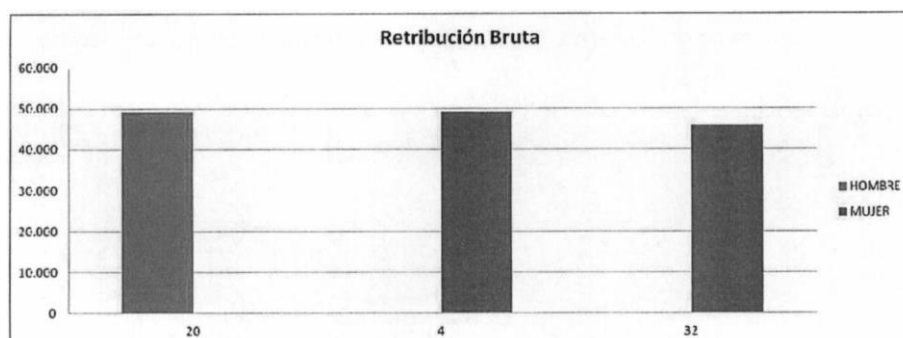


La plantilla de la EPSAR a 31 julio 2016 estaba formada por 1 gerente y 46 trabajadores con la siguiente distribución (entre paréntesis el número de personas adscritas).

- Gerente (1)
 - Jefe de Área (3)
 - Jefe Departamento (7)
 - Técnico Administración Especial -Ingenieros de Grado Superior y Medio (10)
 - Técnico Administración General (12)
 - Administrativo (1)
 - Auxiliar Administrativo (12)
- Secretaria Dirección (1)

Se representa la retribución bruta anual sin incluir la antigüedad. En las categorías profesionales de un sólo individuo (gerente, secretaria dirección y administrativo) obviamente no se efectúa comparación alguna. Para el resto de categorías se obtienen los siguientes resultados.

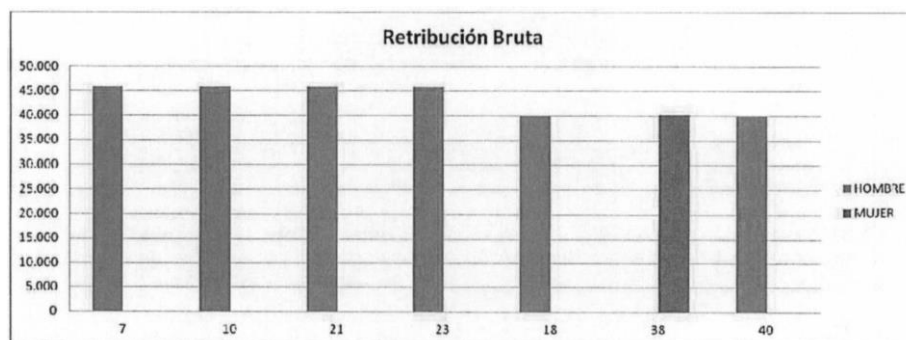
Jefatura de Área



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Jefes de Área.

No se aprecia discriminación de género. Si así fuera el puesto 4 (mujer) no tendría la misma retribución que el puesto 20 (hombre).

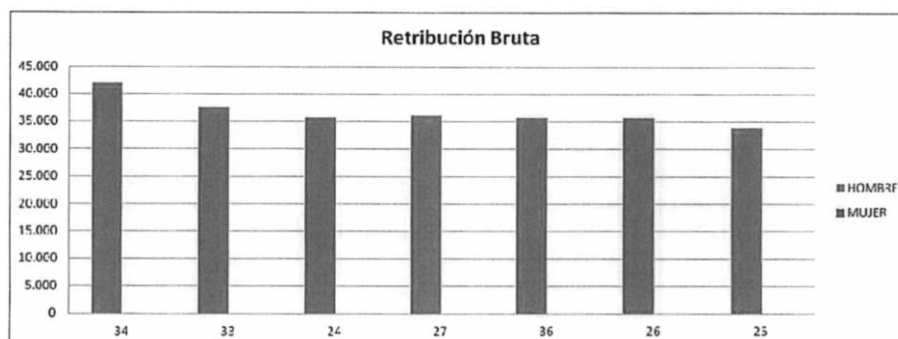
Jefatura de Departamento



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Jefes de Departamento.

No se aprecia discriminación de género. Si así fuera el puesto 18 y 40 (hombres) no tendría la misma retribución que el puesto 38 (mujer).

