

# **DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ**

**INFORME AL PARLAMENTO 2010**

## **ÁREA TEMÁTICA PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

**INFORME DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ  
AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA  
SOBRE LA GESTIÓN REALIZADA DURANTE 2010**

**Este texto es una recopilación de cuestiones relativas al área temática de Personal del Sector Público que se desarrollan a lo largo del Informe Anual al Parlamento de 2010. El contenido íntegro de dicho Informe se puede consultar y descargar en nuestra [página Web](#).**

**Andalucía 2011**



<b>SECCIÓN SEGUNDA:</b> .....	<b>5</b>
<b>ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LAS QUEJAS:</b> .....	<b>5</b>
<b>I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO:</b> .....	<b>7</b>
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE.....	12
2.1. <i>Medidas urgentes en materia de reordenación del sector público andaluz.</i> .....	12
2.2. <i>Dotación de medios personales en el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.</i> .....	14
2.3. <i>Denegación a persona discapacitada de las adaptaciones de tiempo y medios solicitados para realizar ejercicios en pruebas selectivas.</i> .....	17
2.4. <i>Cálculo del complemento de productividad a abonar a funcionario liberado sindical.</i> .....	19
2.5. <i>Acreditación de la experiencia laboral por servicios prestados mediante contratación verbal.</i> .....	22
2.6. <i>Constitución de bolsa de trabajo para Auxiliares de Reprografía en la Diputación Provincial de Sevilla.</i> .....	23
2.7. <i>Bases reguladoras de convocatoria de acceso a plazas de empleados municipales.</i> .....	27
2.8. <i>Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.</i> .....	29
2.9. <i>Incumplimiento de las disposiciones en materia de paridad en la constitución de las Comisiones de Selección.</i> .....	30
2.10. <i>Demora en el pago de las retribuciones a los empleados del Ayuntamiento de Huévar del Aljarafe (Sevilla).</i> .....	32
2.11. <i>Personal docente.</i> .....	37
2.11.1. <i>Docente que no podido acceder a una plaza en la función pública docente, al no habersele baremado como méritos sus publicaciones.</i> .....	39
2.11.2. <i>Disconformidad con el Decreto 302/2010.</i> .....	42
2.11.3. <i>Solicitud de inclusión en la normativa que regula las comisiones de servicio del personal docente un nuevo supuesto: "para la conciliación de la vida laboral y familiar".</i> .....	45
2.11.4. <i>Oposiciones al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas: No baremación como mérito del expediente académico</i> .....	47
2.12. <i>Personal Sanitario.</i> .....	50
2.12.1. <i>Errores en la gestión de la Bolsa de Contratación –Categoría Celador-conductor, Turno minusválido- del Servicio Andaluz de Salud (SAS).</i> .....	51
2.12.2. <i>Denegación sistemática de permiso por antigüedad ya reconocido judicialmente</i> .....	52
2.12.3. <i>Adaptación o reubicación de puesto de trabajo por razón de discapacidad</i> .....	53
2.12.4. <i>Revocación Resolución por la que acordaba la exención de guardias al interesado.</i> .....	55
2.12.5. <i>Excedencia por cuidado de hijos.</i> .....	57
<b>SECCIÓN CUARTA:</b> .....	<b>61</b>
<b>QUEJAS NO ADMITIDAS Y SUS CAUSAS</b> .....	<b>61</b>
<b>I.- DE LAS QUEJAS REMITIDAS A OTRAS INSTITUCIONES SIMILARES.</b> .....	<b>63</b>
<b>II.- DE LAS QUEJAS RECHAZADAS Y SUS CAUSAS</b> .....	<b>65</b>
<b>TEMAS TRATADOS EN OTRAS ÁREAS</b> .....	<b>68</b>
XIII. <b>PÓLITICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</b> .....	69
2. 3. <i>Empleo.</i> .....	69

2. 4. Conciliación y Corresponsabilidad.....	71
--	----

**SECCIÓN SEGUNDA:**  
**ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LAS**  
**QUEJAS**



## I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO.

### 1. Introducción.

En el presente apartado, corresponde realizar o efectuar una breve reseña o síntesis expositiva de las diversas actuaciones llevadas a cabo por la Institución, en relación con el amplio abanico de cuestiones que, afectantes al Empleo Público y al Sector Público (entidades instrumentales), hemos tenido la ocasión de analizar y tramitar en el ejercicio 2010.

Así iniciaremos nuestra exposición haciendo referencia –como asunto más significativo- a la elevada incidencia y repercusión que la tramitación urgente de la normativa de reordenación del sector público andaluz (Decreto Ley 5/2010, de 27 de Julio y Decreto Ley 6/2010, de 23 de Noviembre), ha supuesto tanto a nivel de la Administración autonómica y sus entidades dependientes y respecto a sus empleados (funcionarios y laborales).

La situación de conflicto en lo laboral ha comportado –por lo que a la Institución se refiere- un aluvión de escritos y quejas presentadas en forma masiva, hasta tal punto que con objeto de otorgar un tratamiento más adecuado a la tramitación de los mismos, nos movió a acumular en diversos expedientes los continuos escritos de queja recibidos al respecto (**queja 10/3778; queja 10/4113; queja10/5592**, etc), unos promovidos a título individual y otros promovidos a instancia de entidades sindicales.

Igualmente, fueron objeto de tramitación por nuestra parte diversas peticiones respecto a la pretendida inconstitucionalidad del Decreto Ley 5/2010, de 27 de Julio citado; lo que motivó la iniciación y tramitación en la sede del Defensor del Pueblo Andaluz de expedientes (**queja 10/3967; queja 10/4292; queja 10/5217; queja 10/5347; queja 10/6510**; etc) de expedientes para atender las solicitudes y peticiones expresas para que éste instara ante el Defensor del Pueblo (de las Cortes Generales) la interposición de Recurso de Inconstitucionalidad contra la normativa autonómica citada y sobre sus afirmaciones y alegaciones sobre la supuesta inconstitucionalidad de la norma indicada.

La Institución, oída la Junta de Coordinación en sesión celebrada el día 15 de Septiembre de 2010 -tomando en consideración los inmediatos precedentes que en relación con propuestas similares se habían producido y que afectaban a Decretos-Ley aprobados a nivel estatal y autonómico con motivo de la situación de crisis económica sobre los que el Defensor del Pueblo estatal no consideró procedente interponer Recurso de Inconstitucionalidad- acordó trasladar al Alto Comisionado de las Cortes Generales aquellas peticiones y escritos -dado su contenido- y dado que es dicho Defensor quien ostenta propiamente la legitimación necesaria para la interposición de los recursos de inconstitucionalidad tan masivamente alegada.

Por nuestra parte y en relación con la normativa cuestionada, solo nos cabe añadir que la misma cabría entenderla como generada y promulgada en el marco amplio de medidas emprendidas en todos los Estados Miembros de la Unión Europea de la zona euro, para reducción del déficit público (compromiso inicial de no retrasar como máximo el 3% del PIB) y en forma acorde con las previsiones de los Planes de Estabilidad y Crecimiento

2010-2013; sobre la base de lo establecido en el art. 149.1.13 y en el art. 156.1 de la Constitución.

Medidas que traen causa común en todas las Comunidades Autónomas (siguiendo directrices de la Unión Europea y del Estado Español) tras ser acordadas en la reunión del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 15 de Junio de 2010, con objeto de reducir el déficit público y de lograr o alcanzar la sostenibilidad tributaria.

En cualquier caso y tras el amplio debate y controversia se ha suscitado al respecto de la citada normativa, cabe resaltar que recientemente, coincidiendo con la redacción de este Informe Anual, en fecha 21 de Febrero de 2011, ha sido publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (nº 36), el texto de la Ley 1/2011; de 17 de Febrero, de Reordenación del Sector Público de Andalucía, aprobado por el Parlamento, norma que ha venido a completar y aclarar la regulación establecida por vía de urgencia.

En otro orden de cuestiones, por lo que al personal docente se refiere, cabe resaltar como incidencia que ha permitido un mayor volumen, la aprobación y promulgación del Decreto 302/2010, de 1 de Junio, de ordenación de la función pública docente y de regulación de la selección del profesorado y provisión de puestos de trabajo docentes. Son numerosos los expedientes de queja iniciados al respecto, siendo tramitados en forma acumulada en aras de la economía y eficiencia procedimentales (**queja 10/4111; queja 10/4234; queja 10/4282; queja 10/4579**, etc.). En el apartado correspondiente de este Informe se realiza una reseña más en profundidad.

Por lo que a las actuaciones iniciadas por la propia Institución al respecto del Empleo Público (en general), cabe indicar lo siguiente:

De oficio se promovieron 7 quejas. Resaltamos las siguientes tramitadas de oficio sobre cuestiones diversas que, en materia de empleo público han suscitado la atención de la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz.

Así, se exponen en síntesis agrupadas en apartados en razón a la materia que, al iniciar aquellas actuaciones, motivó nuestra atención, con independencia de que en la parte expositiva de las quejas tramitadas se efectúe una cita más detallada de las mismas:

a) Convocatorias para selección de personal laboral por parte de entes instrumentales de las Administraciones Públicas en Andalucía.

En la **queja 10/3167** se plantearon las posibles irregularidades en el proceso selectivo convocado por la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental- para cubrir dos plazas de orientadores laborales en Sevilla.

En las referencias publicadas en la prensa escrita se pusieron de manifiesto las dificultades que encontraron los participantes para acceder al proceso, los errores en el cuestionario del ejercicio, etc., considerando lesionados sus derechos de acceso a un empleo público por la resolución finalmente adoptada; ello, motivó nuestra actuación ante la Dirección Gerencia de citada Fundación, con objeto de conocer el procedimiento selectivo objeto de la denuncia, y su adecuación a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.



Conviene recordar que el artículo 23.2 de la Constitución establece que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que establecen las leyes. Y, por su parte, la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, previene –art. 78.2- que el personal al servicio de las fundaciones del sector público andaluz se rige por el Derecho laboral, y su selección deberá realizarse a través de una convocatoria pública previa, atendiendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, exceptuándose de esta regla el personal directivo de las sociedades mercantiles del sector público.

b) Procesos selectivos entes instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía y de las Diputaciones Provinciales Andaluzas.

La **queja 10/1970** fue promovida ante las distintas Consejerías en las que se organiza la Administración de la Junta de Andalucía, y la **queja 10/3103**, ante las ocho Diputaciones Provinciales andaluzas, con objeto de conocer los procedimientos selectivos de personal de los entes instrumentales adscritos a cada una de ellas, y su adecuación a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Debemos recordar que con la aprobación de la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Defensor del Pueblo Andaluz presentó en el Parlamento de Andalucía -a finales del ejercicio de 2007- una serie de consideraciones sobre el régimen de actuación de los entes instrumentales privados de la Administración Autonómica. De entre las “Conclusiones” contenidas en el documento, se incluía la referente a los procesos de selección de personal de esos entes instrumentales que deben ir precedidos de la correspondiente convocatoria pública y deben sujetarse, en todo momento, a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

c) Actuaciones en materia de empleo público de los Órganos competentes de la Junta de Andalucía; vinculadas a tratamiento de género, discapacidad, oferta de empleo, conciliación familiar-laboral, etc.:

El objeto de la **queja 10/2062** fue la exigencia del cumplimiento por parte de los responsables de la función pública andaluza de las disposiciones vigentes garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Selección de las pruebas de acceso al empleo público.

En las actuaciones llevadas a cabo en la tramitación de este expediente, del que damos cuenta pormenorizada en el apartado 2.10, de este mismo Epígrafe (Sección...), formulamos a la Secretaria General para la Administración Pública, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, **Recordatorio** de deberes Legales sobre las disposiciones que resultaban de aplicación y Recomendación para que la Comisión de Selección se constituyese garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En la **queja 10/2893** nos dirigimos a la Viceconsejería de Medio Ambiente y a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública al tener conocimiento por los medios de publicación escritos que unos cincuenta Agentes de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, venían demandando el ejercicio de funciones y su adscripción a la unidad Correspondiente, ya que tras la reestructuración efectuada por la Administración andaluza, se encontraban sin funciones concretas y/o se les habrían reubicados en puestos a extinguir, lo que estaba afectando seriamente en su estado anímico y salud.

La **queja 10/3102** fue promovida ante la Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública, con objeto es esclarecer la filtración de los ejercicios de las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo de Auxiliares Administrativos (C2) y al Cuerpo General de Administrativos (C1) de la Junta de Andalucía, celebrados a finales de Diciembre de 2009, y correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2009, y que dio lugar a que familiares del titular de la imprenta encargada de la impresión de los ejercicios obtuvieran unas de las máximas calificaciones.

Desde el propio Instituto, órgano gestor de dichas pruebas, por encomienda de la Consejería titular de las competencias en materia de función pública, se confirman a este Comisionado los hechos reseñados al tiempo de que informan de la puesta en conocimiento de la Unidad Policial adscrita a la Junta de Andalucía de esos posibles hechos delictivos, tenidos lugar durante el proceso de impresión de los cuestionarios de examen de los procesos selectivos de referencia. Asimismo desde el órgano gestor también se informó a la Ilma. Sra. Fiscal Jefe de la Audiencia Provincial de Sevilla.

Teniendo en cuenta que se estaba dilucidando si existió o no infracción penal, en cumplimiento del artículo 118 de la Constitución, la Administración debía ser absolutamente respetuosa con lo que en sede judicial se determine. Además, en tanto los tribunales no se pronuncien debe respetarse el principio de presunción de inocencia consagrado en el artículo 24 de la Constitución.

En el supuesto de que los tribunales declarasen la existencia de infracción penal, la Administración procedería a tramitar el correspondiente expediente conforme a lo dispuesto en el artículo 62.d) de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre

Finalmente, la Administración previa valoración de los intereses en juego, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, consideró que la suspensión cautelar del proceso selectivo no era necesaria para asegurar la eficacia de la resolución final del procedimiento.

d) Despido Laboral, precariedad laboral.

En la **queja 10/4777** iniciamos nuestras actuaciones ante las posibles irregularidades laborales que estaban afectando a los trabajadores y trabajadoras del campo en la campaña de la aceituna 2010, en la provincia de Sevilla.

Según los datos que pudimos recabar y que motivó la intervención de esta Defensoría fueron el incumplimiento del Convenio Colectivo de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de la provincia de Sevilla, al estar retribuyéndose al trabajador/a por debajo del salario establecido, con exigencia de rendimientos por jornadas superiores a la establecidas y, en caso, incluso sin retribución y sin producirse el alta en Seguridad Social.

Con objeto de conocer las medidas adoptadas al respecto solicitamos la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla, de los firmantes del Convenio colectivo y de las Asociaciones de Empresarios Agrícolas de la provincia.

En cuanto al grado de colaboración, y sin perjuicio de los casos expresamente reseñados en la Sección Quinta, se viene mejorando la colaboración de las Administraciones Públicas Andaluzas afectadas por las quejas tramitadas en este epígrafe,

especialmente por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, titular de las competencias en materia de función pública andaluza.

A continuación se destacan las resoluciones dictadas por el Defensor que no han obtenido la respuesta colaboradora de las Administraciones Públicas a tenor del art. 29.1 de la Ley del Defensor del Pueblo Andaluz:

- Resolución relativa a la necesidad de adoptar medidas para la subsanación de errores y reparación de perjuicios causados a los interesados en la gestión de la Bolsa de Trabajo de Celadores Conductores, dirigida al Director General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, en el curso de la **queja 07/2700**.

- Resolución relativa a la modificación del apartado segundo de la Resolución de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de fecha 25/02/09, reconociendo a interesado el tiempo de servicios durante el que había estado excluido y/o suspendido en funciones, a todos los efectos, en el curso de la **queja 08/4273**.

- Resolución relativa a las adaptaciones de tiempo para persona discapacitada en proceso selectivo, dirigida a la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla, en el curso de la **queja 08/5313**.

- Resolución relativa al abono del complemento de productividad a liberado sindical, dirigida a la Consejería de Gobernación y Justicia, en el curso de la **queja 09/0934**.

- Resolución relativa a la acreditación de la prestación de servicios en virtud de contratación verbal, dirigida a la Secretaría General para la Administración Pública, en el curso de la **queja 09/4022**.

- Resolución relativa a la constitución de Bolsa de Trabajo para la categoría de Auxiliar de Reprografía, dirigida a la Presidencia de la Diputación Provincial de Sevilla, en el curso de la **queja 09/3534**

- Resolución relativa a la adaptación a las disposiciones vigentes en materia de función pública de las Bases Generales de convocatoria para cubrir las plazas vacantes en la Oferta de Empleo Público de 2009, dirigida al Ayuntamiento de Aracena (Huelva) en el curso de la **queja 09/4377**.

- Relativa a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, dirigida a la Viceconsejería de Empleo en el curso de la **queja 09/5183**.

- Resolución dictada en el curso de la **queja 10/2062**, dirigida a la Secretaría General para la Administración Pública, relativa a la constitución de las Comisiones de Selección de las pruebas de acceso a la Administración de la Junta de Andalucía, garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

## 2. Análisis de las quejas admitidas a trámite.

### 2.1. *Medidas urgentes en materia de reordenación del sector público andaluz.*

Tras la publicación del Decreto Ley 5/2010, de 27 de Julio, de reordenación del sector público (BOJA 147, de 28 de Julio), esta Institución recibió numerosas comunicaciones y escritos de queja expresando discrepancias y aludiendo a criterios de impugnación contra las medidas contenidas en el mismo dirigidas al control de déficit público y con especial incidencia en criterios organizativos del sector público andaluz.

En muchos de los escritos se formulaba la petición expresa a la Institución del Defensor del Pueblo Andaluz para instar ante el Defensor del Pueblo de las Cortes Generales la interposición de Recurso de Inconstitucionalidad contra la norma autonómica citada o bien se solicitaba trasladar ante el Defensor Estatal sus alegaciones sobre la supuesta inconstitucionalidad de Decreto-Ley 5/2010.

El Defensor del Pueblo Andaluz, oída la Junta de Coordinación celebrada el 15 de Septiembre de 2010, —tomando en cuenta los inmediatos precedentes en relación con propuestas similares que afectaban a recientes Decretos-Ley aprobados a nivel estatal y autonómico con motivo de la situación de crisis económica sobre los que el Defensor Estatal no consideró procedente interponer Recurso de Inconstitucionalidad— acordó trasladar ante el Alto Comisionado de las Cortes Generales dichas comunicaciones, toda vez que era la petición expresa que se contenía en varios de dichos escritos, así como tomando en consideración que era dicho Defensor quien ostenta propiamente la legitimación necesaria para la interposición del recurso pedido.

Como resultado de la anterior iniciativa, con fecha 13 de Octubre de 2010, la Junta de Coordinación y Régimen Interior del Defensor Estatal manifestó su criterio contrario a la formulación de tal recurso de inconstitucionalidad, que ha sido comunicado a esta Institución con fecha 2 de Noviembre de 2010.

Igualmente, desde la entrada en vigor del citado Decreto- Ley 5/2010 se vinieron produciendo otras acciones de impugnación ante los órganos jurisdiccionales que fueron comunicadas por los propios promotores de algunos escritos recibidos, o bien esta Institución tuvo conocimiento de las mismas mediante los mecanismos y anuncios oficiales de los que tuvimos constancia.

Ciertamente, y sin perjuicio de las vicisitudes que se produzcan en los trámites de los respectivos procedimientos judiciales en curso, el núcleo de discrepancia expuesto en la multitud de escritos recibidos incidían en la cuestión litigada ante los órganos judiciales.

Por ello, en la fecha en la que se manifestó la posición institucional sobre varios de los escritos de queja acerca de las medidas del Decreto-Ley 5/2010, resultaba de aplicación el artículo 17.2 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz. Es decir, esta Institución no pudo entrar en el examen individual de dichas quejas —más allá del análisis general expresado— por encontrarse en su día el asunto pendiente de resolución judicial.