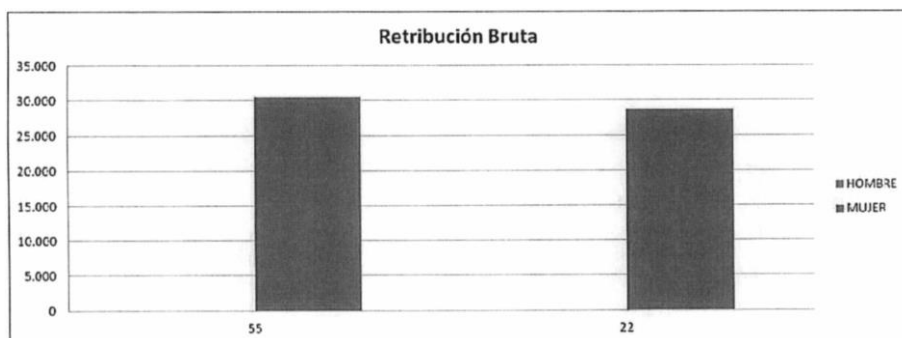
Departamento Proyectos, Obras y Explotaciones. Técnicos equiparables a los de la Administración Especial. No se diferencia entre ingenieros de grado superior y medio.



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos de la Administración Especial del Departamento de Proyectos, Obras y Explotaciones.

No se puede analizar la discriminación de género al no estar adscrita ninguna mujer.

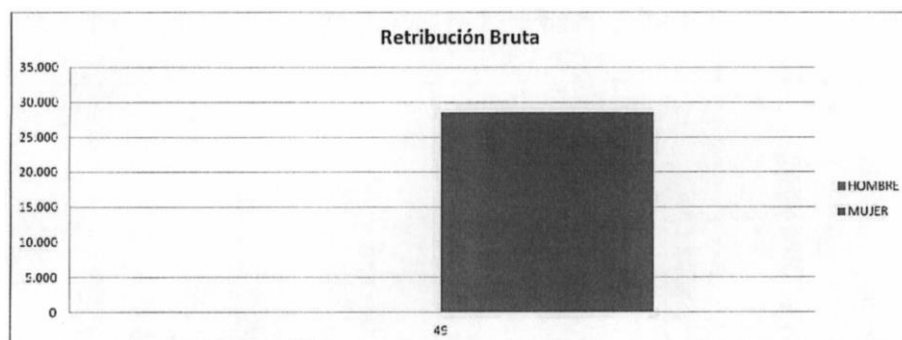
Técnicos Departamento Calidad. Técnicos equiparables a los de la Administración Especial



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos.

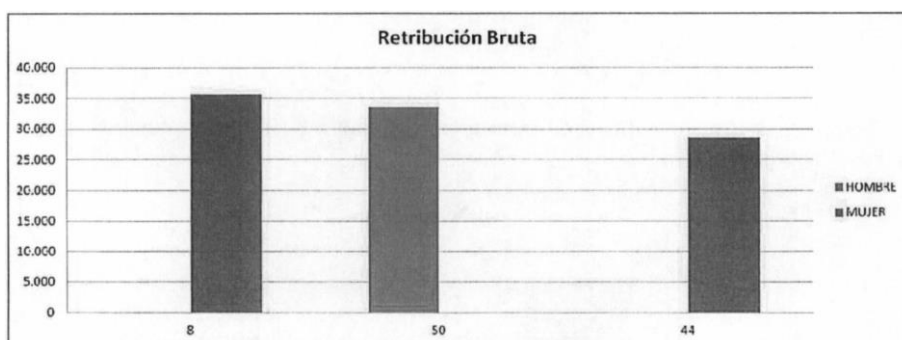
No se puede analizar la discriminación de género al no estar adscrito ningún hombre.

Técnicos Departamento Vertidos. Técnicos equiparables a los de la Administración Especial.



No se analiza ya que solamente está adscrito a este Departamento un Técnico.

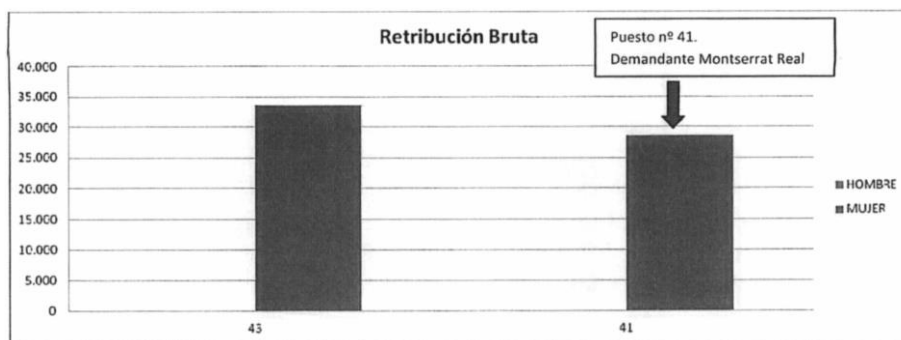
Técnicos Departamento Contratación. Técnicos equiparables a los de la Administración General.



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos.

No se aprecia discriminación de género. Si así fuera el puesto 8 (mujer) no tendría una mayor retribución que el puesto 50 (hombre).

Técnicos Departamento Jurídico. Técnicos equiparables a los de la Administración General.

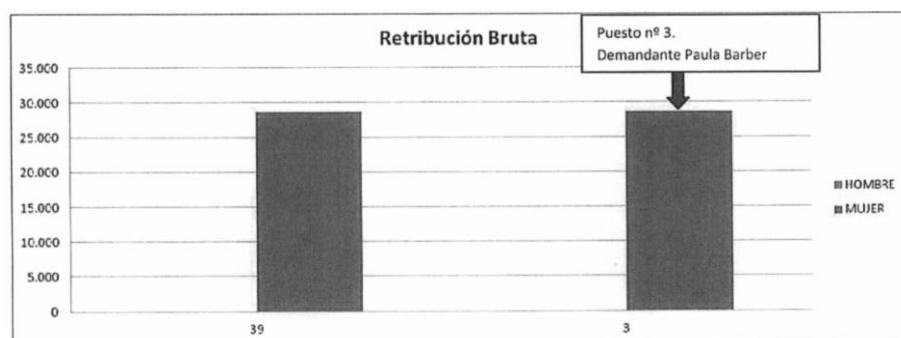


Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos.

No se puede analizar la discriminación de género al no estar adscrito ningún hombre.

La demandante (...), puesto nº (...), percibe una menor retribución que su compañera, no pudiéndose en este caso hablar de discriminación de género por carácter retributivo en el Departamento Jurídico a las que ambas están adscritas.

Técnicos Departamento Sistemas Información. Técnicos equiparables a los de la Administración General.

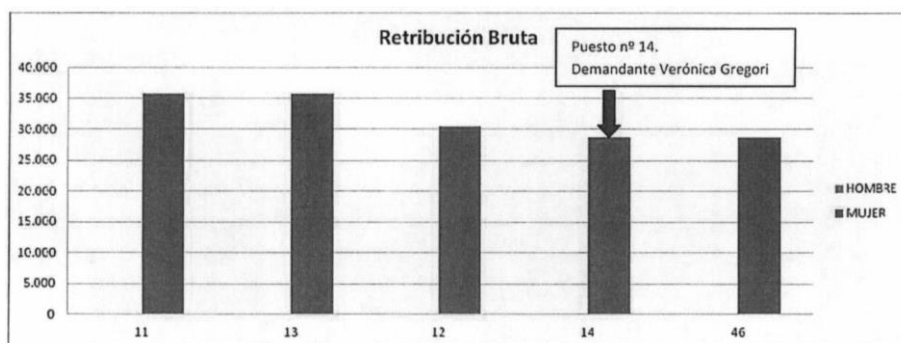


No se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos.

No se puede analizar la discriminación de género al no estar adscrito ningún hombre.

La demandante, puesto nº (...), (...), percibe la misma retribución que su compañera, no pudiéndose en este caso hablar de discriminación de género en el Departamento Sistemas de la Información a las que ambas están adscritas.

Técnicos Departamento Gestión del Canon. Técnicos equiparables a los de la Administración General.

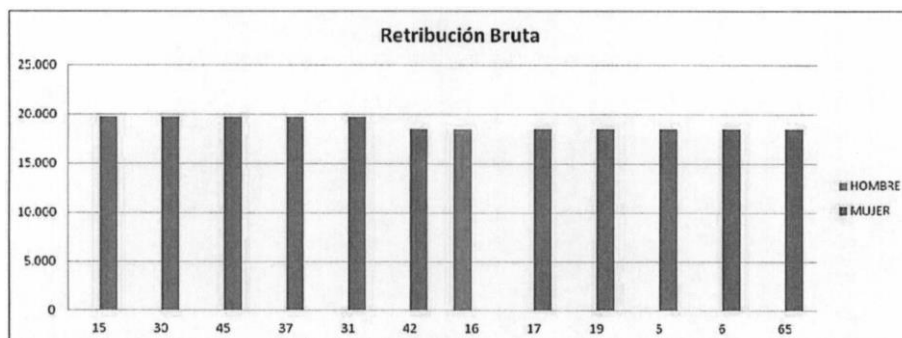


Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos.

No se puede analizar la discriminación de género al no estar adscrito ningún hombre.