También, respecto del contenido de otros escritos, destacamos la petición expresa de que el Defensor del Pueblo Andaluz acordare la realización de un Informe Especial para abordar el estudio de la cuestión debatida.

Al respecto, hemos de indicar que dichos Informes Especiales no constituyen el cauce obligado o prioritario de atención de la Institución en el desempeño de sus funciones. Ello no impide para que sobre esta misma cuestión, referida a los modelos de organización de la Administración Pública, el Defensor del Pueblo Andaluz haya mantenido una continua intervención en numerosas quejas o con motivo de consideraciones que se han expresado en los Informes Anuales presentados al Parlamento.

Destacamos los posicionamientos mantenidos por esta Institución. Así en el pleno del Parlamento celebrado el 27 de Octubre de 1999, expresaba el Defensor del Pueblo Andaluz con motivo del debate del Informe Anual de 1998:

*“(…)Esta institución es consciente de la necesidad de articular formas flexibles de administrar que permitan disponer de instrumentos ágiles y eficaces de gestión administrativa. Ello, sin embargo, no debe ser incompatible con la observancia de estos principios y normas que establecen los límites y cautelas para un funcionamiento objetivo y garantizador de los derechos e intereses de todos los ciudadanos; es decir, con independencia de la figura que se utilice y de los medios que se empleen, no dejamos de estar en presencia de genuinas actividades de la Administración pública, y, por lo tanto, sometidas a un régimen jurídico público y garantista hacia el ciudadano. En ese sentido, me permito sugerir a los señores Diputados y señoras Diputadas que, en la próxima reforma que se pudiera acometer de la ley reguladora de la organización y administración de la Comunidad Autónoma andaluza, que data de 1983, sería deseable y muy clarificador abordar esta problemática, de manera que se identificaran las funciones irreductiblemente públicas que no pueden ser prestadas bajo fórmulas de derecho privado, a la vez que quedara perfectamente determinado el régimen jurídico aplicable a estas empresas participadas por la Administración en los distintos aspectos de su actividad.”  
(DSPA 140/V Legislatura, pág. 8.236).”*

Del mismo modo, más allá de pronunciamientos centrados en quejas singulares, podemos añadir el hito que supuso la elaboración del documento a propósito de los trabajos de elaboración de la Ley 9/2007.

Dado el carácter masivo y reiterativo de dichas comunicaciones de numerosas personas profesionales del sector público, que fueron analizadas en los términos explicados, la Institución adoptó las medidas necesarias para garantizar la respuesta legal establecida ante las mismas, a la vez que evitase el riesgo de trastorno del funcionamiento ordinario de los servicios.

Por ello, la Institución procedió a su acumulación, dando el trámite legalmente previsto. Sin perjuicio de que ofreció información del estado de tramitación de las quejas registradas por los cauces previstos en el procedimiento, así como a través del servicio de internet para su general conocimiento.

Como conclusión esta Institución del Defensor del Pueblo Andaluz manifiesta:

a) Con pleno respeto a otros criterios, el Defensor del Pueblo Andaluz, oída la Junta de Coordinación, cursó ante el Defensor del Pueblo de las Cortes Generales la petición de interponer Recurso de Inconstitucionalidad contra el Decreto-Ley 5/2010, de 27 de Julio, de medidas urgentes en materia de reordenación del sector público andaluz. El Defensor Estatal, con fecha 2 de Noviembre de 2010, nos trasladó que no ha consideraba procedente formular el Recurso de Inconstitucionalidad pretendido.

b) Somos conscientes de la extraordinaria complejidad del proceso que se desencadenó con la aprobación del Decreto-Ley 5/2010, de 27 de Julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público andaluz, en el ejercicio de la potestad de autoorganización que ostenta la Junta de Andalucía. Un proceso, sin duda, complejo que exigirá en su desarrollo el máximo respeto a los derechos que el régimen jurídico reconoce al personal de empleo público.

c) La Institución del Defensor del Pueblo Andaluz queda especialmente atenta y vigilante a las vicisitudes de este proceso y a las incidencias que pudieran producirse en el ámbito de sus competencias y responsabilidades; en particular tras la aprobación del Decreto-Ley 6/2010, de 23 de Noviembre, de medidas complementarias del Decreto-Ley 5/2010, de 27 de Julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público y del resultado final en que derive el Proyecto de Ley 8-10/PL-000007, de medidas complementarias del Decreto-Ley 5/2010, de 27 de Julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público (Procedente del Decreto-ley 6/2010, de 23 de Noviembre), en tramitación en este Parlamento de Andalucía.

## **2.2. Dotación de medios personales en el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa.**

Por noticias publicadas en los medios de comunicación tuvimos conocimiento de los posibles retrasos en la ejecución de condenas en el Juzgado de lo Penal número 1 de Sevilla, debido al parecer por la sobrecarga de trabajo que padecen los juzgados de la capital andaluza y a la tardanza en cubrir las vacantes de personal en forma temporal, lo que motivó abrir de oficio la **queja 08/1484** ante la Viceconsejería de Justicia y Administración Pública.

La Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en su exposición de motivos, señala que la Junta de Andalucía expresa su firme voluntad de apostar por una Administración más ágil y cercana al ciudadano, configurando un modelo organizativo que conjugue los principios de eficacia, eficiencia y modernización del aparato administrativo, entre otros, con la mejora continuada de la calidad de los servicios y la adopción de las nuevas tecnologías en orden a simplificar la gestión administrativa.

Y, así, en el Título I de esta citada Ley 9/2007, se contienen esos principios de la organización y actuación de la Administración Andaluza, a los que se unen, además, el conjunto de principios previstos en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía. Asimismo, conforme a lo regulado por el art. 147 del propio Estatuto, corresponde a la Junta de Andalucía la competencia normativa sobre el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia, dentro del respeto al estatuto jurídico de ese personal establecido por la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En las actuaciones promovidas al efecto, para determinar las causas que motivaban la demora en la cobertura de puestos de trabajo en los Juzgados andaluces, por cuanto la falta de personal podría estar provocando graves perjuicios a la ciudadanía, solicitamos a la Viceconsejería de Justicia y Administración Pública en primer lugar y, de la Secretaría General para la Justicia después, quienes tras los sucesivos y complementarios informes comprobamos que desde la fecha de 9 de Febrero de 2007 en la que cesó el funcionario del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa titular del puesto de trabajo, hasta que el 12 de Abril de 2007 se incorpora persona que desempeñaría interinamente el puesto vacante, transcurrieron más de dos meses, sin que fuese acreditado –pese a nuestra insistencia– las actuaciones que al respecto hubiesen realizado los órganos competentes de la Consejería para la adecuada cobertura de la vacante.

Además de lo anterior, no constaba que la funcionaria interina, que venía desempeñando el puesto de trabajo desde el 12 de Abril de 2007 hasta que en Noviembre de 2007 se incorpora titular por concurso, tuviera formación específica en las funciones asumidas, aun cuando proviniendo de otra bolsa, estuviera en posesión del título habilitante para el acceso al grupo o cuerpo al que pertenecía la plaza.

De conformidad con lo establecido en el art. 489 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial, cuando una Comunidad Autónoma, con competencias en la gestión de medios personales de la Administración de Justicia, tenga vacantes en puestos de la oficina judicial, por necesidades del servicio, podrá nombrar funcionarios interinos.

Conviene recordar que por Orden de 15 de Febrero de 2006, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, se regula la selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En este sentido, el artículo 10 de dicha Orden, en cuanto a la cobertura de puestos de trabajo establece lo siguiente:

1.- Producida una vacante o en los casos en que el titular del puesto esté ausente por el disfrute de licencias o permisos de larga duración y no habiéndose acordado su cobertura por los sistemas ordinarios y extraordinarios de provisión de puestos de trabajo, ni a través del procedimiento de sustitución de oficio, por la Delegación Provincial competente, dentro de la planificación presupuestaria, se podrá iniciar la cobertura del puesto mediante el nombramiento de funcionario interino.

2.- Conocida por parte de la Delegación Provincial correspondiente, la existencia de necesidades coyunturales de urgente atención, en relación con las cargas de trabajo de un centro de destino y dentro de la planificación presupuestaria del ejercicio corriente, resolver el nombramiento de funcionarios interinos por el tiempo indispensable para la normalización de la gestión.

3.- En los supuestos anteriores las Delegaciones Provinciales seleccionarán al candidato que corresponda, respetando el orden de prioridad establecido en la bolsa correspondiente.

La Administración de la Junta de Andalucía, conforme a la regulación ya señalada anteriormente, procedió a la cobertura de puesto de Gestión Procesal y Administrativa, en el Juzgado de lo Penal nº 1, de los de Sevilla, aunque con un retraso

evidente –máxime teniendo en cuenta que la vacante se produjo por un concurso de traslado– debido, en parte, al agotamiento de la bolsa de trabajo del Cuerpo correspondiente.

Aun cuando tras la aprobación de la Orden de 8 de Abril de 2009, por la que se acuerda modificar la Orden de 15 de Febrero de 2006 sobre selección y nombramiento de personal interino de los Cuerpos de funcionario al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido a ampliar el número máximo de integrantes de cada una de las bolsas hasta el 100% de la plantilla provincial del Cuerpo correspondiente, lo cierto es que en el momento en que se produjeron los hechos analizados dicha cifra estaba situada en el 30% para todos los cuerpos excepto el de Médicos Forenses, por lo que el agotamiento de las mencionadas bolsas era más que previsible.

En consecuencia con los antecedentes, formulamos a la Secretaría General para la Justicia las siguientes **Recomendaciones**:

1º) Que en ejercicio de las funciones de dirección, impulso y coordinación que le corresponden por aplicación de lo establecido en el art. 5.1, del Decreto 305/2008, de 20 de Mayo, adopte las medidas necesarias para la provisión con regularidad de los medios personales necesarios en las oficinas judiciales para el funcionamiento de la Administración de Justicia en Andalucía y, en aplicación de la modificación de la Orden antes indicada, para evitar que se produzcan circunstancias como la descrita en los antecedentes de estas actuaciones promovidas de oficio, en las que se había demorado la cobertura de forma interina de puesto de trabajo del Cuerpo de Gestión Procesal en el Juzgado de lo Penal nº 1 de Sevilla, por un periodo de tiempo superior a dos meses, pese a las previsiones reglamentarias contenidas en la Orden de 15 de Febrero de 2006, relativa a selección y nombramiento de personal interino.

2º) Que para tratar de agilizar los trámites reglamentarios para la dotación de los cupos que para cada grupo o cuerpo se prevén en el Art. 3.2, de la citada Orden y, para la revisión o actualización de las respectivas bolsas, así como para la cobertura de puestos de trabajo, se utilicen los medios tecnológicos a que se refiere la propia Orden, lo que sin duda contribuiría a la reducción sensible de los periodos de cobertura.

3º) Que para casos como el que nos ocupa, donde la persona seleccionada provenga de bolsa de cuerpo inferior o bien directamente del SAE, se habiliten los procedimientos para la formación –presencial o a distancia– en las funciones específicas del cuerpo a que se ha accedido, promoviendo para ello la convocatoria y realización de cursos, jornadas, seminarios, etc., y la participación en los mismos.

En respuesta a la resolución formulada, la Dirección General de Oficina Judicial, Justicia Juvenil y Cooperación, como órgano competente para la programación y planificación sobre dotación de recursos humanos, de conformidad con el Decreto 167/2009, de 19 de Mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia y Administración Pública, nos comunicaba, en un detallado informe-contestación a nuestra Resolución, el acatamiento de las recomendaciones formuladas y la adopción de medidas al respecto

Asimismo, nos informaba sobre la firma de un convenio entre la Consejería y el servicio Andaluz de Empleo, para la formación del personal interino ya que en caso de que



no hubiese candidato en las bolsas de trabajo del personal de Justicia, se acude mediante ofertas genéricas a la oficina local o comarcal del Servicio Andaluz de Empleo en cuyo ámbito se encuentre ubicado el centro de destino.

### **2.3. Denegación a persona discapacitada de las adaptaciones de tiempo y medios solicitados para realizar ejercicios en pruebas selectivas.**

Las actuaciones seguidas en la **queja 08/5313**, presentada por un persona discapacitada, con una minusvalía, diagnosticada como pérdida de visión binocular severa e hipoacusia media valorada en un 72% -según Dictamen Técnico Facultativo del Reconocimiento Grado de Minusvalía, emitido por la Dirección del Centro de Valoración y Orientación dependiente de la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social de Sevilla- pusieron de manifiesto –una vez más- cómo las Administraciones Públicas hacen caso omiso a facilitar las adaptaciones de medios y tiempo a las que, legal y reglamentariamente, tienen derecho las personas discapacitadas en las pruebas selectivas de acceso al empleo público.

El caso objeto de la **queja 08/5313** se corresponde con las pruebas convocadas por la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla, fueron las convocadas para la categoría de Técnico Auxiliar (auxiliar Administrativo, publicada en BOJA núm. 94 de 17 de Mayo de 2005, cuyo tercer y último ejercicio se celebró el 5 de Noviembre de 2008, consistente en prueba práctica usando procesador de textos Word, y que fue el objeto de la denuncia del interesado.

Con motivo de la tramitación de dicho expediente, se solicitó informe al titular de la Gerencia Municipal, con la finalidad de conocer los argumentos legales en los que se apoyó el tribunal de oposiciones para no proporcionar al interesado los medios necesarios, ni la adaptación de las pruebas a su minusvalía –ya reseñada- adaptaciones que de manera taxativa, que no orientativa, determina la Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/1822/2006 de 9 de Junio, y que se concreta, en pantalla de tamaño adecuado y tiempos, para la realización de las pruebas en condiciones de igualdad respecto al resto de opositores.

Del informe recibido de la Gerencia resultaba que el interesado sólo solicitó formalmente (en la propia solicitud de participación) la adaptación de tiempo. No obstante, durante el desarrollo de las pruebas selectivas el interesado puso en conocimiento del Tribunal la necesidad de que, en el caso de llegar a la última prueba, necesitaría la adaptación de medios a la discapacidad que padece.

Consta en la documentación remitida que por parte de la Gerencia se requirió al interesado que aportase la siguiente documentación:

a) Informe sobre adaptación de tiempos y medios necesarios para exámenes de oposiciones y concurso y relacionados a ofertas públicas de empleo.

b) Certificado de adecuación al puesto determinado que solicita. Esta documentación no pudo ser aportada ya que por el Centro Base de Minusválidos de Sevilla, competente en la materia, se le informa que no procede su emisión y que, sería suficiente para la concesión de las adaptaciones solicitadas el dictamen técnico facultativo y la legislación vigente.

Dicha información se puso en conocimiento del Jefe de Personal del organismo municipal, por el propio interesado. Sin, por la Gerencia, y en su caso, por el Tribunal de Selección, no fueron atendidas las razonadas y justificadas peticiones del interesado y, debe realizar el ejercicio, con la concesión de un incremento de un tercio más del tiempo previsto para la prueba (15 minutos para los opositores, y 20 minutos para el interesado); además en cuanto al tamaño de la letra, sólo se le permitió cambiar de tamaño después de plantear una queja, antes de comenzar el examen, pero que al tener que hacerlo así se modifica el formato del examen, y en ningún momento fue informado de usar el zoom de word, que de todas formas, hubiera modificado la naturaleza de la prueba.

Respecto a la justificación de la Gerencia Municipal de Urbanismo para no aplicar las medidas previstas en la Orden del Ministerio de la Presidencia PRE/1822/2008, en cuanto a que el criterio de tiempo que se recoge se establece para ejercicios orales y escritos, no para prácticos, es precisamente el ejercicio práctico –que no deja de ser escrito– cuando la adaptación es más necesaria, haciéndose sin embargo una interpretación rigurosa de la norma, desde luego contrariando a la misma y con perjuicio evidente para la persona discapacitada que no pudo hacer el ejercicio con las medidas legalmente previstas.

Entiende esta Institución y así se lo participamos a dicho Centro Directivo que la discrecionalidad de los tribunales, a los que la legalidad vigente le vincula sin excepciones, en este caso concreto, no podía vulnerar lo dispuesto en una norma, cual es la mentada Orden, y por consiguiente, y en estricto cumplimiento de la misma, estaban obligados a reconocer al interesado el tiempo de adaptación que su Anexo establecía, y que reproducimos para mayor ilustración:

*“(...) los opositores que presenten pérdida de visión binocular severa e hipoacucia media se concederá un tiempo adicional de 45 minutos por hora, y 15 minutos por hora, respectivamente, lo que supone en total un incremento de 60 minutos independientemente del grado de minusvalía concreta”.*

Pues bien, considerando esta Institución que de acuerdo con la normativa vigente, el tiempo de adaptación que se reconoció al interesado, fue tan sólo de 5 minutos, cuando le correspondían 15 minutos, resultó insuficiente, conculcándose de esta forma los derechos que la ley le reconoce en atención a su discapacidad, y situándole en un posición de grave indefensión, acordamos formular a la Gerencia Municipal de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla, la siguiente **Recomendación**:

Única.- Que se proceda, en el caso del interesado, a retrotraer las actuaciones al momento de celebración del ejercicio práctico (prueba práctica de procesador de textos) celebrándose ésta con la concesión de los tiempos adicionales que la legalidad vigente contempla en atención a la discapacidad que padece el interesado.

La resolución formulada no fue aceptada por la Gerencia Municipal de Urbanismo, alegando, entre otras circunstancias, las siguientes:

*“(...) Así, en los dos primeros ejercicios se le concedió tanto la ampliación de tiempo necesaria como los documentos del examen en tamaño de letra adecuada para su correcta visión. Y en el tercer ejercicio, igual. Se le preparó por el Tribunal el texto que había de ejecutar en un tamaño de letra específico para su correcta visión y además consciente el tribunal de su minusvalía visual, se le permitió utilizar en la pantalla la letra y tamaño que quisiera en orden a que*

*podiera visualizarla mejor e, incluso, que utilizase el zoom, opción de word que permite ampliar, en este caso, acercando la vista del documento, incluso se le dispuso un lugar apartado del resto para que no tuviera ningún problema. En este sentido, por el Tribunal se adoptaron todos los medios que estaban a su alcance para facilitarle en condiciones de igualdad el desarrollo de la prueba. Debiendo dejar claro e insistir en que el interesado NO solicitó como establece la normativa (STS de 19 de Mayo de 2006), en ningún momento una adaptación de medios y menos aún, una pantalla de un tamaño específico. Por su parte, el Tribunal, que no había tenido ninguna petición al respecto, ni siquiera se planteó que la pantalla de "14 pulgadas", utilizada en toda la Gerencia en ese momento –lo cual es verdad aunque el interesado no se lo crea-, pudiera presentar alguna dificultad para ser visionada por el interesado, cuando se le había facilitado y adaptado el resto de medios para poder realizar la prueba (tamaño del documento, letra, letra, zoom, tiempo, etc.)”.*

Ante dicha respuesta, no compartida por el interesado, consideramos elevar las actuaciones a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Sevilla, de la que no obtuvimos respuesta alguna, lo que motiva la inclusión del expediente en este Informe Anual.

#### **2.4. Cálculo del complemento de productividad a abonar a funcionario liberado sindical.**

La **queja 09/0934**, promovida por un funcionario liberado sindical a jornada completa, contenía una denuncia contra la Consejería de Gobernación por obligar al interesado a recurrir, cada cuatro meses, a los Tribunales de Justicia para poder percibir el importe correspondiente al complemento de productividad.

A pesar de las reiteradas resoluciones judiciales que se han venido dictado en los últimos años, respecto al propio interesado, el órgano administrativo persistía en asignar una cuantía por el complemento de productividad considerando la cuantía que percibía en los meses anteriores a su liberación sindical, y por tanto inferior a la cantidad que resultaba media de las asignadas a sus compañeros de servicio, como así tiene reiteradamente solicitado y resuelto judicialmente.

En la tramitación del expediente, la Consejería nos comunicó que el asunto planteado por el interesado se encontraba pendiente de resolución judicial en la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, por un procedimiento Abreviado.