La demandante, puesto n° (...), (...), percibe la misma retribución que su compañera (puesto (...)), y menor retribución que el resto de compañeras que ocupan los puestos: (...), (...) y (...), no pudiéndose en este caso hablar de discriminación de género en el Departamento Gestión del Canon.

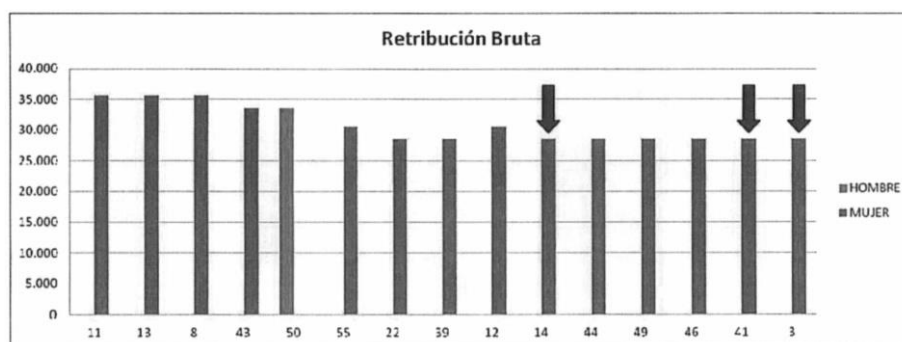
Todos los Departamentos. Auxiliar Administrativo.



Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Auxiliares Administrativos.

No se aprecia discriminación de género. Si así fuera el puesto 16 (hombre) tendría una mayor retribución que el resto (mujeres).

Todos los Técnicos. Excluidos los técnicos (ingenieros) del Departamento de Proyectos. Obras y Explotaciones.

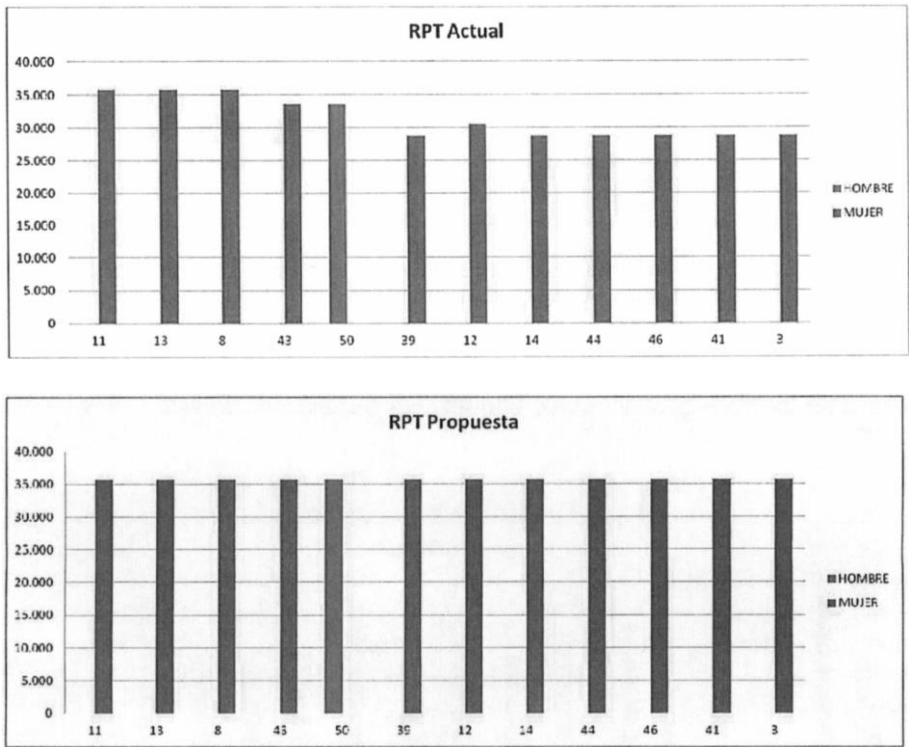


Sí se aprecian desigualdades retributivas entre los Técnicos excluidos los ingenieros.

No se aprecia discriminación de género. Si así fuera el puesto 50 (hombre) tendría una mayor retribución que los puestos 11,13,8 y 43 (mujeres).

Analizando el conjunto de los técnicas y un técnico, no ingenieras/os, de la plantilla de la EPSAR se observa que las demandantes (puestos nº (...),(...) y (...)) perciben una menor retribución que el único trabajador de este grupo, pero este así mismo percibe también una menor retribución que otras técnicas, mujeres, del mismo grupo.