En relación con el asunto planteado en la queja formulada ante este Comisionado, y el recurso interpuesto ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo comunicábamos a la Administración que ambas cuestiones, a nuestro entender eran diferentes: Una, el derecho del interesado a percibir complemento de productividad en cuantía a la media de sus compañeros sin necesidad de acudir a los Tribunales, que era el objeto de la queja ante este Comisionado y, la segunda, la cuestión planteada en el ámbito judicial, el caso concreto de la productividad correspondiente a un determinado periodo del ejercicio de 2008, sobre la que esta Oficina y de conformidad con lo previsto por el artículo 17.2 de nuestra Ley reguladora (Ley 9/1983, de 1 de Diciembre) se abstenía de intervenir.

Del contenido de la información aportada por la Consejería de Gobernación, de las alegaciones formuladas por el interesado a la misma e incorporadas al expediente y de

las disposiciones vigentes que resultan de aplicación, estimamos oportuno efectuar las siguientes consideraciones:

Primero.- Por Resolución de la Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública de Almería, de fecha 10 de Mayo de 2007 se concede al interesado permiso a tiempo total –140 horas, liberado sindical- conservando todos sus derechos profesionales que le sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo.

Segundo.- El Acuerdo de 7 de Octubre de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 7 de Julio de 2008, entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de la Administración de la Junta de Andalucía, común para el personal funcionario, estatutario y laboral (art. 36.3 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril), sobre derechos de representación y sindicales, en el apartado 4 de la Cláusula Segunda, sobre Permisos sindicales, establece:

*“4. Quienes disfruten de estos permisos permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo, a cuyo efecto se considerará integrado en dicho concepto el complemento de productividad, el cual se calculará en función de la productividad media que se perciba en la unidad o centro a que esté adscrita la persona a quien se concede el permiso. En casos de incapacidad temporal, se aplicará el mismo régimen que para el resto del personal.”*

Tercera.- Dentro del contenido del derecho de libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE se encuadra el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa. Se trata de una “garantía de indemnidad” que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación el resto de los trabajadores. En definitiva, el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical”; pues, en concreto, en relación con el liberado o relevado de la prestación de servicios para realizar funciones de carácter sindical, dichas consecuencias negativas pueden “constituir un obstáculo objetivamente constatable para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales.

Cuarta.- La Administración parte de la base de que el complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado del mismo y que cada Consejería, teniendo en cuenta los criterios anteriores, fijará la cuantía individual del citado complemento.

No puede aceptarse, sin embargo, que el criterio determinante en nuestra doctrina (SSTC 173/2001, de 26 de Julio, 92/2005, de 18 de Abril, y 326/2005, de 12 de Diciembre) haya sido el de que el complemento retributivo estuviera vinculado al puesto de trabajo que el funcionario venía desempeñando antes de pasar a la situación de liberado sindical. La verdadera ratio decidendi de nuestra jurisprudencia en este ámbito es la de evitar el menoscabo patrimonial del liberado sindical y el efecto disuasorio que ese perjuicio

retributivo podría provocar en el ejercicio de la libertad sindical. Y es indiscutible –como pone de manifiesto el Ministerio Fiscal- que la absoluta imposibilidad de percibir el complemento de productividad como liberado sindical –consecuencia lógica necesaria de la tesis que sostienen tanto la Administración como la Sentencia de apelación impugnada- no es compatible con la garantía constitucional de indemnidad que prohíbe el perjuicio económico del funcionario que se dedica íntegramente a la actividad sindical en relación con la retribución del funcionario que desempeña efectivamente su puesto de trabajo.

Así pues, aquella imposibilidad de percibir el complemento litigioso como consecuencia de la condición de liberado sindical del demandante integra una vulneración de la garantía de indemnidad contenida en el derecho del art. 28.1 CE, dado que su retribución ha de ponerse en conexión con la que “percibe el resto de los trabajadores que prestan servicios efectivos en las mismas dependencias” (STC 173/2001, de 26 de Julio, FJ 5); de suerte que la negación del cobro del complemento en cuestión implica “un peor trato retributivo en perjuicio del demandante de amparo en relación con sus compañeros de trabajo” (STC 92/2005, de 18 de Abril, FJ 5); garantía de indemnidad la mencionada que ha sido vulnerada, primero, por las resoluciones administrativas que denegaron el complemento controvertido y, después, por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada.

Quinta.- Finalmente, debemos precisar que el complemento de productividad no puede ser el que tuviera antes de pasar el interesado a la situación de liberado sindical, como viene manteniendo la Administración Autonómica, sino el que “percibe el resto de los trabajadores que prestan servicios efectivos en las mismas dependencias” (STC 173/2001, de 26 de Julio), calculado en función de la productividad media que se perciba en la unidad o centro a que esta adscrito el interesado.

En consecuencia, al no abonarse al interesado el complemento de productividad conforme al Acuerdo de 7 de Julio de 2008, con menoscabo de su patrimonio y con vulneración de la garantía constitucional de indemnidad, procedería, ex art. 62.1 a) de la Ley 30/1992, la declaración de nulidad de pleno derecho de los actos administrativos dictados por la Delegación del Gobierno en Almería, por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el art. 28.1 de nuestra Carta Magna y, como consecuencia de ello, reconocer el complemento de productividad en las cuantías que resulten de aplicar el precitado Acuerdo.

En base a todo ello, trasladar al titular de la Viceconsejería de Gobernación Recomendación para que el complemento de productividad al interesado se calculase en función de la productividad media que se percibiera en la unidad a la que esta adscrito, en su caso, Servicio de Protección Civil, de la Delegación del Gobierno de Almería.

Dicha resolución no ha sido aceptada por los responsables de la Consejería quienes, nos comunican que ha sido intención del Departamento atender en todo momento las consideraciones recibidas desde esta Institución, considerándose motivación suficiente para las actuaciones siguientes de al cumplimiento de la sentencia judicial habida, así como las que, en su caso, pudieran llegar.

A este respecto, y sin perjuicio de la resolución de este Comisionado, se encuentra pendiente el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en

recursos promovidos por el propio interesado y que esperamos se determine de forma definitiva el alcance del derecho que reclama en su condición de liberado sindical.

## **2.5. Acreditación de la experiencia laboral por servicios prestados mediante contratación verbal.**

Con motivo de la tramitación del expediente de **queja 07/4665**, por este Comisionado se formuló con fecha 7 de Mayo de 2008, a la Viceconsejería de Justicia y Administración Pública, Recomendación para que adoptase las medidas oportunas para incluir en las Bases reguladoras de las próximas convocatorias de acceso a la función pública andaluza, otras formas de acreditar la experiencia por los servicios prestados para los supuestos de que el contrato de trabajo no se hubiese formalizado por escrito, y que serían complementarias al justificante de vida laboral, ciertamente insuficiente por sí solo a nuestro entender.

A este respecto, debemos recordar que hasta aquellas fechas, ejercicio de 2007, las bases reguladoras de las convocatorias de acceso a los Cuerpos de funcionarios de la Administración de la Junta de Andalucía, por el sistema de concurso-oposición libre, determinaban como únicos documentos para acreditar la experiencia laboral el informe de la vida laboral –expedido por la Tesorería de la Seguridad Social- y las copias de los contratos.

Como respuesta a aquella resolución, con fecha 26 de Junio de 2008, la Dirección General de la Función Pública, adscrita a la Secretaría General para la Administración Pública, comunicaba lo siguiente:

*“(...) En relación con la segunda Recomendación, entendemos que debe efectivamente adoptarse medidas que den una solución colectiva. Por parte de esta Dirección General, se estudiará la posibilidad de otras formas de acreditación de la experiencia en cuestión, al objeto de poderlas incorporarlas, en su caso, en futuras convocatorias de procesos selectivo”.*

Una vez publicadas convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2009, podemos constatar que se mantienen como únicos documentos acreditativos de la experiencia laboral los de “informe de vida laboral” y “copia de los contratos” que detallen la categoría profesional en la que prestaron los servicios.

En este sentido, y con objeto de conocer las actuaciones realizadas hasta la fecha, en relación con aquella aceptación de la Recomendación de esta Institución, y las causas por las que no han sido incorporadas a las bases de las convocatorias efectuadas durante el presente ejercicio de 2009, aquellos otros medios para acreditar la experiencia laboral por parte de los participantes, promovimos de oficio la **queja 09/4022**, y a la que acumulamos a instancia de parte la **queja 09/3259**, ante la Secretaría General para la Administración Pública, de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

Dicha petición fue contestada por la Secretaría General para la Administración Pública, por escrito de fecha 18/12/2009, registro de salida núm. 39464, con la remisión de informe de la entonces Dirección General de la Función Pública en el que concluía que, la comentada Resolución de este Comisionado, no es aceptada por considerar que *“(...) las garantías que el procedimiento exige, y los derechos de todos los aspirantes que concurren al mismo, impiden que pueda valorarse el trabajo desempeñado por quienes no presenten contrato de trabajo con la fe de vida laboral, puesto que dichos documentos constituyen el*

*único instrumento que acredita de forma fehaciente la categoría profesional en la que se encuadran los servicios prestados por los interesados...”*

Ante dicha respuesta, esta Defensoría decide dar cuenta de las actuaciones a la Sra. Consejera titular del Departamento, recordando que, como ya motivamos en nuestra resolución, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 8, prevé que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra y se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

Y, en base a ello, aquella Recomendación se concretaba en el establecimiento de algunas medidas complementarias para acreditar fehacientemente los servicios prestados por el interesado en el sector privado, al no haberse formalizado por escrito el correspondiente contrato de trabajo.

Entre esas medidas complementarias pudieran encontrarse, entre otras, copia de los justificantes de ingreso de las cotizaciones en la Tesorería de la Seguridad Social, copia auténtica o autenticada de la plantilla del personal de la empresa, ó cualquier otro medio que considere oportuno al efecto. En todo caso, dichas medidas serían complementarias al justificante de vida laboral, ciertamente insuficiente a nuestro entender.

Transcurrido un plazo prudencia sin obtener contestación por parte de dicha autoridad, nos vimos obligados a dar por finalizada nuestras actuaciones con la inclusión del expediente en el presente informe.

## **2.6. Constitución de bolsa de trabajo para Auxiliares de Reprografía en la Diputación Provincial de Sevilla.**

La **queja 09/3534** fue promovida por una ex-trabajadora de la Diputación Provincial de Sevilla por haber sido excluida del proceso de regularización laboral llevado a cabo respecto a trabajadores temporales que venían prestando servicios de forma casi ininterrumpida en los mismos programas de fomento de empleo por los que era contratada la interesada; además, consideró haber sido objeto de una situación de discriminación respecto a otros trabajadores al no ser contratada dentro de los denominados Programas de Fomento de Empleo Agrario (PFOEA) para la ejecución del PFOEA del año 2009, cuando de forma ininterrumpida había sido contratada desde el ejercicio de 1998 al 2008, inclusive.

En ese sentido, el organismo provincial -en los últimos dos/tres años – ha creado diversas Bolsa de Trabajo para personal técnico forestal, de topografía, auxiliares y otras, en las que se han venido integrando todo el personal que, al igual que la interesada, venía prestando servicios –mediante contrataciones temporales-, y de las que tan sólo ella quedó fuera de Bolsa por cuanto la correspondiente a la categoría y especialidad en la que tendría experiencia –auxiliar de reprografía- no fue creada.

En la tramitación del expediente, solicitamos la colaboración de la Diputación Provincial de Sevilla que, mediante el preceptivo informe emitido por la Dirección de Recursos Humanos, nos comunicó entre otros datos, los siguientes:

*“El tiempo total de servicios prestados ha sido de seis años, tres meses y diez días. La reclamante ha formalizado con la Diputación Provincial de Sevilla, siempre dentro del marco normativo de los denominados Programas de Fomento de Empleo Agrario (PFOEA) Y PROPUESTA DEL SPEE. El último contrato fue el 06/03/2008 al 30/06/2008, Unidad Aepsa Gestión y Seguimiento del PFOEA 2007. Contrato afectado al Convenio INEM-CCLL.*

*El acceso al empleo en la Diputación Provincial se lleva a cabo a través de las distintas pruebas de selección en las diferentes categorías que conforman las distintas bolsas de empleo gestionadas por el Servicio de Contratación del Área de Recursos Humanos.*

*Que en la actualidad la reclamante, una vez que desde el Área nos hemos interesado por esta persona, no está inscrita en ninguna Bolsa de Empleo correspondiente a la categoría profesional de auxiliar de reprografía y sin que hasta la presente exista necesidad de crear una nueva Bolsa de dichas categorías profesionales, por no estar en los parámetros de prioridades en materia de planificación de recursos humanos.”*

A la vista de lo actuado, y de las disposiciones vigentes que resultan de aplicación, estimamos oportuno efectuar las siguientes consideraciones:

Primera.- En la exposición de los hechos advertimos que la actuación administrativa cuestionada responde a criterios de decisión basados en el ejercicio de la potestad autoorganizatoria de la Administración, la cual alude al conjunto de poderes que la misma tiene reconocidos para la ordenación de los medios personales y materiales que se le encomienda, con el objeto de que sea posible el ejercicio de determinadas competencias y potestades públicas.

Segunda.- Como quiera que, sobre la base de dicha potestad autoorganizatoria, existe un cierto grado de discrecionalidad que ofrece la elección de distintas alternativas posibles desde la perspectiva del Derecho, la intervención de esta Institución únicamente sería posible si se advirtiera una actuación concreta de la que pudiera deducirse una conducta vulneradora de un derecho fundamental, situación que, conforme al relato fáctico de los hechos que nos aportan, no ha sido posible determinar.

Tercera.- Por el Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla, ante la demanda formulada por la interesada por despido improcedente, se dictó sentencia núm. 265/09, de fecha de vista de 22 de Junio de 2009, absolviendo a la Diputación Provincial de Sevilla, entre otros. No obstante, la contratación formalizada en esos años con la interesada se trataba, tal y como establece la sentencia “de una contratación acogida a la normativa específica contenida en el RD. 939/97 de 20/6, por el que regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas”.

Cuarta.- Como acertadamente señala el informe del Área de Recursos Humanos del organismo provincial, el Tribunal Supremo en sentencia de 30/04/2001, señala que “el personal contratado por las Administraciones Públicas en función de las asignaciones



disponibles no atribuye a dichos trabajadores el carácter de fijos discontinuos”, como pretendió demostrar con su demanda la reclamante.

A la vista de lo actuado, pudimos concluir que, efectivamente, la contratación temporal de la interesada durante esos seis años, seis meses y diez días, en los que prestó servicios en el Departamento de Reprografía – desde 1998 hasta el 2007- (sin interrupción de ningún año), realizando las funciones de Auxiliar de Reprografía -como así tiene acreditados- no le atribuía a la interesada el carácter de trabajadora fija discontinua, porque su contratación estaba acogida a la normativa específica contenida en el Real Decreto 939/1997, de 20 de Junio, y por que así –además- ha sido resuelto en vía judicial.

No obstante, lo anterior si evidenciaba considerar en la planificación de los recursos humanos del organismo provincial, la incorporación de personal de Auxiliar de Reprografía para el citado Departamento, lo que justificaría la creación de una Bolsa de Empleo para dicha categoría, constituida conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad como lo habían sido el resto de Bolsas del Organismo provincial.

Quinta.- En cuanto a las contrataciones de personal de los Programas de Fomento de Empleo Agrario (PFOEA), pudiera haber existido un trato discriminatorio por parte del organismo provincial hacia la interesada respecto a otros tantos trabajadores que, al igual que ella, venían prestando sus servicios en estos Programas y que fueron nuevamente contratados para la ejecución del PFOEA del año 2009, mientras que a la interesada se comunicaba verbalmente por la Dirección de Área de Infraestructuras y Desarrollo Rural (área a la que se encontraba adscrita durante los periodos anteriores) que durante ese ejercicio (2009) no contaban con sus servicios -como así sucedió- a pesar de que las funciones que venía realizando seguían existiendo.

Sexta.- La selección del personal de los Programas de Fomento de Empleo Agrario (PFOEA) se realiza conforme al ya citado Real Decreto 939/1997, de 20 de Junio, por el que se regula la afectación, al programa de fomento de empleo agrario, de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

En estos casos, la contratación de estos trabajadores, no es una contratación por obra o servicio determinado vinculada a la realización de una obra determinada, sino que está justificada por una subvención que tiene por objeto “la contratación de trabajadores desempleados para la ejecución de obras o servicios de interés general y social, es decir, la creación de empleo subvencionado, como declara el artículo 1º de la Orden de 26 de Octubre de 1998, que regula la concesión de este tipo de subvenciones por el INEM, hoy Servicio Público Estatal de Empleo, en el ámbito de colaboración con las Corporaciones Locales.

En este sentido, la interesada se encontraba en las mismas condiciones laborales y socio-económicas que los trabajadores que fueron contratados.

Por cuanto antecede, decidimos el traslado a la Presidencia de la Diputación Provincial de Sevilla de **Sugerencia** concretada en los siguientes términos:

*“Primera.- Que adopte las medidas oportunas para la constitución de Bolsa de Trabajo para la categoría de Auxiliar de Reprografía, conforme al*

*procedimiento seguido por esa Entidad Local y ajustado a los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.*

*Segunda.- Que en las próximas contrataciones temporales de personal que se efectúen por la Diputación Provincial de Sevilla, dentro de los Programas de Fomento de Empleo Agrario -PFOEA- en el marco del Convenio INEM-Corporaciones Locales, se apliquen a la interesada los mismos criterios de selección que al resto de los trabajadores que, de forma sucesiva y anualmente, son contratados desde hace varios años.*

*Lo anterior, sin que ello constituya contratación fija discontinúa, como así fue confirmado por el Juzgado de lo Social núm. 8 de Sevilla en sentencia de fecha 29 de Junio de 2009.”*

De la respuesta emitida por el organismo provincial, resultó que no fue aceptada la resolución formulada, por lo que procedemos a la inclusión del expediente de queja en el presente Informe Anual.

No obstante, en nuestra comunicación al Presidente del organismo provincial, dando cuenta de dicha inclusión, le recordábamos que la interesada inició la prestación de sus servicios en el organismo con fecha 23/12/2003, con la categoría de Ayudante incluida dentro del grupo profesional de Oficiales de Tercera y Especialista conforme al convenio colectivo de aplicación, categoría que implicaba desempeñar determinadas tareas auxiliares dentro del grupo profesional y concretamente, en su caso, esas tareas se desarrollaron dentro del ámbito de la reprografía.

Por consiguiente dada la experiencia profesional desarrollada durante todos esos años de servicios en la Diputación, en el Departamento de reprografía, fue motivación suficiente para posibilitar contar con el perfil profesional de la interesada para las contrataciones temporales de personal para la categoría de Especialista 2ª en Máquinas Reproductoras de Planos (grupo profesional II).

La realidad de los hechos puso de manifiesto que, en el caso de la promotora de este expediente, podría haber resultado una inaplicación efectiva y real el principio de igualdad de trato y oportunidades -respecto al resto de compañeros que accedieron a sus respectivas Bolsas de Empleo- y, además, podríamos encontrarnos ante una situación discriminatoria por edad (45 años) y escasa formación académica, pero suficiente y acreditada experiencia para la actividad profesional que vino desarrollando desde hacía más de seis años.

Y, por otro parte, además, no se habría tenido en cuenta -respecto a la interesada el compromiso de estabilidad para el personal temporal de larga duración contenido en el Anexo IV relativo al Acuerdo para la Estabilidad, la Modernización Organizativa y el Desarrollo Profesional 2007-2009 contemplado en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación (BOP nº 135 de fecha 13 de Junio de 2007, páginas 2531 y 2532), por el que las partes firmantes se comprometen a desarrollar la Estrategia 2ª sobre Estabilidad Laboral y Promoción la cual contiene el denominado Plan Operativo para la Consolidación del Empleo Temporal.