A modo de ilustrar sobre los efectos que hubiera tenido, de haberse aprobado, la RPT propuesta por la Dirección, remitida a la Dirección General del Sector Público con fecha 31 marzo 2016; en las Áreas de Jurídico y Económico y en el Departamento de Sistemas de la Información a las que pertenecen las demandantes, se expone el siguiente gráfico.



Como se observa, de haberse aprobado la RPT propuesta, que cuenta con el respaldo de los Representantes legales de los Trabajadores, todos los técnicos recibirían la misma retribución, corrigiéndose las desigualdades existentes actualmente.

Se adjunta como ANEXO LA RPT existente, donde consta LA RETRIBUCION Y CLASIFICACIÓN DE TODA LA PLANTILLA

Del contenido del informe dimos traslado a las autoras de la queja al objeto de que, si lo consideraban oportuno, presentasen escrito de alegaciones, como así hicieron en fecha 25/10/2016.

Concluida la tramitación ordinaria de la queja, resolvemos la misma con los datos obrantes en expediente.

La Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales (en adelante EPSAR) se creó por la Ley de la Generalitat 2/1992, de 26 de marzo. Según sus Estatutos la EPSAR es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia e independiente y plena capacidad pública y privada. Asimismo, su relación con el Consell se realizará a través de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Medio Rural.

De lo actuado, en relación a los/as empleados/as públicos que prestan servicios en el EPSAR se desprende lo siguiente:

Primero. Que son personal de naturaleza laboral de la Generalitat.

Segundo. Que, en aplicación del artículo 4.2 la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, la “*gestión*” de este personal laboral corresponde al citado ente (es personal propio del EPSAR) y no a la Conselleria competente en materia de Función Pública.

Aclarado lo anterior, en relación a las retribuciones del personal laboral del EPSAR, le ruego considere los argumentos que a continuación le expongo.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), en su artículo 14 “Derechos individuales” señala lo siguiente:

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

(...) a percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

A pesar de la equiparación que hace el EBEP entre empleados públicos, el Capítulo III (sistemas retributivos) mantiene un régimen normativo y competencial distinto entre personal funcionario y personal laboral. Efectivamente, el artículo 27 “Retribuciones del personal laboral” establece:

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

A la vista de lo anterior, a los empleados públicos con contrato de trabajo se les aplica la legislación laboral, si bien con los condicionantes cuantitativos de las Leyes de Presupuestos.

Tal y como indicábamos anteriormente, a diferencia de lo que sucede con otros aspectos, el EBEP no equiparó por vía legal el personal laboral al funcionario en los conceptos o las estructuras retributivas. Así, el EBEP, en el caso de los funcionarios públicos, distingue entre:

- Retribuciones básicas, cuya estructura y cuantía diseña desde una perspectiva común para todos los funcionarios públicos, y
- Retribuciones complementarias, que son las que están previstas para cumplir un papel de gestión de los recursos humanos y que deben ser organizadas y diseñadas por las correspondientes leyes de cada Administración Pública.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) para el personal laboral, en su artículo 26 distingue entre:

- Salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y
- Los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

En relación a la diferencia de trato, en materia retributiva, entre personal laboral y personal funcionario de la Administración **el Tribunal Supremo** ha apreciado, una justificación objetiva y razonable para el trato distinto de ambos colectivos que deriva fundamentalmente de la distinta naturaleza del vínculo, de su distinto régimen jurídico y de la distinta posición que respecto a unos y otros tiene la Administración. En este sentido, pueden resultar ilustrativos el Fundamento de Derecho segundo de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22/09/2009:

(...) Segundo. (...) La STC 125/2003, de 19 de junio, resume la doctrina de ese Tribunal sobre el principio de igualdad en la ley, recordando lo ya indicado en su sentencia 144/1988, de 12 de julio, según la cual la prohibición impuesta al legislador implica la imposibilidad de "configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria". No obstante, como matizaban las STC 22/1981 y 128/1994, de 5 de mayo **"el principio de igualdad, que vincula al legislador, no impide que éste establezca diferencias de trato, siempre que encuentren una justificación objetiva y razonable valorada en atención a las finalidades que se persiguen por la Ley y a la adecuación de medios afines entre aquéllas y éstas"**. Llevada esa doctrina a la prestación de servicios en el marco de las Administraciones Públicas, el TC ha indicado que "el legislador cuenta con un amplio margen de discrecionalidad a la hora de configurar el status del personal que presta sus servicios en las Administraciones públicas (SSTC 7/1984, 99/1984, 148/1986, entre otras)" (STC 57/1990, de 25 de marzo). Por ello, la "discriminación entre estas estructuras que son creación del Derecho y pueden quedar definidas por la presencia de muy diversos factores, de existir, únicamente derivará de la aplicación por la Administración de criterios de diferenciación que no

resulten objetivos ni generales (SSTC 7/1984, 68/1989, 77/1990 y 48/1992)" (STC 293/1993, de 18 de octubre).