En conclusión, con la no aceptación de la resolución formulada por esta Institución, consideramos que se ocasiona ciertamente un doble perjuicio a la trabajadora:

Pasa a la situación de desempleada y resultará ciertamente difícil su reincorporación a la vida laboral ante las escasas o nulas perspectivas de empleo -dada su condición de mujer y mayor de 45 años. Y, a ello, se agrava aún más si cabe, el que la trabajadora no podría ser beneficiaria del subsidio del Régimen Especial Agrario debido a las modificaciones efectuadas en la normativa reguladora de este Régimen Especial de la Seguridad Social ya que no podría reingresar en el mismo.

## **2.7. Bases reguladoras de convocatoria de acceso a plazas de empleados municipales.**

Por la publicación aparecida en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 177, de fecha 9 de Septiembre de 2009, tuvimos conocimiento del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Aracena (Huelva), con fecha 17 de Julio de 2009, referente a la aprobación de las Bases Generales de convocatoria para cubrir las plazas vacantes en la Oferta de Empleo Público de 2009.

Del estudio del contenido de las bases reguladoras publicadas, consideramos que existía incumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de acceso a la función pública por lo que iniciamos de oficio la **queja 09/4377**, ante el Ayuntamiento de Aracena (Huelva).

De entre los aspectos que consideramos vulneraban las disposiciones vigentes, y que reseñamos, se encontraban los siguientes:

a) Requisitos exigidos para participar en promoción interna (Base 2ª apartado f). Debía concretarse que la antigüedad exigida para participar era la de dos años en el Cuerpo o Escala a que se pertenezca y, en todo caso, en el Grupo inmediatamente inferior al ofertado.

b) Sistema de selección previsto para la provisión de las plazas por turno libre y promoción interna: concurso-oposición, cuando procede el sistema de oposición libre, conforme al Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril.

El Tribunal Constitucional (STC 27/91) tiene declarado que el concurso oposición no es el sistema que mejor garantiza los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (arts. 23. y 103.3 CE), en detrimento del general de oposición libre, que sólo puede ser obviado cuando por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización de los otros dos sistema citados (art. 2.R.D. 896/91), que en el caso de concurso, debe está amparado por Ley. Finalmente, el art. 4 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional d ellos Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, de 10 de Marzo de 1995, de aplicación supletoria a la Función Pública Local (art. 1.3 del mismo), reitera esta previsión.

c) Fase de concurso-oposición: en su caso, valoración superior del 45% en concreto el 75% de la fase de oposición, como ha reconocido el Tribunal Constitucional, entre otras sentencias en la núm. 148/1986, de 25 de Noviembre y núm. 67/1989, de 18 de Abril.

d) Temarios: No adecuados, en cuanto al número de temas y materias obligatorias, al Real Decreto 896/1991, de 7 de Junio, por el que se establecen las reglas

básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración.

No inclusión de materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género que, con carácter obligatorio, establece la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

e) Ausencia del calendario previsto de los procesos selectivos.

Conforme determina el art. 16.j) del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado y provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado que, con carácter supletorio, resulta de aplicación como así se recoge expresamente en la Base I de las convocatorias.

En este sentido, el citado art. 16 señala que «las convocatorias deberán contener, al menos, la duración máxima del proceso de celebración de los ejercicios». Así, la incorporación del calendario en las bases de selección es una garantía a favor de los opositores, que obliga, además al Tribunal a no dilatar el proceso y finalizar dentro de ese plazo; los participantes saben cuánto va a durar, como máximo, el proceso selectivo. Por ello, debe establecerse esa duración máxima en las bases y la Administración hacer todo lo posible para que se cumpla.

En todo caso, debería incluirse que el comienzo del primer ejercicio no comenzará antes de un día concreto, con lo que los participantes pueden programar su preparación de forma más adecuada.

En consecuencia, la posible no adecuación de dicho proceso selectivo a las citadas disposiciones vigentes, pudiera provocar la nulidad de las mismas y causar con ello perjuicios a las expectativas de la ciudadanía para acceder a la función pública con carácter estable, por lo que trasladamos a la Alcaldía-Presidencia **Recomendación** para que dichas Bases se adecuasen a las observaciones realizadas.

Recibida la preceptiva respuesta municipal, resultó que la Resolución fue aceptada parcialmente, respecto a los requisitos a exigir para participar en promoción interna y el calendario previsto de los procesos selectivos.

En cuanto al resto de las cuestiones planteadas en la Resolución, por parte de esa Alcaldía motivó su no aceptación por cuanto sigue:

1.- Respecto al sistema de selección, se considera que a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, se establece que los sistemas selectivos de funcionarios de carrera y de personal laboral fijo serán los de oposición y concurso-oposición (art.61 apartados 6 y 7).

2.- La puntuación máxima del proceso selectivo es de 35 puntos (20 de los dos ejercicios de que consta la fase de oposición, y 15 puntos por la baremación de los diferentes apartados del concurso, hacen el total de los 35 puntos reseñados. El 45% de 35 es 15,75 puntos, superior a los puntos otorgados en la fase de concurso (en total 15 puntos).

3.- Respecto a la no inclusión en el temario materia relativa a la normativa sobre igualdad y violencia de género, entiende que la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género de Andalucía es discutible su aplicación a las convocatorias equivalentes de la Administración Local por regirse por la normativa de la Administración del Estado.

Sin perjuicio de los argumentos alegados por la Administración Municipal para no aceptar los aspectos reseñados, que no compartimos por cuanto queda fundamentado en la Resolución formulada, procedimos a la inclusión del expediente de queja en el presente Informe.

#### **2.8. *Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.***

En la **queja 09/5183** se denunciaban los perjuicios profesionales, económicos y sociales que había producido en los funcionarios afectados la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Servicio Andaluz de Empleo, llevada a cabo por el Decreto 473/2008, de 14 de Octubre.

Este mismo asunto ya fue objeto de reseña en el Informe Anual del pasado ejercicio de 2009, con motivo de la **queja 08/5395**, que incluimos en el Epígrafe I.2.2.9 a la que nos remitimos en su totalidad.

Nos obstante, ante la nueva queja presentada, volvimos a poner en conocimiento de la Consejería de Empleo la resolución formulada con ocasión de la citada queja en la que recomendábamos la modificación de la RPT de la red de Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo teniendo en cuenta los efectos negativos que la aplicación del Decreto 473/2008, de 14 de Octubre, habría supuesto para el personal destinado en la red de oficinas de SAE y por las importantes repercusiones que tienen las funciones encomendadas a la red de oficinas de SAE en la ciudadanía en general.

En la respuesta facilitada desde la Consejería considera que ha actuado en el marco de la normativa legal vigente, salvaguardando los intereses generales y ejerciendo las competencias de autoorganización que tienen conferidas las Administraciones Públicas, con el fin de mejorar los servicios que se prestan desde la red de oficinas de empleo adscritas al Servicio Andaluz de Empleo.

Por ello, concluía el informe de la Administración, la referida modificación pretende ajustar las plantillas de personal creando para ello determinados puestos de trabajo que se entienden necesarios, modificando otros para adaptarlos a las necesidades actuales de funcionamiento y eliminando aquellos otros que quedaron desfasados, respetando los derechos e intereses legítimos de las personas que trabajan por y para la organización, procurando lo mejor para las mismas.

A la vista de la respuesta recibida, entendemos que desde la Consejería de Empleo se mantiene el mismo criterio ya expresado con ocasión de la resolución contenida en la queja 08/5395, por lo que esta Institución ratificándose en la ya comentada recomendación y expediente reseñada en el anterior Informe en el epígrafe indicado, dio por finalizadas las actuaciones, con el archivo del expediente y su inclusión en este Informe.

## **2.9. Incumplimiento de las disposiciones en materia de paridad en la constitución de las Comisiones de Selección.**

Con motivo de la publicación en BOJA núm. 59 de fecha 25 de Marzo de 2010, de la Resolución de 12 de Marzo de 2010, de la Secretaría General para la Administración Pública, de la convocatoria para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso-oposición, en la categoría profesional de Psicólogo/a (1030), correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2009, se inicia de oficio la **queja 10/2062**, por cuanto la Comisión de Selección incluida en su Anexo I, se constituía en su totalidad de personas del sexo femenino.

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y su entrada en vigor, tiene una trascendental importancia, no solo por las modificaciones producidas en nuestro ordenamiento jurídico, sino por los cambios sociales y laborales que la misma está favoreciendo para avanzar en el logro de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Ley 7/2007, de 12 de Abril, en su art. 60.1 al regular los órganos de selección establece que serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que “la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”. A este respecto, el Estatuto de Autonomía para Andalucía incorpora transversalmente el principio de igualdad en 17 artículos.

Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres.

Integrar la perspectiva de género supone incorporar al análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas, las diferentes posiciones ocupadas por las mujeres y los hombres que producen desequilibrios de género.

Como ya conocemos, en Andalucía, este hecho se consolida con la entrada en vigor de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, cuyo objetivo es la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Así, en el Capítulo II de su Título I, establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados, recogido en el artículo 11 con el siguiente tenor literal:

«1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres».

Asimismo, uno de los instrumentos fundamentales para integrar la perspectiva de género, es decir, incorporar estas diferencias y actuar en base a ellas, ha sido el aún vigente Plan Estadístico de Andalucía 2007-2010, entre cuyos objetivos se encuentra el *“Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres”*.

Siguiendo esta misma línea de actuación y para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó, por Acuerdo de 19 de Enero de 2010, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Dicho Plan Estratégico, ha sido elaborado con una filosofía política concretada en seis principios rectores de entre los que reseñamos el de Responsabilidad, que dice:

«Tras la entrada en vigor de la Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, no sólo se establece el compromiso, por parte de todos los poderes públicos, de aplicar de forma efectiva lo legislado en la misma, sino también la responsabilidad de llevarlo a cabo en los términos y plazos establecidos en dicha Ley».

Por cuanto antecede, procediéndose a abrir de oficio la **queja 10/2062** ante la Secretaria General para la Administración Pública, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, al tiempo que decidimos formular Recordatorio de deberes Legales sobre las disposiciones y trasladamos Recomendación para que la Comisión de Selección se constituyese garantizando la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Del examen de la respuesta emitida por la Dirección del Instituto Andaluz de Administración Pública, órgano gestor de las pruebas selectivas, se desprende que la anterior Resolución no es aceptada a pesar de compartir lo manifestado en la queja que nos ocupa y sin perjuicio de que para próximas convocatorias adoptará las medidas necesarias para el cumplimiento del principio de paridad en la composición de dichas Comisiones.

En consecuencia, y como quiera que no se produce una medida adecuada en los términos contenidos en la Resolución formulada, aún siendo posible en el momento en que la misma se trasladó a la autoridad competente, he resuelto dar por finalizadas las actuaciones en el expediente de queja, procediendo a su inclusión en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía, de conformidad con lo prevenido por el art. 29.2 de nuestra ley

reguladora por considerar que siendo posible una solución positiva, ésta no se ha conseguido.

### **2.10. Demora en el pago de las retribuciones a los empleados del Ayuntamiento de Huévar del Aljarafe (Sevilla)**

En la **queja 10/2220**, un funcionario del Ayuntamiento de Huévar del Aljarafe (Sevilla), se dirigió a esta Institución denunciando la demora en el pago de las nóminas de los empleados públicos de ese Ayuntamiento.

En la tramitación del expediente, solicitamos la colaboración de la Alcaldía-Presidencia que, mediante el informe preceptivo nos comunicó que el motivo de la situación era debido a las circunstancias económicas negativas que atravesaba el Ayuntamiento, lo que motivaba que ningún trabajador ni proveedor de la entidad local estuviese al corriente en sus pagos.

Asimismo, la primera autoridad municipal, nos decía:

*“(...) En cuanto a las medidas que desde esta alcaldía se están adoptando, en primer lugar informarle que esta entidad ha firmado un acuerdo con el OPAEF sobre la deuda pendiente que una empresa de la localidad tiene con este Ayuntamiento y cuyo importe asciende a 980.724,43 €. Dicha cantidad será pagada de forma fraccionada durante los meses de Marzo a Noviembre del presente ejercicio, debiendo estar liquidada en su totalidad antes de Diciembre de 2010.*

*En segundo lugar y para poder disponer en estos momentos de esta cantidad, estamos realizando gestiones con los bancos para que nos adelanten dicho importe. Una vez lo tengamos concedido procederemos a los abonos de las nóminas que se adeudan.(...)”*

Posteriormente, durante la tramitación del expediente, recibimos información de otras personas afectadas alegando que algunos trabajadores sí habrían cobrado algunas cantidades, por lo que a todos no se les adeudaban los mismos periodos; estos afectados, insistían en que se estaban atendiendo otros pagos menos prioritarios -como los gastos de equipos deportivos federados-; se siguen realizando contrataciones de personal temporal, etc.

Como bien sabemos, la normativa vigente establece la obligatoriedad para los entes locales de formular un Plan de Disposición de Fondos a fin de establecer unos criterios que determinen cómo y cuándo van a salir los fondos municipales, criterios que deberán ajustarse a lo dispuesto en dicha normativa en esta materia, que está constituida básicamente por:

a) El artículo 187 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, que dispone:

«La expedición de las órdenes de pago se acomodará al plan de disposición de fondos de la tesorería que se establezca por el Presidente que, en todo caso, deberá



recoger la prioridad de los gastos de personal y de las obligaciones contraídas en ejercicios anteriores».

b) El artículo 65 del Real Decreto 500/1990, de 20 de Abril, de desarrollo del capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de Diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, que establece:

«La expedición de órdenes de pago se acomodará al plan de disposición de fondos que se establezca, con la periodicidad y vigencia que el mismo determine, por el Presidente o por el órgano facultado para ello en el caso de organismos autónomos dependientes.

El plan de disposición de fondos considerará aquellos factores que faciliten una eficiente y eficaz gestión de la tesorería de la entidad y recogerá necesariamente la prioridad de los gastos de personal y de las obligaciones contraídas en ejercicios anteriores.»

El Plan de Disposición de Fondos tiene por objeto conseguir una adecuada distribución temporal de los pagos acomodándolos a las disponibilidades de efectivo previstas en la Tesorería Municipal que permita una correcta estimación de las necesidades de endeudamiento del Ayuntamiento y la optimización del empleo de los recursos disponibles.

La gestión de los fondos integrantes de la Tesorería, salvo disposición legal en contrario, se realizará bajo el principio de unidad de caja con la centralización de todos los fondos y valores generados por operaciones presupuestarias y por operaciones no presupuestarias.

Dicho Plan constituye la expresión normativa de los criterios para la ordenación del pago, con respeto a los límites de prioridad señalados en el artículo 187 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y en otras normas de aplicación.

Como acto jurídico reglamentario, el Plan establece normas sobre la priorización de pagos de naturaleza permanente, constituyéndose en un documento de carácter obligatorio, cuya formulación es competencia de la Alcaldía-Presidencia y, su ausencia, supone respetar la prelación de pagos radical del artículo 187 del TRLRHL y, dentro de las obligaciones del ejercicio corriente, la aplicación del artículo 74.2 de la Ley 30/1992, esto es, el despacho de expedientes por riguroso orden de incoación, salvo resolución motivada en contra.

El orden de incoación sería el de producción de la Fase O, verdadero surgimiento de la obligación económica, si bien se entiende que para los gastos de origen contractual se habría de esperar el transcurso de sesenta días desde la fecha de expedición de la certificación o documento acreditativo, si a la fecha del reconocimiento de la obligación este periodo no se hubiera concluido.

Por su carácter normativo, el Plan de Disposición de Fondos, debe ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, siendo impugnabile en vía contencioso-

administrativa. No puede ser modificado, por tanto, mediante acto singular, ni por el Presidente, ni por el Pleno, por el principio de inderogabilidad singular de los reglamentos.

Igualmente, el citado Plan es un reglamento interno que sirve para organizar el funcionamiento de un servicio burocrático-administrativo y es uno de los llamados Reglamentos ad intra: es, por lo tanto, un acto jurídico, que va a comportar un conjunto de derechos y obligaciones en su aplicación. Y dentro del acto jurídico es claro que, aunque no tenga unos destinatarios determinados, no se consume al ser cumplido o puesto en práctica, sino todo lo contrario, se perfecciona. Por ello, no es un acto administrativo general, un acto ordenado, sino un acto ordinamental, es decir, un Reglamento, una norma, Derecho objetivo.

El Plan de Disposición de Fondos según el Ordenamiento jurídico tiene unos caracteres determinados, que son:

1. De la redacción del artículo 187 del TRLRHL se desprende que es un documento no discrecional o voluntario. El Presidente de la Corporación está en la obligación de hacerlo, pues así lo impone el TRLRHL al utilizar la expresión de que "la expedición de las órdenes de pago habrá de acomodarse al Plan".

2. Indispensable o necesario. Es un documento indispensable, necesario, que tiene que existir para cumplir su propia finalidad en la expedición de las órdenes de pago.

3. Instrumento de coordinación. El Plan funciona como instrumento de coordinación entre el Presupuesto y la Tesorería, actuando como mecanismo de regulación de los flujos de entrada/salida que ha de soportar la Tesorería (cuánto y cuándo hay que ingresar/pagar).

4. Planificador de los gastos. También en consonancia con su propia finalidad: poner orden.

5. Legitima la expedición de los correspondientes mandamientos u órdenes de pago. Una vez aprobado, será su adecuación al Plan lo que legitimará la expedición de los correspondientes mandamientos u órdenes de pago.

6. Instrumento de control. Es un medio de control en la expedición de las aprobaciones del gasto y de las órdenes de pago, pues marca el ritmo de ellas dentro del ejercicio presupuestario.

7. Instrumento para el eficiente funcionamiento de la Tesorería, pues, poniendo orden, lo conseguirá. Por supuesto, siempre que haya fondos líquidos suficientes para pagar a todos en su debido tiempo y momento.

8. Condiciona el plan y programa de la Tesorería, que confeccione el titular de la misma en consonancia con lo dispuesto en los artículos 196.1.c) del TRLRHL y 5.1A) del Real Decreto 1174/1987.

9. Como integrante del Ordenamiento jurídico resalta su carácter vinculante y flexible al mismo tiempo. Vinculante, en cuanto que toda norma obliga. Es una consecuencia del Derecho positivo, del Ordenamiento jurídico de un Estado de Derecho. Flexible, porque aun siendo rígido para su propia aplicación, que no puede ser desviada ni

alterada, permite su modificación. Puede ser variado por los mismos cauces de su creación, en función de las variables a las que está o puede estar sometido.

Todo esto lleva a precisar su finalidad: documento de ordenación y de planificación de los gastos, para que se ordene la expedición de los documentos conformadores de ello y el pago correspondiente y, bajo el principio constitucional de la eficacia (artículo 103.1 de la Constitución), conseguir resultados eficientes.

En definitiva, el Plan de Disposición de Fondos asegura el nivel de cobertura suficiente para la atención y pago de las obligaciones planificadas, siendo su responsable el Presidente, que es quien lo establece, debe ser quien lo haga materialmente y decidir cómo quiere que se haga, pues es el ordenador de pagos, sin perjuicio de los informes técnicos, jurídicos y económicos, que quiera solicitar.

En cualquier caso, el Plan de Disposición de Fondos deberá ser elaborado de acuerdo con los criterios de prelación que establece el artículo 187 del TRLRHL, en cuanto que tendrán preferencia los pagos para gastos de personal y las obligaciones de ejercicios cerrados.

En este sentido, en virtud de lo dispuesto en los artículos 214.2.b) y c) del TRLRHL, el Interventor está obligado a comprobar que se cumplan las prioridades en los pagos, debiendo formular el correspondiente reparo que pusiera de manifiesto el incumplimiento de las prioridades legales en los mismos.

Por su parte, la Tesorería, que es la que debe proponer la Ordenación del Pago al Alcalde, debe garantizar que las propuestas que vayan a ser ordenadas por la Alcaldía se ajustan al Plan de Disposición de Fondos aprobado, sin perjuicio de que la Intervención fiscalice, como es su competencia, dicha propuesta, para ver que se respeta el Plan de Disposición de Fondos.

Por cuanto antecede, este Comisionado decidió formular a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Huévar del Aljarafe (Sevilla), **Recomendación** para que, sin más demora aprobase el correspondiente Plan de Disposición de Fondos.

En la programación mensual de las órdenes de pago a emitir respecto de las obligaciones presupuestarias reconocidas y de pagos de naturaleza no presupuestaria emitidas conforme a la normativa de aplicación, se estará al siguiente orden sucesivo de prelación:

A) Prolación de pagos.

Cuando las disponibilidades de fondos estimados no permitan atender el pago de la totalidad de las obligaciones vencidas y exigibles se estará al siguiente orden de prelación:

1. Gastos de personal.

Pagos de todo tipo de retribuciones fijas y variables e indemnizaciones incluidas en los artículos 10, 11, 12, 13, 14 y 15 del capítulo 1 de la clasificación económica del

presupuesto de gastos establecida por la orden EHA/3565/2009, de 3 de Diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las Entidades Locales.

2. Pagos no presupuestarios por retenciones practicadas en la nómina.

Impuesto no presupuestarios por retenciones practicadas en la nómina. Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones judiciales, embargos y cualquier otra retención legalmente establecida.

3. Cuotas de los seguros sociales a cargo del empleador:

Aportaciones del Ayuntamiento a los regímenes de la Seguridad Social y de previsión (mutualidades de funcionarios) del personal municipal y otros gastos comprendidos en el concepto 160 de la clasificación económica del presupuesto de gastos.

4. Pagos por obligaciones contraídas en ejercicios anteriores.

La amortización de la deuda del capítulo 9, operaciones de Tesorería y gastos financieros por intereses derivados de las mismas. Las demás obligaciones contraídas en ejercicios anteriores, presupuestarias o no, sin incluir los intereses que se pudieran entender devengados a tenor de lo dispuesto en la Ley 3/2004, de 29 de Diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

5. Impuesto sobre el valor añadido: Pagos derivados de las liquidaciones del impuesto sobre el valor añadido.

6. Otros pagos: Los derivados de sentencias firmes por las que el Ayuntamiento fuera condenado al abono de una cantidad cierta. Las devoluciones de ingresos debidos e indebidos. Las devoluciones de garantías o depósitos constituidos en metálico.

7. Otros pagos tributarios: Pago de otras obligaciones tributarias distintas a las enumeradas en apartados anteriores.

8. Pagos declarados urgentes: Los pagos declarados urgentes por el ordenador de pagos hasta un límite máximo del 5 por 100 mensual de los pagos programados del capítulo 2 para ese mes.

9. Anticipos de caja fija: Provisiones de fondos para constitución o reposición de anticipos de caja fija y mandamientos a justificar.

10. Primas de seguros: Pagos de primas de pólizas de seguros.

11. Ayudas sociales: Transferencias para gastos corrientes relacionados con atenciones benéficas y asistenciales incluidos en el artículo 48 del presupuesto de gastos.

12. Los demás pagos presupuestarios y no presupuestarios no incluidos en los apartados anteriores: Se realizarán atendiendo a sus respectivos vencimientos.

Al cierre del presente informe, estamos a la espera de recibir la respuesta de la primera autoridad local de la que daremos cuenta en el próximo ejercicio.

### **2.11. Personal docente.**

Como viene siendo habitual, en este apartado del Informe vamos a dar cuenta de aquellas quejas que durante el año 2010 se han ido recibiendo en esta Institución relativas a los distintos problemas que han afectado al colectivo de docentes dependientes de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

Los temas que durante este año 2010 han generado más conflictividad, o que por su temática merecen ser destacados, a título enunciativo, han sido los siguientes: la dotación de dos bolsas de sustituciones; la solicitud de que se autorice un permiso para acompañar al médico a familiares hasta 1º grado de consanguinidad; la necesidad de que en la normativa que regula las comisiones de servicio se introduzca un nuevo supuesto basado en la conciliación de la vida laboral y familiar; las distintas problemática surgidas en el desarrollo de los procesos selectivos, tales como la disconformidad con la baremación de las publicaciones, méritos...; disconformidad con el Decreto 302/2010; reconocimiento del permiso de paternidad en caso de enfermedad grave de la madre; coordinación de las actuaciones que se produzcan en el desarrollo de los procesos selectivos.

Antes de entrar en el análisis de las quejas sobre las que nos proponemos dar cuenta en el presente Informe, nos proponemos, a su vez, y asumiendo nuestro compromiso, a concluir el relato de aquellas quejas que fueron objeto de análisis en el Informe Anual pasado, si bien al momento de su redacción aún se encontraban en fase de tramitación.

Pues bien, en el Informe Anual pasado nos comprometimos a dar cuenta del resultado de la **queja 08/4273**.

Previamente, y para poder situarnos, vamos a hacer una breve referencia a su contenido.

En esta queja el interesado, maestro interino, fue detenido, como consecuencia de una denuncia formulada contra él por la madre de una alumna, en la que se le acusaba de hechos delictivos muy graves, cometidos, supuestamente, durante el ejercicio de sus funciones como docente.

Días mas tarde fue cesado en el puesto de trabajo que venía ocupando, por incorporación de su titular. A la vez que le fue notificada una Resolución dictada por el entonces Director General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, por la que se le excluía temporalmente de la Bolsa de Interinos, hasta tanto en cuanto recayese sentencia judicial.

Sin embargo, el proceso penal finalizó en virtud de Auto judicial en el que se acordaba el sobreseimiento provisional de la diligencias previas. Este Auto devino firme al no haber sido recurrido por ninguna de las partes en el procedimiento.

Por consiguiente, a partir de la firmeza del auto, procedía restituir al interesado en todos los derechos que tenía reconocidos en el momento en que se produjo la denuncia o se dictó la Resolución a partir de la cual se acordó su exclusión de la bolsa de interinos.

Sin embargo, la Administración educativa dictó la oportuna Resolución por la que acuerda incluir al interesado en la bolsa del cuerpo de maestros reconociéndole

únicamente el tiempo de servicios que le hubiese correspondido únicamente a efectos de bolsa y no a efectos de sus participación el siguiente concurso de traslados, ni a efectos económicos.

La presente queja fue admitida a trámite, procediéndose, tras la oportuna investigación, a formular a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, la siguiente **Recomendación**:

*“Que se proceda de forma inmediata, a modificar el apartado segundo de la Resolución de esa Dirección General de fecha 25/02/09, recociendo al interesado el tiempo de servicios durante el que ha estado excluido y/o suspendido en funciones, a todos los efectos – económicos y de participación en los procesos selectivos-, no sólo a efectos de bolsa”.*

La Dirección General afectada, en respuesta a nuestra Recomendación, acordó extender los efectos del reconocimiento del tiempo de servicios prestados *“a la fase de concurso en el actual procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros”.*

Esta decisión, que suponía una aceptación parcial de la Recomendación, nos obligo a dirigirnos nuevamente a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos con el ánimo de conocer los motivos por los que no se habían reconocido al interesado los efectos económicos.

Fue en éste el último trámite o última actuación producida en la queja de referencia, en el momento de redacción del Informe Anual de 2009.

Pues bien, en repuesta a nuestra petición de información, la Dirección General nos contestó que el interesado había interpuesto recurso contencioso administrativo, por lo que esa Administración quedaba a la espera de la pertinente Resolución Judicial.

La postura adoptada por la Administración educativa a la vista de la decisión adoptada por el interesado de acudir a la vía judicial, en opinión de esta Institución, no constituía un obstáculo legal para el cumplimiento de la Resolución de este Comisionado.

En consecuencia, debiendo concluir que la Administración educativa no compartía nuestra Recomendación, sin que resultase admisible el argumento que justificaba su negativa, acordamos, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.2 de la Ley 9/1983 del Defensor del Pueblo Andaluz, dar cuenta a esa Cámara de la presente queja, mediante su inclusión en este Informe.

Otra de las quejas cuyo relato quedó inconcluso el pasado Informe fue la **queja 09/4548**. En ésta se planteaba el caso de un docente, quien tras el nacimiento de su hija y encontrándose la madre en un estado de salud crítico tras el parto, solicitó que le fuese reconocido el permiso por maternidad.

En el informe emitido por la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, al respecto de la cuestión debatida, dicho organismo manifestaba que en los supuestos en los que la madre no hubiese generado el permiso de maternidad, solo podrá disfrutarlo el padre, con carácter excepcional, en los casos del fallecimiento de la madre. La Administración educativa entendía que no era éste el supuesto del interesado, ni podía aplicarse por analogía la excepción que contemplan los artículos 48.4 del Estatuto de

los Trabajadores y 49.a) de la Ley 7/2007 de 12 de Abril de Estatuto Básico del Empleado Público.

Pues bien, aquí concluimos el relato de la queja en el Informe Anual pasado, comprometiéndonos a dar cuenta a esa Cámara de su resultado, tras la valoración por los técnicos de esta Institución del informe recibido de la Administración educativa y cuyo contenido hemos avanzado en párrafos anteriores.

Tras la valoración y estudio de la posición mantenida por la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, pudimos concluir que efectivamente, desde un punto de vista estrictamente jurídico no podíamos hablar de irregularidad en la decisión adoptada por la Administración educativa al denegar el permiso de paternidad al interesado, ya que en su caso, no se daban los presupuestos exigidos por la normativa vigente en la materia.

No obstante, consideró esta Institución, que en el ejercicio de una interpretación amplia y generosa de la excepción que contempla el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 49.a) de la Ley 7/2007 de 12 de Abril de Estatuto Básico del Empleado Público, podría ésta aplicada, por analogía, al supuesto del interesado.

En consecuencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.2 de la Ley Reguladora de esta Institución, procedimos a formular a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional, la siguiente **Sugerencia**:

*“Que se dicten las instrucciones precisas en aras a que en los supuestos en los que la madre, por motivo de enfermedad, se declarase incapaz para hacer frente al cuidado del recién nacido, el padre pueda disfrutar del permiso de maternidad, asimilando pues este caso al supuesto de fallecimiento de la madre.”*

Finalmente, procede informar a esa Cámara, que la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, ratificando la posición mantenida inicialmente en su informe, deniega la aceptación de nuestra Sugerencia.

Tras esta dación de cuenta de aquellas queja cuya redacción quedo inconclusa el pasado Informe, vamos a pasar a analizar aquellas quejas tramitadas durante este año 2010, cuya problemática, por su interés, relevancia o trascendencia merece ser destacada.

2.11.1. Docente que no podido acceder a una plaza en la función pública docente, al no habersele baremado como méritos sus publicaciones.

Fiel reflejo de la problemática que encabeza este epígrafe lo es la **queja 09/3486**.

En esta queja, la interesada exponía que:

*“Habiéndome presentado al procedimiento selectivo para ingreso al Cuerpo de Maestros por la especialidad de Educación Infantil (Oposiciones) y*

*habiendo aprobado con un 8,96 y teniendo 4,3175 puntos en el baremo, no he cogido plaza.*

*En la web de la Junta de Andalucía podemos observar que hay 298 personas con menor puntuación global que yo a las que sí se les han asignado plaza.*

*Por otra parte reclamo 1,72 puntos del baremo que no se me han reconocido aún habiéndolos reclamado ya que las publicaciones presentadas para baremación cumplían los requisitos exigidos según la orden 09/03/09 y tengo conocimiento de compañeras a las que sí se les ha baremado. Con los puntos que reclamo hubiera accedido a la plaza.”*

La presente queja se admitió a trámite, solicitándose el preceptivo informe de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

Recibido el informe emitido por esa Dirección General, del mismo merece ser destacado los siguiente:

*“Por lo que respecta a su reclamación de la puntuación del Baremo aplicada en la fase de Concurso, se indica igualmente que la citada Orden recoge en su Base 8ª.6 el procedimiento para presentar las mismas, sin que a la fecha actual conste en el Servicio de Gestión de Personal Docente, que la interesada haya iniciado un procedimiento al respecto”.*

Como puede comprobarse, el informe recibido obviaba cualquier pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión debatida, alegando únicamente como justificación el hecho de que la interesada no hubiese hecho uso, o al menos así le constaba, de los procedimientos de reclamación que la ley le reconoce.

No obstante, con el ánimo de poder adoptar una resolución definitiva en el presente expediente de queja con las debidas garantías, nos vimos obligados a dirigir al organismo afectado una nueva petición de informe, requiriéndolo en esta ocasión, a fin de que nos justificara los motivos concretos por los que nos se habían baremado las publicaciones de la interesada.

La respuesta obtenida por parte de la Administración educativa se concretaba en la siguiente: *“(…) se comprueba que la Sra(…) en el mérito publicaciones aparece con el motivo de reparo 23 “no aportar certificados de la editorial dónde conste el número de ejemplares y que la difusión de los mismos ha sido en librerías comerciales”.*

Además, vuelve a insistir una vez más la Dirección General en su informe, en el no ejercicio por parte de la interesada de los mecanismos de reclamación en vía administrativa y/o judicial que la Orden de 9 de Marzo de 2009, por la que se convoca el proceso selectivo, le reconoce para la defensa de sus derechos e intereses.

Pues bien, con el ánimo de profundizar en este asunto, trasladamos a la interesada el informe recibido a fin de que nos formulara cuantas alegaciones a su derecho pudieran interesar.



Examinado el escrito de alegaciones de la interesada merecen ser destacados los siguientes aspectos:

*“1º Con respecto al punto 1º en el que se hace mención a que los méritos aportados (sobre mis publicaciones) no cumplían con el motivo de reparo nº 23: “No aportar certificados de la editorial donde conste el número de ejemplares y que la difusión de los mismos ha sido en librerías comerciales”, expongo que:*

*Las publicaciones aportadas eran de dos tipos:*

*- Publicaciones de libros, en las que se aportó tanto los ejemplares correspondientes, así como la certificación de la editorial en la que consta el número de ejemplares y su difusión en librerías comerciales, cumpliendo con lo establecido en la Orden de 9 de Marzo de 2009, por la que se convocó el procedimiento selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Maestros (BOJA nº 47, pag. Nº 49). “se presentará un informe oficial por cada publicación en el que el organismo emisor certifica que la publicación aparece en la base de datos bibliográfica, con indicación de la base de datos, el título de la publicación, los autores, la revista, el volumen, el año y la página inicial y final”.*

La información recibida de la Administración educativa, junto con las alegaciones de la interesada y la documentación aportada, nos permitía concluir que las publicaciones presentadas por la interesada, en contra de lo manifestado por la Dirección General afectada, reunían los requisitos establecidos en la Orden de 29 de Marzo de 2009. Habiéndose acreditado estos extremos ante la Administración educativa, dentro del plazo habilitado al efecto.

Por consiguiente, en defensa de la legalidad vigente, y con el propósito de conseguir la restitución de los derechos de la interesada, de conformidad con el artículo 29.1 de la Ley 9/1983 de 1 de Diciembre de Defensor del Pueblo Andaluz, formulamos a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, la siguiente **Recomendación:**

*“Que se proceda, sin más demoras, a examinar nuevamente el expediente de la interesada, con el animo de comprobar que en el mismo figuran incorporados los documentos acreditativos de los datos o requisitos exigidos en relación con las publicaciones presentadas, procediéndose en este caso, a la baremación de las publicaciones, declarándose los efectos que se deriven de la nueva baremación”.*

Recientemente, se ha recibido la respuesta de la Dirección General a la Recomendación formulada por esta Defensoría, de la que merece ser destacado, lo siguiente:

*“Respecto a la existencia de escritos de reclamación de la interesada en estas dependencias, se indica nuevamente que a fecha de hoy se ha vuelto a comprobar la no existencia de recursos que la interesada hubiese podido presentar en los plazos habilitados”.*

*(...) En el apartado 3.2. de dicho Anexo II se determina que: “Las Comisiones de Baremación tendrán la potestad de decidir si una publicación*

*reúne los requisitos mínimos para tener carácter científico o didáctico, así como los de distribución y publicación”.*

*La Comisión de Baremación nº 3 de Cádiz, actuó en todo momento siguiendo lo dispuesto en la Orden de Convocatoria, haciéndose públicas sus actuaciones tal y como prevé la mencionada Orden.*

*La (...), según los datos obrantes en esta Dirección General, no procedió a recurrir las actuaciones de esta Comisión, teniendo habilitado un periodo para ello.*

*Es por ello, que siendo éste además un procedimiento de concurrencia competitiva, en el que se ven afectados terceros por las posibles reclamaciones y recursos, se hace preciso ajustarse a los plazos que la legislación de procedimiento administrativo prevé, así como a los determinados en la Orden de convocatoria del procedimiento selectivo.”*

Como puede observarse este Centro Directivo, lejos de dar argumentos sólido desde un punto de vista legal, se limita una vez más a justificar su actuación en el no ejercicio por parte de la interesada de las vías de reclamación y recurso que tiene a su alcance, a lo que en esta ocasión se añade, el carácter discrecionalidad en la actuación de los tribunales de selección.

Pues bien, aunque en el momento de redacción de estas líneas, esta Institución aún no ha emitido su pronunciamiento al respecto de la negativa manifestada por la Administración educativa en cuanto a la aceptación de nuestra Recomendación, si podemos avanzar que, de una parte, el hecho de que la interesada no hubiese hecho uso de las vías de reclamación que la Orden de convocatoria le reconoce, no justifica en modo alguno, que la Administración educativa haya incumplido la legalidad vigente en perjuicio de los derechos e intereses de la interesada y, de otra parte, la discrecionalidad que caracteriza la actuación de los Tribunales de Selección, no los exime de obligación de cumplir y someterse escrupulosamente a la legalidad vigente.

#### 2.11.2. Disconformidad con el Decreto 302/2010.

Como cuestión previa, hemos de significar que han sido muy numerosas las quejas recibidas en esta Institución en este año 2010 en las que el colectivo de docentes interinos y sustitutos nos trasladaban su malestar ante el mentado Decreto. De entre las quejas recibida, podemos citar la **queja 10/4111; queja 10/4234; queja 10/4282; queja 10/4579; queja 10/4584; queja 10/4587; queja 10/4589; queja 10/4592; queja 10/4595; queja 10/4597; queja 10/4598; queja 10/4599; queja 10/4608; queja 10/4608; queja 10/4609; queja 10/4610; queja 10/4985.**

Para ilustrar la problemática que titula este epígrafe, vamos a comentar la **queja 10/4985**. En esta queja la interesada manifestaba como aspirante a formar parte del cuerpo de profesora interina de enseñanza secundaria:

*“Que dicha Orden de convocatoria pertenece al anterior Decreto, que regula la ordenación en bolsa del profesorado interino y aspirante según el sistema transitorio, que ha sido derogado por el actual Decreto 302/2010, de 1 de Junio, por el que se ordena la Función Pública docente y se regula la*

*selección del profesorado y la provisión de los puestos de trabajo docentes, regula el ordenamiento de la bolsa de sustituciones y la permanencia del personal interino en la misma.*

*Que este Decreto generará un importante problema en este personal ya que, a partir del curso escolar 2010-2011, los interinos estarán ordenados en la bolsa según criterios diferentes, dependiendo de si el inicio de su relación laboral con esta Administración se produjo antes o después del 30 de Junio de 2010, lo cual contradice el principio constitucional de igualdad.*

*Asimismo, con este Decreto, se incumplen los siguientes principios:*

*- Se crean dos bolsas, con criterios de acceso distintos e injustos, un respecto del otro, lo cual va contra el principio de igualdad.*

*- Que pueden expulsar de la bolsa a personas que hayan trabajado y que, por tanto, ya han adquirido experiencia y están demostrando o desarrollando su capacidad para el puesto que desempeñan, lo cual va en contra del principio de capacidad, y en contra mismo del concepto de funcionario público.*

*- Que la formación realizada para el baremo de méritos no sirve para nada, pues caduca en dos años, lo cual va en contra del principio de mérito.*

*- Los tres principios mencionados, son los que aparecen al inicio de la mencionada Orden de convocatoria de oposiciones, que a su vez se basa en una Ley (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación), que asimismo remite a la Constitución, por lo cual, entiendo que este Decreto es inconstitucional.*

*- Que existen precedentes judiciales al respecto, concretamente de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en su Sentencia nº 1246 de 2006. En ella se resuelve el recurso presentado en relación a una ordenación similar de las bolsas de sustituciones en Ceuta. La resolución contenida en la misma obligó a modificar el sistema de "doble bolsa".*

*- Que esta medida repercutirá negativamente en el funcionamiento del actual sistema de enseñanza, al desmotivar a un personal docente interino en una situación más que precaria, creando en el mismo una constante incertidumbre, al tener que enfrentarse a cada nuevo proceso selectivo en una considerable situación de desigualdad, y gestando una bolsa de sustituciones tan itinerante, que impedirá que el profesorado incluido en ella pueda conseguir una experiencia laboral más o menos continua que poner en práctica, día a día, en los centros educativos.*

*Por todo lo expuesto, solicito:*

*Como aspirante al Cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, interesada en la resolución de la problemática suscitada con objeto de la*

*aprobación por parte de la Junta de Andalucía del decreto 302/2010 de 1 de Junio:*

*1.- Que los aspirantes que hemos aprobado las oposiciones reguladas por la Orden de 25 de Marzo de 2010, así como los futuros aspirantes que se presenten a próximos sistema de selección, tengamos los mismos derechos que los interinos que hayan entrado en bolsa antes del 30 de Junio de 2010, puesto que, entiendo, que una fecha no puede ser, en absoluto, un criterio que mida la capacidad o mérito de los opositores.*

*2.- Que la ordenación en bolsa de interinos, aspirantes y futuros aspirantes siga un criterio único, justo e igualitario.*

*3.- Que los aspirantes y futuros aspirantes que tengan tiempo de servicio no puedan ser expulsados de la bolsa siguiendo un criterio in justo, puesto que la experiencia debe ser tenida en cuenta también en cuenta como formación permanente, sin que esto suponga, en absoluto, un detrimento en los derechos adquiridos por los interinos que hayan accedido a la bolsa antes del 30 de Junio de 2010.*

*Sea tenida en cuenta esta petición, en la que se respete y se tenga en cuenta indiscutiblemente la igualdad para todos en la ordenación de la bolsa, esperando que de ella se hagan eco las instituciones y organismos competentes en la materia, así como recibir en su caso comunicación sobre las posibles soluciones que a este problema puedan darse. (...)*

Esta queja fue admitida a trámite solicitándose el preceptivo informe de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

Recientemente, y coincidiendo con la redacción del presente Informe, ha tenido entrada en esta Institución el informe solicitado del mentado Centro Directivo, cuyo tenor literal pasamos a transcribir:

*"El Decreto 302/2010, de 4 de Junio, de ordenación de la función pública docente y regulación de la selección del profesorado no establece en su articulado la formación de dos bolsas de profesorado interino, ya que solo existe una bolsa a la que se puede acceder con los diversos procedimientos que este decreto prevé.*

*La Disposición Adicional 4ª establece que "El personal funcionario interino que tenga reconocido tiempo de servicios al día 30 de Junio de 2010, se les ordenará en la bolsa de trabajo a la que pertenezca de acuerdo con la normativa de aplicación de la misma", ya que estos profesores han accedido a las bolsas actualmente vigentes de acuerdo a un procedimiento determinado.*

*La Sección Segunda de este Decreto establece unas pautas para el mantenimiento en las bolsas del personal seleccionado en virtud de los artículos 19 y 22 del citado decreto, pautas que habrá de concretar en su desarrollo normativo, a través de Orden."*

Actualmente dicho informe se encuentra en fase de estudio y valoración, sin que por consiguiente en estos momentos se haya adoptado ninguna decisión al respecto.

2.11.3. Solicitud de inclusión en la normativa que regula las comisiones de servicio del personal docente un nuevo supuesto: "para la conciliación de la vida laboral y familiar".

En este apartado vamos a dar cuenta de la **queja 10/2016**. La interesada en su escrito de queja manifestaba que era profesora, esposa y madre, radicando su domicilio habitual en la localidad de Málaga.

Denunciaba la interesada el hecho de que la normativa que regulaba las comisiones de servicio del personal docente en el ámbito de la comunidad autónoma andaluza no contemplara entre los supuestos que dan derecho a esta situación administrativa, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pues bien, tras estudiar con detenimiento la pretensión que encerraba la queja que la interesada nos trasladaba, consideramos que la misma resultaba de todo punto razonable y por consiguiente lícita.

No parecía lógico, que en unos momentos, en los que se defiende y apoya abiertamente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sin restricciones, y para lo que se proponen una serie de medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, plasmadas en un texto normativo, no se contemplara esta posibilidad en los docentes, siendo la comisión de servicios la única vía a la que podrían acogerse para conseguir un puesto de trabajo cercano a su lugar de residencia, de manera que la labor docente y las obligaciones familiares resultasen compatibles.

Así, si bien era cierto que la cuestión planteada en la presente queja no encerraba una actuación irregular imputable a ese centro directivo consideraba esta Institución que en aras a garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, era un buen momento para que la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, en el ámbito de las competencias que eran propias, decidiese introducir un nuevo supuesto en la normativa que reguladora de las comisiones de servicios.

En consecuencia, de conformidad con el art. 29.1 de nuestra Ley Reguladora, procedimos a formular a ese Centro Directivo la siguiente **Sugerencia**:

*"Que se proceda a la modificación de la normativa que actualmente regula las comisiones de servicio, introduciendo en la misma un nuevo supuesto, cual es la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar de las docentes".*

En respuesta a la anterior Sugerencia, la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos se pronunciaba en los siguientes términos:

Pues bien, tras examinar dicho informe, podíamos destacar la buena disposición manifestada por la Administración educativa en el cumplimiento de nuestra Sugerencia. Sin embargo, no nos quedaba claro si la misma iba a ser aceptada en sus justos términos o no.

En este sentido, hemos de aclarar que nuestra Sugerencia se concretaba a las actuaciones que esa Dirección General podía llevar a cabo, dentro de su ámbito competencial, por lo que nos centrábamos en la normativa sobre las comisiones de servicio, y no sobre los concursos de traslados.

Así, considerando esta Institución que no existía obstáculo legal para que por esa Administración se incluyese este nuevo supuesto en la normativa reguladora de las comisiones de servicio, y dado que en su informe se nos adelantaba que dicha normativa iba a ser objeto de actualización en los próximos meses, en aras a poder adoptar una resolución definitiva en el presente expediente de queja, nos vimos en la necesidad de solicitar de la Dirección General afectada la emisión de un nuevo informe en relación con las siguientes cuestiones puntuales:

*“- En primer lugar, deberá indicarnos si en estos momentos ya se ha producido la actualización de la normativa que regula las comisiones de servicio, y si como consecuencia de la misma se ha incluido la conciliación de la vida laboral y familiar como uno de los supuestos que justifican o amparan su solicitud.*

*- De no ser así, deberá informarnos si dicha actualización se ha producido, y por qué motivo no se ha incluido el supuesto solicitado por esta Defensoría.*

*- Para el supuesto de que la actualización aún no haya tenido lugar, deberá informarnos en que plazo de tiempo se tiene previsto acometer dicha actualización. Y mas concretamente, si dicha Dirección General tiene previsto plantear formalmente la modificación normativa que desde esta Oficina se propone.”*

Tal y como ocurriera en el supuesto anteriormente comentado, se ha recibido en estos momentos el nuevo informe solicitado a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, del que merece ser destacado lo siguiente:

*“Cabe destacar que el Decreto 302/2010, de 1 de Junio, de esta Consejería de Educación, por el que se ordena la función pública docente y se regula la selección de profesorado y la provisión de los puestos docentes, contempla en su Disposición Final Primera, apartado 2 que: “se regularán las medidas en orden a la conciliación de la vida familiar y profesional del referido personal docente”.*

*En este sentido hay que indicar que este decreto está pendiente de desarrollo normativo, estando actualmente empezando a desarrollarse lo que afecta a la selección de profesorado interino, no pudiendo concretar de forma precisa aún, cuando se van a abordar otros aspectos de los que consta este Decreto, entre los que se encuentra lo referente a la citada Disposición Adicional Primera.*

*Cabe concluir que esta Consejería es sensible a la Sugerencia que V.I. formula, como se puede constatar con las medidas que ya contempla la normativa de Comisiones de servicio formula, como se puede constatar con las medidas que ya contempla la normativa de Comisiones de servicio de la que esta Consejería de Educación ha sido pionera en su desarrollo normativo, sino que además en el ámbito de sus competencias ha incluido en el reciente Decreto 302/2010, de 1 de Junio, una referencia expresa al aspecto que alude*

*su Sugerencia, indicando que un futuro desarrollo del mismo hará posible concretar las medidas que se adopten en relación a ello.”*

El mentado informe se encuentra en fase de estudio y valoración, si bien podemos advertir que la aceptación de la Sugerencia formulada por esta Defensoría es algo que se pospone a un futuro algo incierto.

2.11.4. Oposiciones al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas: No baremación como mérito del expediente académico

Para ilustrar este apartado merece ser destacada la **queja 08/3718**.

En esta queja el, interesado exponía que era Profesor de Música, en la especialidad de piano, prestando sus servicios como docente interino, en la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, desde hacía más de 10 años.

Explicaba el interesado que se había presentado al Concurso-Oposición convocado para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, y acceso a los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores de Artes Plásticas y Diseño, publicado por Orden de 25 de Febrero de 2008 (BOJA nº 55 de 19 de Marzo de 2008) aportando la siguiente documentación en cumplimiento de las Bases:

- Fotocopia del Título de Profesor (de Piano) por el que me presento a la convocatoria
- Fotocopia del Certificado de Nota Media del expediente académico de dicho Título.
- Diversos Méritos para la fase de Concurso (Cursos, Conciertos, Grupos de Trabajo, Innovación Educativa, Proyectos Especiales de Centro, etc.).

Manifestaba el interesado que había obtenido en la Fase Oposición 6.7148 puntos que lo situaban en el puesto nº 8 sobre el cupo de 10 plazas asignadas a Almería en cuya provincia me examinó.

Sin embargo, según contaba el interesado, en la fase Concurso no le puntuaron el expediente académico que según el apartado 2.1. del Anexo I correspondiente al baremo de la fase Concurso le hubiese reportado un punto, habiéndose situado en el total del concurso - oposición en el 4º lugar y en consecuencia habría obtenido una plaza.

Denunciaba al interesado, que la no baremación de su expediente académico, lo había situado en el puesto 11, quedando fuera de las 10 plazas que la provincia de Almería otorgaba.

Admitida a trámite la presente queja, se solicitó el preceptivo informe de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

El informe emitido por la Dirección General omitía cualquier pronunciamiento sobre el fondo del asunto, centrandó su respuesta en el hecho de que el interesado no había formulado los recursos administrativos y/o judiciales que la Orden de convocatoria contemplaba.

La ausencia de respuesta a nuestra petición de información, nos llevó a dirigir una nueva petición de informe al organismo afectado, a fin de que se nos concretará el motivo o motivos por los que no se había baremado el expediente académico del interesado, así como los argumentos jurídicos que avalaban tal decisión.

En su nuevo informe la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos se pronuncia en los siguientes términos:

*“La Orden de 25 de Febrero de 2008, por la que se convocan procedimientos selectivos para ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño establece en la base 2, apartado 2.4 los requisitos que debe cumplir el personal aspirante para el ingreso en el Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas:*

*2..2.4. Cuerpos de Profesores de Música y Artes Escénicas.*

*a) Estar en posesión de la titulación de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o título de Grado correspondiente y otros títulos equivalentes a efectos de docencia.*

*En aplicación de la Disposición Adicional Única del Real Decreto 276/2007, apartado 3, podrá admitirse en la convocatoria a quienes posean alguna de las titulaciones referidas en el Anexo III de esta Orden”.*

*El Sr. (...) presentó el título de Profesor, expedido al amparo del Decreto 2618/1966, de 10 de Septiembre, que es una titulación equivalente a efectos de docencia y viene comprendida en el Anexo III de la citada Orden de 25 de Febrero de 2008.*

*Asimismo, en el apartado 2.1 del Anexo I de la Orden de convocatoria: Baremo para ingreso por el Turno Libre y Reserva de Discapacidad Lega se cita textualmente:*

*“2.1. Expediente académico del título alegado. Se valorará exclusivamente la nota media del expediente académico del Título exigido con carácter general y alegado para ingreso en los cuerpos correspondientes...”.*



*La documentación acreditativa para la baremación de este apartado es la fotocopia de la certificación de la nota media del expediente académico del título alegado para ingreso en el cuerpo con carácter general.*

*- Títulos para ingreso en Cuerpos de grupo "A": Doctorado, Licenciaturas, Arquitecturas, Ingenierías.*

*- Títulos para ingreso en Cuerpos de grupo "B": Diplomaturas, Arquitecturas Técnicas, Ingenierías Técnicas".*

*La Orden de 25 de Febrero de 2008 se publicó de acuerdo con el Real Decreto 276/2007, de 23 de Febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica, de 3 de Mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley. En el Anexo IV de este Real Decreto: Especificaciones a las que deben ajustarse los baremos de méritos para ingreso en los cuerpos docentes de conformidad con lo dispuesto en el Título IV de este Real Decreto" se establece:*

*"II. Formación académica y permanente".*

*"2.1. Expediente académico en el título alegado, siempre que el título alegado se corresponda con el nivel de titulación exigido con carácter general para ingreso en el cuerpo (Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, para cuerpos docentes grupo A, o Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico, para cuerpos docentes grupo B".*

*El Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas corresponde al grupo A por lo que, según se establece en el Real Decreto 276/2007, de 23 de Febrero y en la Orden de 25 de Febrero de 2008, la titulación exigida con carácter general es la de Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.*

*La titulación que posee (...) le permite presentarse al proceso selectivo, pero no se le puede valorar el expediente académico por no ser una titulación exigida con carácter general para ingreso en el Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas."*

Tras analizar el contenido de dicho informe pudimos observar que, en su apartado 1º se hacía constar que la titulación con la que el interesado tomo parte en el proceso selectivo convocado por Orden de 25 de Febrero de 2008, fue el título de Profesor expedido al amparo del Real Decreto 276/2007, apartado 3º, al considerarse dicha titulación como equivalente a efectos de docencia en los términos expresados en el apartado 2.2.4 del la Orden precitada, en relación con el Anexo III del Cuerpo Legal igualmente citado.

Sin embargo, nos llamaba la atención que considerando la Dirección General citada, la titulación del interesado como una de las titulaciones exigidas con carácter general para el ingreso en el Cuerpo para el que se concursa. Que no se le otorgue el mismo reconocimiento o naturalezas a dicha titulación, a efectos de baremación del expediente académico.

En base a esta circunstancia, y en aras a poder adoptar una resolución definitiva en la queja con las debidas garantías, nos vimos nuevamente obligados a dirigirnos a la Dirección General afectada, a fin de que nos aclarase esta cuestión concreta.

No obstante, la Dirección General vuelve a insistir en que la titulación de Profesor que posee el interesado, le permite presentarse al proceso selectivo, si bien no se le puede valorar el expediente académico por no ser una titulación exigida con carácter general para el ingreso en el Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas.

Tras un detenido estudio de la cuestión debatida y de la normativa aplicable, RD 276/2007 de 23 de Febrero, RD. 15/42/1994 de 8 de Junio, y Orden de 25 de Febrero de 2008 por la que se convoca el proceso selectivo en el que tomó parte el interesado, por la especialidad de profesor de piano, concluimos que la tesis que mantenida por la Administración educativa no se sostenía desde un punto de vista jurídico, antes al contrario, de acuerdo con la normativa que se cita, deberá prosperar la tesis que mantiene el interesado, en el sentido de que la titulación de profesor de piano es la exigida con carácter general para poder optar a dicha especialidad y no otra. Por consiguiente dicha titulación debe considerarse equivalente a todos los efectos a la requerida para el acceso al Cuerpo de Profesor en Educación Secundaria: Doctor, licenciado, ingeniero arquitecto o título de grado correspondiente.

Finalmente, cabía significar que esta tesis podía deducirse de la mera lectura de la normativa citada, sin que resultase necesario recurrir a criterios interpretativos.

En consecuencia con lo expuesto, y con apoyo en el art. 29.1 de nuestra Ley Reguladora, procedimos a formular a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos la siguiente **Recomendación**:

*“Que se proceda a la baremación del expediente académico de la titulación desde la que ha concursado el interesado (profesor de piano)”.*

La Recomendación no fue aceptada por la Dirección General, en base a los mismos argumentos que sirvieron de base a los anteriores informes. Posición ésta que igualmente fue ratificada por el Titular de la Consejería de Educación.

## **2.12. Personal Sanitario.**

En este apartado del informe vamos a dar cuenta de aquellas quejas que se han dirigido a esta Institución, en el año 2010 a instancias del personal sanitario incluido en el ámbito de gestión del Servicio Andaluz de Salud.

Los temas que durante este año 2010 han generado más conflictividad, o que por su temática o por el número de personas afectadas merecen ser destacados, son los siguientes: reconocimiento de servicios prestados durante la baja maternal; no baremación como mérito en los procesos selectivos de los cursos impartidos por los sindicatos; situación de los hospitales ante la no cobertura de las bajas y vacantes; baremación como mérito de la experiencia docente en hospitales de la UE; irregularidades en el funcionamiento de la bolsa única; irregularidades en el desarrollo de los procesos selectivos a los distintos cuerpos sanitarios; denegación sistemática de permiso por antigüedad reconocido ya

judicialmente; adaptación de plaza a personal discapacitado; revocación de resolución por la que se autorizaba a un funcionario la exención de guardias...

De entre los asuntos citados, por su interés, nos vamos a detener en el examen de los siguientes:

2.12.1. Errores en la gestión de la Bolsa de Contratación –Categoría Celador-conductor, Turno minusválido- del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

La **queja 07/2700** fue presentada por una persona minusválida, incluida en la Bolsa de Contratación del Servicio Andaluz de Salud, en la categoría Celador-Conductor, que consecuencia de los errores imputables a los gestores de la Bolsa, le habían impedido acceder a una contratación temporal, en beneficio de otros trabajadores con una menor puntuación.

De la completa y detallada información facilitada por la Dirección de Gestión Económica y Desarrollo Profesional, del Distrito Sanitario de Málaga, del Servicio Andaluz de Salud, se constata se constata el reconocimiento por parte de la Administración de haber incurrido en un error administrativo al no contratarse, en primer lugar, al promotor de esta queja, por la reserva de discapacitado, debido a la falta de actualización de los listados de la Bolsa temporal de celadores conductores.

En consecuencia, procedimos a trasladar a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional, del Servicio Andaluz de Salud, recordatorio de deberes legales sobre el cumplimiento de lo establecido al respecto sobre subsanación de errores y en su caso, reparación de perjuicios causados al interesado por la Administración, de conformidad con lo previsto por la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, en su redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de Enero, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y, al mismo tiempo, Recomendamos la necesidad de adoptar las medidas oportunas para subsanar los errores reconocidos.