Atendiendo a la jurisprudencia de esta Sala sobre las diferencias que se aprecian entre el personal funcionario y laboral de un mismo organismo públicos la sentencia de 23 de julio de 1993 que se menciona en el recurso, sienta la siguiente doctrina: a) la diferencia entre los trabajadores y los funcionarios que realizan los mismos trabajos se debe en primera línea a que la ley autoriza que unas mismas funciones sean llevadas a efecto por funcionarios y por personal laboral, por lo que esta radical distinción no puede ser enjuiciada haciendo abstracción del muy diverso régimen jurídico de unos y otros; b) la Administración del Estado tiene diversa posición: como empresario con el personal laboral, como entidad revestida de "*imperium*" frente a los funcionarios; argumento aplicables las demás Administraciones Públicas; c) unos y otros tienen distinto régimen de ingreso, ascensos, seguridad social, etc. **De ahí se concluye que "Esta diversidad trasciende como no puede ser menos al sistema retributivo que en los funcionarios viene establecido en las leyes de presupuestos y en el personal laboral se acuerda por convenio, retribución que tiene estructura diferenciada y modos distintos de remunerar las especiales características del trabajo desempeñado.** Por ello como ya declaró esta Sala en Sentencia de 14 de octubre de 1989 al estudiar un supuesto similar (no se produce una desigualdad discriminatoria, sino consecuencia de estados diferentes que se retribuyen de manera distinta en cuantía), y el propio Tribunal Constitucional en Sentencias de 27 de julio de 1982 y 5 de octubre de 1984 ha admitido "**la existencia de una regulación diferenciada entre funcionarios públicos y trabajadores, de carácter administrativo la de los primeros y de naturaleza laboral la de los segundos**", diversidad que justifica un distinto tratamiento. No existe pues discriminación porque los funcionarios perciban un complemento que no se abona al personal laboral, pues es una diferencia justificada por el distinto régimen jurídico de unos y otros". Esta tesis de la STS de 1993 fue reproducida íntegramente por la STS de 18 de febrero de 1994 (rec. 232/1991).

Existe, pues, una clara diferenciación entre los regímenes jurídicos por los que se articulan la relación funcionarial y la relación laboral, con distintas fuentes normativas y divergencias de contenido en el paquete de condiciones implícitas en una u otra, sin que ello suponga lesión a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

No obstante lo anterior, conviene recordar que la tendencia normativa y la experiencia negocial de los últimos años muestran una inclinación clara a establecer conceptos y cuantías económicas homogéneas entre el personal funcionario y el personal laboral.

Efectivamente, desde un punto de vista normativo, el Decreto del Consell 99/1995 en su artículo 3 establecía que los puestos de trabajo se clasificarían, según el grupo de titulación al que estuvieran adscritos, estableciendo para el grupo A el intervalo de niveles de complemento de destino entre 13 (nivel mínimo) y 28 (nivel máximo). Niveles similares a los establecidos inicialmente en el II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 1995).

Posteriormente, las normas en materia de empleo público establecieron para el grupo A el intervalo de niveles de complemento de destino entre 20 (nivel mínimo) y 30 (nivel máximo).

Por otro lado, desde el punto de vista de la negociación colectiva, **esta tendencia a unificar conceptos y cuantías homogéneas entre personal laboral y funcionario** es explicable tanto por la necesaria uniformidad en las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en la misma Administración e, inclusive, la misma unidad administrativa, como por el hecho de que a menudo tiene lugar un proceso de negociación paralelo, que en la práctica es conjunto, aunque se plasme en instrumentos jurídicos separados, y que conduce a modelos retributivos que poseen la misma inspiración.

Sobre este último aspecto, puede resultar ilustrativa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nº 2933/2014, de 11 de diciembre (en la que la parte demandante era el EPSAR) que señalaba en su Fundamento de Derecho cuarto, entre otras cuestiones, lo siguiente:

(...) En el examen de las normas sustantivas o de jurisprudencia la parte recurrente **considera de aplicación el II Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración Autonómica**, tanto “de facto” como “de iure”, por lo que considera que se ha violado el II Convenio Colectivo en cuanto a la aplicación correcta de los niveles correspondientes a cada trabajador ya que a la demandante le corresponde el sueldo base del grupo “A” de Técnico Superior y los complementos de Destino y Específico correspondientes a dicho grupo, así mismo también invoca la violación de los artículos 17 y 22 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el II Convenio Colectivo y la violación del artículo 14 de la Constitución española y la vulneración de la doctrina del Tribunal Supremo que se cita.