La citada Dirección General en su respuesta entiende que de verificarse que efectivamente se produjo una lesión de los derechos al interesado, dos son las vías que debió adoptar:

*“1) Impugnación ante el orden jurisdiccional competente. Siendo el hecho causante del daño un acto administrativo, resalta la circunstancia de que el mismo no fue, tras la desestimación por silencio administrativo, impugnado por el reclamante, ante la jurisdicción competente; esta falta de impugnación del acto administrativo determina la ficción de que el acto ha sido consentido por el interesado y éste viene obligado a soportar las consecuencias de sus propios actos.*

*2) Resarcimiento por la vía de la Responsabilidad Patrimonial. Si el Sr.-- entendía que el daño era susceptible de resarcimiento pudo ejercer la acción de responsabilidad patrimonial al amparo de lo dispuesto en el art. 139 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común “los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo los*

*casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. En todo caso, el daño alegado ha de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas”. Conforme a este artículo y ss. se exige la concurrencia de determinados presupuestos para concluir que existe responsabilidad patrimonial de la Administración, entre ellos, el plazo como prevé el art. 142.5 de la misma Ley cuando establece que “En todo caso, el derecho a reclamar prescribe al año de producido el hecho o el acto que motive la indemnización o de manifestarse su efecto lesivo.”*

Finalmente, por el titular de la Dirección General se justificaba la no aceptación de la resolución formulada amparándose en el instituto de la prescripción. Así, señala:

*“Procede, en primer lugar, determinar si en el presente supuesto ha operado o no el instituto de la prescripción. A este respecto, el propio interesado en su escrito de reclamación de 16 de Septiembre de 2004, ante la Bolsa de Contratación de la Delegación Provincial de Salud de Málaga, reconociendo las irregularidades administrativas que originan su denuncia, sitúa el inicio del cómputo del plazo prescriptivo, debiendo concluir que la acción para reclamar por la vía de responsabilidad patrimonial ha prescrito. Cabe añadir que el fundamento de la acción de responsabilidad patrimonial en la ilegalidad de una resolución de la administración que ha devenido firme por haber sido consentida por el administrado también impide apreciar la presencia del elemento de la antijuricidad, presupuesto asimismo concurrente para determinar la existencia de responsabilidad patrimonial de la Administración “.*

#### 2.12.2. Denegación sistemática de permiso por antigüedad ya reconocido judicialmente

Fiel reflejo de la problemática que ilustra este apartado lo es la **queja 09/6183**.

En su escrito de queja la interesada exponía que prestaba sus servicios como médico en un hospital sevillano, (...) con plaza en propiedad como personal estatutario.

Manifestaba la interesada que en base a lo establecido en el art. 48.2 de la Ley 7/2007 de 12 de Abril del Estatuto Básico del Empleado Público, solicitó al Servicio Andaluz de Salud,(en adelante SAS) en Junio de 2008, la concesión de los seis días adicionales de permiso que por su antigüedad le corresponden.

No obstante, contaba la interesada que el SAS denegó dicho permiso obligándola a presentar recurso contencioso-administrativo.

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo estimó el recurso de la interesada.

En consecuencia, explicaba la interesada que el SAS, en cumplimiento de la referida sentencia le concedió el permiso que tenía solicitado.

Comentaba la interesada que en el último año se habían producido numerosas sentencias de los distintos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo por recursos

similares de otros compañeros a los que también el SAS les había negado dicho permiso y todas ellas habían sido favorables a los recurrentes.

A pesar de ello, denunciaba la interesada que al año siguiente –2009- solicitó al SAS los mismos días adicionales de permiso correspondientes, si bien, igualmente le fueron denegado le fueron denegados.

Dicha denegación, exponía la interesada, no le dejaba otra opción que volver a recurrir ante el juzgado de lo Contencioso- Administrativo.

Finalmente, manifestaba la interesada que actitud denegatoria del SAS se repetía sistemáticamente (...).

La presente queja se admitió a trámite, solicitando el preceptivo informe de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

En nuestra solicitud de información dirigida al mentado Centro Directivo, interesamos del mismo que se nos indicarán los motivos que justificaban o avalaban la posición mantenida por la Administración del SAS, en el sentido de denegar sistemáticamente los permisos solicitados por su personal en base a la antigüedad reconocida, cuando el derecho a su disfrute ya había sido declarado, si bien en periodos anteriores por los juzgados de los contencioso administrativo.

Pues bien, en su informe la Dirección General afectada, nos comunicaba los siguiente:

*“A la vista de la mayoría (que no unanimidad) de sentencias que estimaban los recursos planteados en vía judicial, esta Dirección General ha adoptado el criterio judicial rectificando el criterio hasta entonces mantenido, y mediante Resolución de 2 de Febrero del presente año ha incorporado al Manual normas y procedimientos en materia de vacaciones, permisos y licencias del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud este controvertido beneficio de días adicionales por razón de antigüedad, con lo que se debe poner fin a la situación de conflicto generada”.*

De la información recibida cabía deducir que el asunto plantado en queja se encontraba en vías de solución. En consecuencia, procedimos decretar el archivo provisional de las actuaciones.

### 2.12.3. Adaptación o reubicación de puesto de trabajo por razón de discapacidad

Ilustra la problemática comentada la **queja 09/6218**. En esta queja la interesada exponía que había solicitado a la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir de Montilla, la necesidad de que se le concediese la plaza de minusvalía de su misma categoría, que al parecer, estaba vacante.

Exponía la interesada que con posterioridad a su ingreso como trabajadora indefinida en la citada Empresa Pública se le diagnosticó una discapacidad del 42%, por lo que estaba realizando tareas impropias de las patologías que padezco. Este hecho, consideraba la interesada que suponía una vulneración de los derechos que la ley le

reconocía en atención a su discapacidad, principalmente, la adaptación en su puesto de trabajo, a la que tan siquiera, denunciaba la interesada, los órganos de la Empresa se había pronunciado para denegar o conceder lo solicitado, sometiéndola a un silencio administrativo, en su opinión, inaceptable.

Esta queja fue admitida a trámite, solicitándose la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir la información necesaria sobre la cuestión denunciada.

Recibido el informe de la citada Empresa Pública, observamos que dicho organismo había llevado a cabo una exhaustiva investigación, en la que habían intervenido el Área de Prevención de Riesgos Laborales y el Área de Medicina Preventiva.

Dada la extensión del mentado informe, a continuación procedemos a transcribir los aspectos más destacados del mismo:

*“(…) Se puede afirmar que a la trabajadora se le ha realizado un seguimiento continuo de su estado de salud, y de la adecuación de su puesto de trabajo, tanto por el Área de Medicina Preventiva como por el de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, siguiendo incluso, como sucede con cualquier minusvalía que es comunicada a la empresa Pública el procedimiento establecido en la misma para la Protección de Personal Especialmente Sensible. Han sido valoradas las secuelas que presentaba la trabajadora a nivel de miembros inferiores consecuencia de proceso sufrido en la infancia. Además, se han tenido en cuenta las tareas que realiza en el puesto de trabajo de celador en Consultas Externas, y la evaluación específica de riesgos por carga física realizada por el Área de Prevención de Riesgos Laborales (en el que se objetiva el puesto de Celador de Consultas externas como el puesto de celador de menor carga física y bipedestación existente en el centro), y se ha concluido que dicha trabajadora es apta para el puesto de trabajo que ocupa en el área de Consultas Externas, no estimándose la necesidad de restricción o readaptación del puesto de trabajo, siempre que se sigan las recomendaciones generales dadas para el puesto con objeto de minimizar y prevenir los riesgos de carga física como el empleo de transfer, los medios mecánicos de transporte, así como la solicitud de ayuda a compañeros para la movilización de pacientes más dependientes.*

*Debe advertirse que, dentro del entorno jurídico laboral en que se desenvuelve el trabajo en la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir, la totalidad del seguimiento que ha sido descrito, se ha llevado a cabo con pleno conocimiento de la trabajadora, procediendo a la contestación de las solicitudes que la misma ha realizado por parte de los distintos responsables de las Áreas implicadas, así como sus responsables inmediatos directos (supervisores, directores de enfermería, etc.) quienes directamente la han atendido siempre que ha sido solicitado, o ha sido considerado conveniente o preceptivo de oficio a la luz de los hechos de los que la Empresa Pública tenía conocimiento.*

*En el seguimiento realizado a la trabajadora han intervenido las siguientes Áreas.*

*- Prevención de Riesgos Laborales*

- Área de Medicina Preventiva de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir.

- Director de Recursos Humanos.”

Finalmente tras un análisis detenido de cuanto se nos trasladaba por la Empresa Pública afectada, hubimos de concluir que de acuerdo con los estudios realizados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y por el Servicio de Medicina Preventiva el puesto que ocupaba la interesada resultaba adecuado y compatible con la discapacidad que en un porcentaje del 42% tenía reconocida.

Entendía esta Institución que no existían argumentos que viniesen a restar validez a la información que se nos había trasladado por parte de la Empresa Pública. Pero es que además, esta Institución carecía de los medios personales y materiales necesarios en aras a cuestionar los dictámenes emitidos al respecto por los servicios especializados en la materia.

En consecuencia, informamos a la interesada que si era su intención continuar su reclamación en defensa de su pretensión de reubicación de puesto de trabajo en atención a su discapacidad, debía dirigirse a la jurisdicción de lo social, toda vez que es sede jurisdiccional dónde podría valerse de los medios de prueba documentales, testificales y periciales que resultasen necesarios en aras a acreditar su situación, desvirtuando así la posición mantenida por su empresa.

La presente queja fue archivada al no apreciarse irregularidad en la actuación de la Empresa Pública Sanitaria en relación con los hechos que motivaban la queja de la interesada ante esta Institución.

#### 2.12.4. Revocación Resolución por la que acordaba la exención de guardias al interesado.

La problemática que ilustra este epígrafe es fiel reflejo de la **queja 09/159**. En esta queja el interesado denunciaba que presentó solicitud de exención de jornada complementaria (guardias médicas) con motivo de alcanzar en el año 2009 la edad de 55 años, solicitud que fue atendida favorablemente dictándose Resolución por la que se concedía la exención de jornada complementaria y se le eximía de la obligación de realizar la misma con la consiguiente pérdida de retribuciones por este concepto, con efectos del día 5/8/2009, fecha en la que cumplía la edad de 55 años.

Sin embargo, contaba el interesado que por Resolución de fecha (...) se procedió de forma unilateral a revocar la anterior concesión, fundando dicha revocación en necesidades asistenciales y organizativas en base al número de facultativos con que contaba el servicio, la reducción de jornada de otros facultativos con posterioridad a su exención y la falta de disponibilidad de personal en la categoría profesional, lo que en modo alguno justificaba, en opinión del interesado, la resolución dictada.

Citaba el interesado en su queja el Decreto 21/2000, de 31 de Mayo, artículo primero que regula la exención de guardias médicas, del tenor literal que a continuación se reproduce:

«Los facultativos de atención especializada del Servicio Andaluz de Salud mayores de 55 años podrán optar entre seguir o no realizando guardias médicas, con la consiguiente pérdida de retribuciones por este concepto en el segundo de los supuestos. Esta exención será autorizada siempre que las necesidades del servicio así lo permitan».

No obstante, manifestaba el interesado que tales necesidades asistenciales habían de condicionar la autorización cuando se solicitaba inicialmente, lo que no cabía era que una vez autorizada por la administración la exención de la jornada, se actuase en contra de sus propios actos, revocando dicha resolución.

En su escrito, el interesado, dejaba señalada la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia Sala de lo Contencioso Administrativo, S 22-7-2009 «las exenciones de guardias no pueden quedar supeditadas a la modificación de las necesidades asistenciales, las cuales deben ser contempladas en el momento de resolver acerca de la concesión o no de la exención, pero que no afectan su subsistencia una vez reconocida» aduciendo además, que el reconocimiento del derecho a la exención por la resolución administrativa no se hace de forma temporal ni supeditada a ninguna condición revocatoria implícita, lo cual además no está previsto en las normas que la regulan»

Admitida a trámite la queja, nos dirigimos a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud solicitando de dicho organismo la emisión del perceptivo informe en relación con la cuestión planteada. Y en particular solicitábamos conocer que amparo legal encontraba la revocación de una Resolución administrativa, en virtud de la cual se acordaba una reducción de jornada a un funcionario, y que ya había surtido sus efectos.

En respuesta a nuestra solicitud de información, el citado Centro Directivo, nos remite su informe, del que merecen ser destacados los siguientes aspectos.

*“En el derecho 21/2000, de 31 de Enero, sobre régimen jurídico de las guardias médicas (BOJA núm. 1, de 5 de Enero) y en la Orden de 10 de Mayo de 2000, sobre guardias médicas en los centros Hospitalarios del Servicio Andaluz de Salud (BOJA núm. 65, de 6 de Junio), en sus respectivos art. 1 y art. 2, se confirió la opción de hacerlas o no a los facultativos mayores de 55 años, regulándose el procedimiento, y condicionando la autorización de la exención a que las necesidades del servicio así lo permitieran.*

(...)

*Subsiste, por tanto, la aplicabilidad de los referidos Decretos 21/2000 y complementaria Orden de 10 de Mayo de 2000. Ahora bien, basta una simple lectura de dicha Orden y más concretamente de su artículo 2 para verificar que el simple cumplimiento de la edad de 55 años no genera un derecho absoluto por parte del profesional para la exención de la realización de guardias médicas, hoy de jornada complementaria, sino que para acceder a ello la Dirección Gerencia del Hospital debe tener en cuenta las necesidades del servicio. Y han sido tenido en cuenta estas necesidades para revocar su concesión.*

*(...) A la vista de lo expuesto, y teniendo en cuenta las necesidades asistenciales y organizativas del Servicio de Radiología del Hospital de la Línea*



*(Cádiz), en uso de las competencias atribuidas por el punto 2 del Acuerdo de 30 de Diciembre de 2003 anteriormente citado, en su intento de asegurar una mayor calidad en la prestación de los servicios que integran la misma, así como una mayor eficiencia en el uso de los recursos asignados, se revocó con fecha 18 de Diciembre de 2009 la exención que había concedido al Sr. (...) concurrir distintas circunstancias en la situación organizativa del servicio que reclamaban su presencia en jornada de guardia.”*

En estos momentos, el informe recibido se encuentra en fase de estudio y valoración.

No obstante podemos avanzar que, en principio, la normativa que se cita por la Administración sanitaria para justificar la revocación de la Resolución por la que se concede al interesado la exención de guardias, resultaría de aplicación a los efectos de la admisión o no de la solicitud de exención, si bien no parece que dicha normativa contemple la posibilidad de revocación de oficio de dicha exención, una vez reconocido el derecho, aunque existan problemas de personal.

Entendemos que en estos casos, existen otros mecanismos para cubrir la falta de personal en momentos determinados, que no supongan la lesión de un derecho ya reconocido a un funcionario.

En todo caso, antes de dictar un resolución en la queja, procede realizar un examen exhaustivo de la normativa aplicable, así como de la doctrina jurisprudencial existente sobre el asunto controvertido.

Dada la relevancia que este asunto podría tener, nos comprometemos a dar cuenta a esa Cámara en el próximo Informe de la Resolución que finalmente se adopte.

#### 2.12.5. Excedencia por cuidado de hijos.

Para ilustrar la problemática enunciada, sirva de ejemplo la **queja 10/2503**. En esta queja el interesado manifestaba que trabajaba como celador en la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir (EPHAG) con contrato indefinido.

Contaba el interesado que, por otro lado se encontraba incluido en la bolsa de contratación permanente de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias-061, en la categoría de técnicos de emergencias sanitarias.

Explicaba en su queja que desde el 1-12-2008 hasta el 31-12-2008, pidió un permiso sin sueldo para trabajar en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias-061, donde las guardias eran de 12 horas en turnos de día o de noche (10-11 guardias al mes), pudiendo hacerlas de 24 horas. De esta forma, decía, que podía reducir los días de trabajo, lo que facilitaba el cuidado de sus hijos. Continuaba explicando el interesado que al finalizar éste periodo, intento pedir una continuación de dicho permiso y se le denegó.

Manifestaba el interesado que en el mes de Abril de 2009, que se reunió con la Dirección de Recursos Humanos, a quien explicó su situación familiar y sus intenciones de trabajar en EPES, planteando la posibilidad de pedir una excedencia voluntaria. A dicha petición, desde el citado servicio se le propuso, según palabras del propio interesado, que

se cogiera el tiempo sin sueldo que le quedaba pendiente al no haberlo podido disfrutar en su momento y que luego *“ya hablaríamos”*.

Desde el 1-7-2009 hasta el 30-09-2009 el interesado, según hacer constar en su queja, disfrutó de permiso sin sueldo para poder firmar un contrato de verano en EPES-061.

A mediados de Septiembre, contaba el interesado, que se reunió nuevamente con el director de RRHH, para comunicarle que le habían ofrecido otro contrato de un mes, planteándole la posibilidad de pedir una excedencia por cuidado de hijos. La respuesta, en esta ocasión, e igualmente según comenta el propio interesado, fue que se cogiera una excedencia por incompatibilidad, con el compromiso de no sacar su plaza a concurso hasta Septiembre de 2010 aproximadamente, fecha en la cual la empresa haría nuevos contratos indefinidos. Además, dice el interesado que se le informó que tenía la opción de reincorporarse al hospital al término de cada contrato, dependiendo del tiempo que se previera de falta de trabajo, hasta que llegada la fecha tope, tendría que incorporarse definitivamente o no tener ningún "privilegio" ante la excedencia por incompatibilidad.

Desde el 1-10-2009 hasta el 31-10-2009, disfrutó una excedencia por incompatibilidad con EPES-061. Tras finalizar el contrato, estuvo 19 días sin trabajar al no poder incorporarse en el hospital *“por comunicación verbal del director de RRHH, -se hizo de mutuo acuerdo- ya que se preveía que volvería a ser contratado en Diciembre en EPES”*.

Desde el 20-11-2009 hasta el 27-1-2010, explicaba el interesado que volvió a pedir una excedencia por incompatibilidad con EPES-061.

El día 11-1-2010, exponía el interesado que solicitó la reincorporación en su puesto de trabajo, poniéndose en contacto con el director de RR.HH., comunicándole que no tenía a la vista ningún contrato en la EPES.

El 22-2-2010, contaba el interesado que recibió una llamada del Director de RRHH, interesándose por su situación laboral, a lo que el interesado respondió que era su intención incorporarse en el momento que se lo indicaran.

Explica el interesado que no recibiendo ninguna llamada del hospital indicándole el día de su incorporación, se personó en el centro hospitalario, desde dónde se le informó que debía incorporarse a su puesto de trabajo el día 1-3-2010.

Al final de Abril se puso nuevamente en contacto con un representante sindical para que intentase mediar ante el director de recursos humanos de la Empresa Pública Alto Guadalquivir y le concediesen la excedencia por cuidado de hijos y no se le pusiesen trabas para su incorporación al término de la misma, añadía el interesado que su petición no tuvo éxito.

Insistía el interesado que teniendo cuatro hijos y trabajar su esposa fuera de su ciudad de residencia, el trabajo en la EPES-061 sería una solución idónea para la conciliación de su vida laboral y familiar

En su informe la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir nos informa que la solicitud de excedencia cursada por el interesado había sido atendida.

En consecuencia, habiendo quedado solucionado el asunto que motivaba la queja del interesado, procedimos a decretar el archivo del expediente.



**SECCIÓN CUARTA:  
QUEJAS NO ADMITIDAS Y SUS CAUSAS**



## SECCIÓN CUARTA: QUEJAS NO ADMITIDAS Y SUS CAUSAS.

### I.- DE LAS QUEJAS REMITIDAS A OTRAS INSTITUCIONES SIMILARES.

#### PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO

El interesado de la **queja 10/675** manifestaba su disconformidad con las pruebas de acceso al Cuerpo Nacional de Policía.

La persona interesada de la **queja 10/1243** exponía su desacuerdo con la Gestión de la Bolsa de Empleo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos.

En la **queja 10/2628** la promovente manifestaba su disconformidad con los requisitos de acceso al Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

El interesado de la **queja 10/3443** expresaba que tras haber realizado correctamente la solicitud para obtener una plaza de auxiliar de conversación en el extranjero, no apareció en la listas definitivas de admitidos.

En la **queja 10/4856** la interesada nos exponía una cuestión afectante al Régimen Disciplinario de la Guardia Civil, que tendría consecuencias en el tratamiento y atención de un hijo menor discapacitado.

Los interesados de la **queja 10/5592**, trabajadores de la Empresa Pública TRAGSATEC, exponían problemas laborales a consecuencia del Decreto de reordenación del Sector Público en Andalucía.





## II.- DE LAS QUEJAS RECHAZADAS Y SUS CAUSAS.

### 1. QUEJAS ANÓNIMAS.

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos como no admitida a trámite por esta causa la **queja 10/754**, en la que un opositor discapacitado mostraba su disconformidad con la fórmula de corrección de los ejercicios de las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo General de Administrativos, al elevar la nota de corte por igual sin hacer distinción entre los turnos.

### 2. FALTA DE COMPLETAR DATOS NECESARIOS.

En el **Área de Personal del Sector Público**, por este motivo podemos destacar la **queja 09/3159** en la que el interesado manifestaba su desacuerdo con la puntuación de la experiencia docente de quienes trabajan en centros privados sanitarios, ya que es menor que la de quienes trabajan en centros concertados del Servicio Andaluz de Salud. La **queja 09/4826** en la que el interesado denunciaba la denegación de la petición de reducción de horario por cuidado de hijos solicitada en el Centro Educativo donde trabaja la persona interesada y la **queja 10/3786**, en la que la persona interesada exponía que la bolsa de interinos del Grupo C2100 se encontraba paralizada desde hacía más de seis meses, cuando las vacantes y bajas de funcionarios se estaban cubriendo con personal externo a la bolsa.

### 3. DUPLICIDAD.

En el **Área de Personal del Sector Público** el interesado de la **queja 09/5668** proponía diversas consideraciones en relación con los funcionarios de Administración Local respecto a la constitución de los Tribunales de Oposiciones, ante la aprobación del Estatuto de Autonomía Local por el Parlamento de Andalucía.

### 4. NO IRREGULARIDAD.

En el **Área de Personal del Sector Público**, el interesado de la **queja 09/5118** manifestaba su disconformidad con el hecho de que a los maestros interinos no se les respete su lugar de residencia en el procedimiento de adjudicación de destino.

El promotor de la **queja 09/5261** expresaba su desacuerdo con el hecho de que el personal sanitario adscrito al Servicio Andaluz de Salud no tenga la posibilidad de ampliar la edad de jubilación.

El interesado en la **queja 10/1384** mostraba su disconformidad con el criterio fijado por el tribunal calificador de las pruebas selectivas para el acceso al Cuerpo Superior Facultativo, Opción Informática, correspondiente a la Oferta Pública de Empleo de 2009,

convocado por la Consejería de Justicia y Administración Pública (ahora Consejería de Hacienda y Administración Pública).

La interesada de la **queja 10/1491** manifestaba su temor al incumplimiento del número de reserva de plazas para discapacitados en las convocatorias de oposiciones, que podría acordarse en el proceso selectivo 2010, ofertadas por la Administración Educativa.

En la **queja 10/2299** el interesado exponía su disconformidad con la exclusión de proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Santa Fe (Granada), por no abonar tasas de derechos de examen sin que este hecho fuese subsanable.

La persona interesada en la **queja 10/3525** denunciaba demora en la resolución del proceso selectivo para el Cuerpo General de Gestión Administrativa (A2.10) por parte del Instituto Andaluz de Administración Pública.

En la **queja 10/4309** el interesado exponía las dificultades que tienen en el acceso a la función pública los mayores de 53 años al exigírseles los mismos requisitos y conocimientos que a los más jóvenes.

El interesado de la **queja 10/4855** exponía su desacuerdo con el hecho de que a la experiencia docente en centros concertados se le reconozca una menor puntuación que la experiencia docente en centros públicos.

La promotora de la **queja 10/5596** denunciaba la demora en la resolución del proceso selectivo de promoción interna del Cuerpo Superior de Administradores (A1.1) la Oferta de Empleo Público de 2009.

#### *6. SIN COMPETENCIA.*

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos la **queja 09/5694** en la que un colectivo de personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, exponía que les había sido denegada solicitud de jubilación parcial por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

#### *7. SUB-IUDICE.*

En el **Área de Personal del Sector Público** en la **queja 09/2948** la interesada denunciaba que no le había sido baremada su experiencia docente por haber extraviado la Administración Educativa los documentos que avalaban sus méritos.

#### *11. TRANSCURSO DE MÁS DE UN AÑO.*

En el **Área de Personal del Sector Público** la interesada de la **queja 09/970** exponía su disconformidad con la Gestión de Bolsa de Empleo de la Diputación de Sevilla en el año 1998.

## 12. DESISTIMIENTO.

En el **Área de Personal del Sector Público** la interesada de la **queja 10/74**, trabajadora de Ayuda a Domicilio en el municipio de San Roque (Cádiz), denunciaba demora en el pago de las retribuciones mensuales.

La persona interesada de la **queja 10/3034** manifestaba disconformidad con la gestión de la bolsa de empleo por parte de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

En la **queja 10/3825** la interesada, madre de familia de acogida del programa Comenius, exponía que su participación en el mismo podría verse comprometida si se le adjudicaba un destino demasiado alejado de su domicilio para trabajar de maestra.

## **TEMAS TRATADOS EN OTRAS ÁREAS**

### XIII. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

#### 2. 3. Empleo.

La equiparación de las mujeres a los hombres en el sector de la economía es una cuestión estratégica de desarrollo socioeconómico. Los países que no utilizan el talento de la mitad de su población, realizan una asignación de recursos poco eficientes, crecen menos y ponen en riesgo su competitividad. Para ello, el I Plan Estratégico para la Igualdad, de Andalucía, contempla entre otros, como objetivos, impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras; promover la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género, en el acceso y permanencia en el empleo, así como la calidad del mismo, tanto en el sector público, como en el privado.

Pues bien, en el presente ejercicio, han sido varias las quejas en las que sus promoventes se han basado en hechos relacionados con los objetivos reseñados y en las que se han alegado diversas causas de discriminación laboral por razón de sexo, singularmente por situaciones relacionadas con riesgos laborales a causa de embarazo; o también sobre posible perjuicio en materia de contratación a través de Bolsas de Trabajo de la Administración Autonómica.

Así, en la **queja 09/5295**, una enfermera de 33 años, trabajadora en un hospital malagueño, manifestaba, que cuando estaba de 9 semanas de gestación, comunicó a su empresa, concretamente el Servicio de Medicina Preventiva, su estado.

Desde ese mismo día, contaba la interesada, comenzó a iniciar los trámites para la certificación de Riesgo de Embarazo solicitando los documentos necesarios a los Servicios de Riesgos Laborales, Recursos Humanos y Medicina Preventiva.

Una vez obtenida la certificación Empresarial sobre situación de Riesgo durante el embarazo, comenzó con los trámites para solicitar la certificación médica de Riesgo durante el embarazo al INSS de Málaga.

Todos los informes emitidos por los Servicios de Riesgos Laborales, Medicina Preventiva y Recursos Humanos eran favorables para la obtención de dicha certificación ya que de ellos se deducía, que su puesto de trabajo como Enfermera en el Servicio de Hematología, era un Servicio con exposición a riesgos y que a pesar de haberse adoptado las medidas propuestas, no había sido posible la adaptación de su puesto de trabajo. Además, tampoco era posible cambiarla a otro puesto ya que todos los puestos aparecían, según informe técnico, como no exento de riesgos para el embarazo.

No obstante, la interesada recibió una llamada de su hospital comunicándole la certificación negativa para dicho riesgo y por ello no cabía iniciar los trámites para la prestación de riesgo y que esta situación podía ser revisable a partir de la semana 37 de gestación.

Ante esta situación, la interesada nos comunicó, que tuvo que continuar trabajando con exposición a riesgos para ella y para el feto y, aún sabiendo que se estaba

incumpliendo la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (Riesgo de Embarazo).

Como quiera que el organismo afectado, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, no forma parte de la Administración Andaluza y sí de la del Estado, y por tanto no susceptible de supervisión por parte de esta Institución, procedimos a remitir la queja a la Defensora del Pueblo en Funciones, habiéndose recibido escrito informativo de la misma, respecto del resultado de sus investigaciones, comunicándonos que el expediente se había cerrado en la citada Alta Institución, al haber quedado resuelto el asunto objeto de la queja, puesto que finalmente a la trabajadora le fue expedida certificación favorable por el EVI del INSS, estaba de baja temporal derivada de riesgo por el embarazo y había percibido efectivamente la prestación de riesgo por el embarazo, desde el 18 de Noviembre de 2009 al 14 de Mayo de 2010.

En la **queja 09/5883**, el asunto que motivó la admisión a trámite el escrito de queja fue la denuncia presentada ante esta Oficina por varias trabajadoras en la que referían habían sido excluidas de las Bolsas de Trabajo de Personal Laboral, de las categorías; Auxiliar de Enfermería, Auxiliar Administrativo, Ordenanza y/o Limpiadora, por estar prestando servicios durante más de 36 meses. Según las interesadas, dicha exclusión les había sido comunicada por teléfono, si notificar nada por escrito.

En la tramitación normal del expediente de queja, nos dirigimos al titular de la Secretaría General para la Administración Pública que, en síntesis, nos comunicó los datos relativos a la aprobación de las Bolsas de Trabajo que estaban vigentes, derivadas todas ellas de procesos selectivos en los que, consultados los datos obrantes en la Dirección General, las interesadas no participaron por lo que no podían quedar integradas en las mismas.

En lo que concierne a la categoría profesional Limpiadora (clave 5012), fue la Resolución de 20 de Enero de 2009, de la Secretaría General para la Administración Pública, la que aprobaba la relación definitiva de la primera entrega, generada tras la resolución del proceso selectivo convocado por Orden de 6 de Junio de 2005 (OEP 2003-2005), y puesto que ninguna de las interesadas participó para el acceso en la categoría de referencia, tampoco podían ser incorporadas a ésta.

Expuesta así la situación en lo que concierne a las Bolsas de Trabajo centralizadas en este Centro Directivo, y gestionadas por las Delegaciones Provinciales de la Consejería, resultaba que ciertos extremos puestos de manifiesto por las interesadas (denominación de categorías inexistentes, causas de exclusión, medios de notificación...), resultaban ajenos al procedimiento diseñado por el Reglamento de Regulación de la Bolsa de Trabajo en el ámbito de aplicación del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, por que pudiera resultar que las afectadas hicieran referencia a otros instrumentos que para la selección del personal laboral temporal se articulan con carácter singular por determinadas Consejerías.

Del traslado de dicha información a la interesada, éstas nos comunican que no se referían a la "Bolsa Ordinaria" de la Junta de Andalucía, sino a la que se denomina "Bolsa ó cupo del 2%", que al parecer fue constituida en la provincia de Jaén en virtud de un acuerdo entre el Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer y la entonces Delegación Provincial de Justicia y Administración Pública.

Solicitado nuevamente informe, sobre este concreto extremo, se nos comunicó por la Delegación de Jaén de la Consejería de Hacienda y Administración Pública que en cada categoría o grupo de categorías ofertadas se reserva un dos por ciento (2%) para mujeres provenientes de casas de acogida o recursos equivalentes y otro dos por ciento (2%) para menores tutelados por la Junta de Andalucía que alcancen la Mayoría de edad. A propuesta de las personas titulares de la Delegación del Gobierno (para mujeres maltratadas) y de la Delegación de Igualdad y Bienestar Social, la Comisión constituida irá estudiando la incorporación de las personas provenientes de estos colectivos a los listados de las diferentes categorías o grupo de categorías en los puestos reservados a tal efecto, previo la emisión del correspondiente informe del organismo competente.

Se añadía que, en consecuencia, el requisito para acceder a puestos es ser mujeres provenientes de casas de acogida y el proceso, dada las garantías de seguridad que hay que tener en cuenta y la sensibilidad que exige la actuación, es que, una vez que corresponde por turno a una de estas personas, contactar con el Instituto Andaluz de la Mujer para que, en el supuesto de poseer personas candidatas, facilite los datos necesarios para poder ofrecerle el puesto. Es por tanto el I.A.M. el órgano responsable de evaluar cada caso concreto y proporcionar a la citada Delegación la candidata a cada puesto de trabajo. Las seleccionadas no se integran permanentemente en la referida Bolsa de Sustituciones, sino que este proceso permanece en tanto en cuanto el I.A.M. considera conveniente el apoyo de este recurso.

Una vez obtenidos dichos datos, se trasladan con la misma cautela a la Delegación a la que pertenece la plaza, para la formalización del correspondiente contrato, con lo que finaliza la actuación al respecto.

Finalizaba la comunicación diciendo que evidentemente, la problemática actual y la propia dinámica de la Bolsa que sólo tiene establecido el 2% para este tipo de personas, exige que todas las mujeres provenientes de casas de acogida o recursos equivalentes, tengan acceso a este cupo, dado que si no fuese así, solamente podría ofrecerse puestos a las mismas personas, limitando el derecho de las demás, máxime si tenemos en cuenta que esta Bolsa se constituyó en el año 2000 y la normativa no limita el derecho a las nuevas personas que con el transcurso del tiempo se integran, desgraciadamente, en las referidas casas de acogida, por lo motivos que son sobradamente conocidos.

Tras dar traslado a las interesadas para oír alegaciones sobre el escrito informativo de la Administración, no presentaron ninguna, por lo que procedimos al cierre del expediente de queja, al considerar que no consideraban necesarias nuevas actuaciones por nuestra parte.

#### **2. 4. Conciliación y Corresponsabilidad.**

Conciliar es hacer compatible cuatro espacios, el espacio laboral, el familiar, el doméstico y el personal que, según el modelo de la división del trabajo, no tienen conexión. Por otra parte, la conciliación, va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes. Tres son los objetivos del Plan Estratégico en este ámbito: avanzar en la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres; promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar e impulsar el conocimiento de

la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, específicamente del trabajo doméstico y el de cuidados.

Por su parte, la Ley 12//2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dedica su Capítulo III a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, regulando el Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado y la organización de espacios, horarios y creación de servicios, tanto en las empresas privadas como en la función pública andaluza.

Es por ello que entre las actuaciones prioritarias de la Administración, en nuestro Informe Anual de 2009, decíamos que creíamos debían adoptarse medidas reglamentarias que permitiesen avanzar hacia esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, objetivo de la propia Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, como así se contiene en su exposición de motivos.

En concreto, procedería el desarrollo reglamentario del Capítulo III de la misma, en cuanto a: Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, organización de espacios, horarios y creación de servicios, impulso de medidas que favorezcan la Conciliación en las empresas privadas y en el empleo público y permiso de paternidad (hasta cuatro semanas).

Pues bien, en este año 2010, hemos tenido ocasión de plantear a través de la **queja 10/5198**, la cuestión relativa a la ampliación y entrada en vigor del permiso de paternidad. En ella, la persona interesada, en su calidad de Presidente de la Federación Andaluza para la Defensa de la Igualdad Efectiva, se dirigía a nosotros en los siguientes términos:

*“... con objeto de solicitarle formalmente que inste al gobierno Andaluz para que a su vez inste al ejecutivo a reconsiderar su postura de aplazar la ampliación del permiso de paternidad hasta el año 2010. Cuando esta medida fue aprobada en el año 2009 se programó su entrada en vigor para comienzos de 2011, argumentándose entonces que no era el momento económico para ponerla en marcha. Por tanto, se trata esta vez de un segundo aplazamiento, que resulta a todas luces contrario a cualquier política que pretenda promover la igualdad entre hombres y mujeres así como la conciliación de la vida laboral y familiar..”.*

Por otra parte, manifestaba que era notoriamente insuficiente ampliar el permiso de paternidad solamente a 4 semanas, pues como permiso independiente debería ser idéntico al de maternidad (16 semanas) y nada justificaba que en este asunto se mantuviera la discriminación en los derechos de los ciudadanos fundada en la variable del sexo biológico. A su juicio, nos encontrábamos, por tanto, ante una política de igualdad coja y llena de contradicciones, pues a nadie escapa que la discriminación laboral de la mujer tiene su causa principal en la maternidad concebida como seña diferencial y como rol preferentemente femenino.

Añadía que las últimas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea confirmaban una inequívoca tendencia acorde con la decisión adoptada por los veintisiete de equiparar los permisos de maternidad y paternidad, y no dudaban en catalogar este desequilibrio entre ambos permisos como doblemente discriminatorio, por relegar tanto a



hombres como a mujeres a los roles propios de un modelo de sociedad patriarcal que por fortuna las nuevas familias han conseguido dejar atrás.

A la vista de los hechos expuestos, remitimos la queja a la Consejería para la Igualdad y Bienestar social, como organismo competente en la materia, la cual, a fecha de redacción de este informe nos ha enviado el escrito de respuesta remitido al interesado desde el Instituto Andaluz de la Mujer, en el que se manifiesta, en resumen, que la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluye entre sus principales medidas la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible, como respuesta al reto de construir un nuevo modelo social, donde mujeres y hombres compartan tiempos, espacios y responsabilidades.

Pues bien, esta Ley, establece que, por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el padre podrá disfrutar a partir de la fecha del nacimiento o decisión administrativa o judicial, de 15 días de permiso, el cual entró en vigor el 24 de Marzo de 2007, recogándose también en la misma que en un plazo de 6 años este permiso tendrá una duración de 4 semanas.

El permiso de paternidad, ha tenido una buena acogida entre los varones y el en primer semestre de 2010, 136.000 padres se han beneficiado de dicho permiso, lo que ha supuesto una inversión de 111 millones de euros, correspondiendo a Andalucía 21.351 permisos de paternidad a padres.

Añade el Instituto de la Mujer que de nada sirve un permiso de paternidad que únicamente suponga unas vacaciones para el padre, sino que es fundamental seguir trabajando en corresponsabilidad, pues también en España se cuenta con un permiso de maternidad de 16 semanas transferible, a través del cual el padre puede compartir hasta 10 semanas de dicho permiso y que tanto en España como en Andalucía el número de padres que lo solicitan es del 1%.

Posteriormente, en 2009, se aprobó la Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad, a través de la cual el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión de contrato es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El Gobierno Central, tiene aún pendiente el desarrollo de la Ley mencionada, por lo que se mantendrá en 15 días, alegando el ejecutivo motivos presupuestarios, ya que supondría un coste económico de unos 400 millones de euros anuales, entendiendo el mencionado Instituto que se deben mantener los recursos sociales ya existentes, no obstante asegura que velará porque esta ampliación se aplique, que seguirán trabajando de forma decidida por la corresponsabilidad en el ámbito familiar y que así se los transmiten al Gobierno Central.

A la vista de esta respuesta y dada la disposición de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, de velar porque se aplique el permiso de paternidad, transmitiéndoselo al Gobierno central, no hemos podido sino dar por concluidas nuestras actuaciones.

A vueltas con la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, como elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como

valor fundamental la igualdad de su ciudadanía, la ausencia de una política activa de conciliación que permita a los trabajadores y a las trabajadoras compatibilizar el desarrollo de una carrera profesional y la culminación de sus aspiraciones laborales, con la fundación de una familia, tiene consecuencias negativas tanto para el conjunto de la sociedad, cuya expresión más evidente es la baja natalidad, como para aquellas personas trabajadoras que se ven obligadas a optar entre trabajo y familia, opción que, además, redundará en perjuicio de la organización, que muchas veces se ve privada de trabajadores y trabajadoras con un alto potencial.

Sin perjuicio de la potestad autoorganizatoria de la que dispone la Administración Pública, para llevar a cabo la prestación de los servicios públicos a través de la ordenación y organización de los diversos colectivos de empleados públicos, cuya resolución es susceptible de recurso en la vía jurisdiccional, entendemos que debe adoptar medidas para conseguir que las conveniencias de la persona trabajadora, de carácter personal, social o familiar puedan conciliarse de forma más efectiva con la prestación de servicios para la empresa, pudiendo, en definitiva mejorarse el entorno laboral y combatir el absentismo

Con objeto de determinar cuál haya sido o esté siendo la actuación de las Administraciones Públicas andaluzas, y en su caso, del sector público andaluz, para favorecer esa conciliación de la vida familiar con la vida laboral de las personas trabajadoras, procedimos en Diciembre de 2008, a abrir de Oficio la **queja 08/3944**, en la que nos hemos dirigido a muchas de las Administraciones y Organismos autonómicos y que aún se encuentra en curso de investigación.