(...) Por lo que se refiere a la violación del II Convenio Colectivo y la concreta jurisprudencia que se cita debe tenerse en cuenta con relación a la sentencia del TS sala cuarta de 7 de octubre de 2004 que cita la parte recurrente en apoyo de su pretensión, hay que señalar que no nos encontramos ante el mismo supuesto, y si bien la única coincidencia es que **no existe Convenio, el Convenio que pretende aplicar al caso la parte recurrente II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Autonómica Valenciana no se aplica directamente a la empresa demandada sino que de acuerdo con el artículo 2 del expresado Convenio “podrá” ser de aplicación al personal laboral dependiente de organismos, instituciones y empresas públicas dependientes de la Generalitat Valenciana que soliciten su adhesión, pero en el presente caso aunque se han iniciado los trámites para formalizar la adhesión referida, no consta la efectiva adhesión de la empresa demandada**, como se desprende del hecho probado séptimo de la sentencia de instancia. Y no sirve a tal propósito la alegación de que de facto la empresa viene aplicando tal convenio, porque es un extremo que no resulta acreditado. (...)

En la documentación remitida en su escrito de alegaciones por las interesadas, consta escrito del Director General de Presupuestos de fecha 13/09/2016 dirigido a los Delegados de Personal del EPSAR relativo a la adhesión al II Convenio Colectivo del

personal Laboral de la Administración Autonómica en el que se indicaba, entre otras cuestiones, lo siguiente:

(...) este Departamento considera que la entidad deberá presentar una nueva propuesta de RPT en la que se recojan las clasificaciones que estrictamente resulten necesarias para cumplir con los mínimos retributivos negociados en el II Convenio Colectivo.

A este respecto, destacamos lo indicado en su informe por esa entidad:

(...) La EPSAR está tratando de realizar una valoración objetiva de las **funciones y tareas asignadas a los puestos existentes**, con el fin de dotar a cada puesto de la clasificación correspondiente en atención a dichas funciones, **siguiendo criterios de homogenización los de la Administración de la Generalitat**. Con estas premisas, **se elaborará una propuesta de RPT que pretende equiparar los niveles de puestos que en general realizan funciones equivalentes, así como igualarlos a los puestos homólogos de la Generalitat**

Consideramos que por parte de esa entidad debe agilizarse la elaboración de la RPT de la entidad en el sentido de adaptar la clasificación de todos sus puestos de trabajo a los intervalos de niveles mínimo previstos en las normas vigentes en materia de empleo público así como impulsar su adhesión al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Autonomía Valenciana.

Respecto a la posible discriminación retributiva por razón de sexo denunciada por las autoras de la queja en relación a que perciben un menor complemento de destino, en su informe el EPSAR nos indicaba que la diferencia retributiva no lo era por razón de sexo sino por el puesto de trabajo que se ocupaba. Sobre esta cuestión, permítanos realizar dos reflexiones:

- Primera. Adjuntan a su informe el documento titulada “*masa salarial 2016 correspondiente al EPSAR (sin antigüedad). Puestos de Plantilla*” del que se desprende que diez puestos de trabajo del grupo A1 (dos de ellos barrados A1/A2) de “Técnico Superior” de diferentes Departamentos tienen complementos de destino por debajo del nivel 20 (concretamente ocho puestos con nivel 13 y dos con nivel 16). Los referidos diez puestos de trabajo están ocupados por mujeres.

Aparecen otros diez puestos de “Técnico Superior” con niveles por encima del 20 (entre el nivel 20 y 22), seis de ellos ocupados por hombres y los cuatro restantes por mujeres.

- Segunda. En su informe no se especifican o determinan cuáles son las funciones o tareas de los 20 puestos de trabajo de “Técnico Superior”.

A este respecto, le ruego considere los argumentos que a continuación le expongo que son el fundamento de una de las recomendaciones con las que concluimos.

La Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, en el artículo 9.2 se consagra la

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su exposición de motivos señala:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En este sentido, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, en relación a los criterios de actuación de las Administraciones públicas, señala:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de **discriminación** con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. (...)

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier **discriminación retributiva**, directa o indirecta, **por razón de sexo**.

Desde nuestra perspectiva, la necesidad de esta Ley de Igualdad resulta de la pervivencia de la desigualdad real en nuestra sociedad. Así, tanto en su denominación (incluyendo la expresión “igualdad efectiva”) como en la Exposición de Motivos, la ley asume la existencia de una realidad social manifiesta: la insuficiencia de la igualdad formal (o igualdad ante la ley), habida cuenta de la citada desigualdad real entre mujeres y hombres (violencia de género, discriminación salarial, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, etc.)

En el ámbito territorial y competencial valenciano, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana en su artículo 10.3 señala que, en todo caso, la actuación de La Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos:

(...); **igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos**, en particular en materia de empleo y trabajo; (...)

En el ámbito del empleo público (el personal de la EPSAR son empleados/as públicos de naturaleza laboral), el EBEP en el ya referido artículo 14 (derechos individuales) señala

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (...)

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según **principios constitucionales de igualdad**, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. (...)

i) **A la no discriminación por razón** de nacimiento, origen racial o étnico, género, **sexo** u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En términos similares se pronuncia el artículo 66 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Por último, el ET, señala en su artículo 28 (“Igualdad de remuneración por razón de sexo”) establece:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

A la vista de la normativa citada (internacional, europea, estatal y autonómica), resulta más que evidente que el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres debe ser operativo en todas las actuaciones de la administración. A este respecto, resultaría contrario a este principio la existencia de desigualdades retributivas por razón de sexo.

Consideramos que, aunque parezca obvio, la igualdad no se logra por el solo hecho de enunciarla o comprometerse a ella. Requiere de la adopción de decisiones y prácticas concretas que faciliten la consecución de los objetivos previstos en las distintas normas y planes de igualdad que se adopten por las distintas Administraciones públicas o entidades dependientes de estas. En este sentido, sin perjuicio de la potestad de autoorganización de la entidad, el sistema de retribución de la plantilla deberá respetar, en todo caso, el principio constitucional de igualdad.

A este respecto, el principio de igualdad ha de entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto o caso concreto, puede decirse, pues, que

el principio de igualdad encierra una prohibición de discriminación, de tal manera que, ante situaciones iguales, deben darse tratamientos iguales. Sólo podría producirse la quiebra del principio de igualdad cuando, dándose los requisitos previos de una igualdad de situaciones entre los sujetos afectados por la norma, se produce un tratamiento diferenciado de los mismos en razón de una conducta arbitraria o no justificada de los poderes públicos. En este sentido, puede resultar ilustrativo el fundamento jurídico segundo de la Sentencia del Tribunal Constitucional 49/1982, de 14 de julio de 1982:

La regla general de la igualdad ante la Ley contenida en el art. 14 de la Constitución contempla, en primer lugar, la igualdad en el trato dado por la Ley o igualdad en la Ley y constituye desde este punto de vista un límite puesto al ejercicio del poder legislativo, pero es asimismo igualdad en la aplicación de la Ley, lo que impone que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable

Por tanto, consideramos que, si bien es cierto, que puede existir un trato diferenciado del sistema de retribuciones de la plantilla siempre que el motivo sea razonable y no arbitrario, no lo es menos que para el caso concreto de la presente queja, entendemos que no ha quedado suficientemente acreditado cuáles son las circunstancias particulares que justifiquen que determinados puestos de trabajo de “Técnico Superior” del EPSAR tengan un complemento de destino diferente.

Con fundamento en las anteriores consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 29. 1 de la Ley 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora del Síndic de Greuges, **recomiendo** a la **Entidad Pública de Saneamiento de Aguas (EPSAR)**

Primero. Que agilice la elaboración de la RPT de la EPSAR en el sentido de adaptar la clasificación de todos sus puestos de trabajo a los intervalos de niveles mínimo previstos en las normas vigentes en materia de empleo público.

Segundo. Que impulse la adhesión de la entidad al II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración Autonomía Valenciana.

Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, le **recordamos** el deber legal de que, en la gestión de las retribuciones de los puestos de trabajo, aplique el principio constitucional de igualdad eliminando las diferencias de trato que carecen de justificación objetiva y razonable. A este respecto, le sugerimos que, a la mayor brevedad, proceda a la reclasificación de los complementos de destino de los puestos de trabajo de “Técnico Superior” con niveles inferiores a 20 en el sentido de adecuarlos a las funciones o tareas realmente desempeñadas, todo ello en aras de evitar un trato diferenciado no justificado.

Igualmente, de acuerdo con la normativa citada, le agradecemos nos remita en el plazo de un mes el preceptivo informe en el que nos manifieste la aceptación de las recomendaciones que se realizan, o en su caso, las razones que estime para no aceptarlas.

Para su conocimiento, le hago saber, 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.

Agradeciendo por adelantado el envío del informe solicitado, le saluda atentamente,

José Cholbi Diego
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana