

DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ

INFORME AL PARLAMENTO 2012

PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO

**INFORME DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ
AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA**

SOBRE LA GESTIÓN REALIZADA DURANTE 2012

Este texto es una recopilación de cuestiones relativas a la materia de Personal del Sector Público que se desarrollan a lo largo del Informe Anual al Parlamento de 2012. El contenido íntegro de dicho Informe se puede consultar y descargar en nuestra [página Web](#).

Andalucía 2013

SECCIÓN SEGUNDA:	5
ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LAS QUEJAS:	5
I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO	7
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE.....	18
2.1. <i>Administración General de la Junta de Andalucía</i>	18
2.1.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	18
2.1.2. Derechos y Deberes.....	21
2.1.3. Condiciones de Trabajo.....	24
2.2. <i>Personal de Administración Local</i>	30
2.2.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	30
2.2.2. Derechos y Deberes.....	50
2.2.3. Condiciones de Trabajo.....	53
2.3. <i>Personal de Administración y Servicios Universidades Públicas Andaluzas</i>	56
2.3.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	56
2.4. <i>Personal de Entidades Instrumentales del sector público andaluz</i>	64
2.4.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	64
2.4.2. Derechos y Deberes.....	70
2.4.3. Condiciones de Trabajo.....	79
2.5. <i>Personal Docente</i>	84
2.5.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	84
2.5.2. Derechos y Deberes.....	89
2.6. <i>Personal Sanitario</i>	94
2.6.1. Acceso, Provisión y Carrera.....	94
2.6.2. Condiciones de Trabajo.....	100
SECCIÓN CUARTA:	107
QUEJAS REMITIDAS Y NO ADMITIDAS	107
I.- DE LAS QUEJAS REMITIDAS A OTRAS INSTITUCIONES SIMILARES	109
II.- DE LAS QUEJAS RECHAZADAS Y SUS CAUSAS	111
TEMAS TRATADOS EN OTRAS ÁREAS	115
SECCIÓN PRIMERA: I.- EL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ ANTE LA CRISIS ECONÓMICA ..	116
I.2. <i>Análisis de la situación en base a las quejas recibidas</i>	116
I.2.11. Empleo público.....	116
IV.- EDUCACIÓN.....	121
2.2.1. <i>Acreditación del nivel BI para acceso al Máster de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria</i>	121
VI.- JUSTICIA, PRISIONES Y POLÍTICA INTERIOR.....	124
2.1.2. <i>Insuficiencia de medios personales y materiales: Los juzgados de Utrera y Sanlúcar la Mayor</i>	124
XII. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN.....	137
2.4. <i>Empleo</i>	137
2.5. <i>Conciliación y Corresponsabilidad</i>	143
OFICINA DE INFORMACIÓN.....	147
3.1. <i>Asuntos tratados en las consultas</i>	147

SECCIÓN SEGUNDA:
ANÁLISIS DE LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LAS
QUEJAS

I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO.

1. Introducción

Como viene siendo habitual, en este apartado del Informe damos cuenta de las actuaciones llevadas a cabo – a instancias de partes y actuaciones de oficio durante el ejercicio de 2012- y relativas al personal del sector público andaluz, incluyendo en el mismo a la Administración de la Comunidad Autónoma, a las Entidades Locales Andaluzas y sus respectivos entes instrumentales.

Ponemos de manifiesto que la crisis económica ha tenido especial reflejo en muchas de las quejas que se han tramitado en este sector, a pesar de ser reiterativo (la causa) por su reseña en otros apartados, es una realidad, lamentablemente.

En este sentido, es obligada la referencia a la intensa y prolija producción legislativa del año, tanto en el ámbito estatal como autonómico -como recogemos en apartado siguiente- por cuanto se adoptaron una serie de medidas que afectaron de forma directa al personal del sector público de Andalucía.

Seguidamente, nos proponemos dar cuenta de los temas que durante este año han generado más conflictividad, o que por su temática o por el número de personas afectadas merecen ser destacados: disconformidad con la actuación por parte de las comisiones de baremación en bolsas y/o procesos selectivos; derechos de carácter económicos –como los retrasos y demoras en el pago de retribuciones-, condiciones de trabajo de los Médicos Especialistas Internos Residentes; expedientes de regulación de empleo en la Administración Local; la ampliación de la jornada a 37,5 horas semanales; la supresión de la paga extraordinaria de navidad; los despidos de colectivos de apoyos a las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo –Asesores y Promotores de Empleo; suspensión del pago de las ayudas al estudio y becas; conciliación de la vida laboral y familiar y jubilación LOGSE, entre otras.

Así, de entre las distintas cuestiones que se relacionan en el apartado anterior y que han ilustrado las quejas recibidas en esta Institución durante este año 2012, nos proponemos dar cuenta de aquellas quejas que por la relevancia del asunto tratado, de la resoluciones, en su caso, formuladas, o por la importancia o trascendencia del resultado de nuestra actuación, merecen ser tratadas.

Iniciativas legislativas limitativas del gasto público y sus efectos en el empleo público.

En el breve contexto temporal 2010-2012, y de manera especial en el ejercicio de 2012, se han producido iniciativas legislativas, con un marcado carácter de excepcionalidad y urgencia, como lo demuestra la modalidad de decretos-leyes utilizada en su mayoría, que han supuesto no solo una regresión retributiva sino también una alteración sustancial de las condiciones de trabajo que a lo largo de décadas se habían paulatinamente consolidado en el ámbito del empleo en el sector público, como lo demuestran normas como las que siguen:

De ámbito estatal, merece nuestra reseña:

- El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y correlativo traslado al ámbito de Andalucía por Decreto-Ley 2/2010, de 28 de Mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de retribuciones, modificando en este sentido las retribuciones establecidas para dicho ejercicio en la Ley 5/2009, de 28 de Diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010.

- El Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre (y su posterior versión en Ley 2/2012, de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012), en el que aparte de adoptar la medida de congelación de las retribuciones para el 2012 (también congeladas en el 2011 tras la reducción del 2010 y la práctica congelación del 2009 - con un crecimiento del 0,3 por ciento) y de la práctica paralización de las ofertas de empleo público, a excepción de algunos sectores, entre los que se encuentra el educativo, si bien reduciendo la tasa de reposición docente queda reducida al 10%, se adopta una reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, estableciendo una jornada ordinaria no inferior a las 37 horas y 30 minutos en promedio semanal.

A este incremento general de jornada hay que añadir al incremento de la jornada lectiva del personal docente no universitario establecida por el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de Abril, con un mínimo de 25 horas semanales en educación infantil y primaria y de 20 horas en las restantes enseñanzas, así como la no cobertura de las bajas inferiores a diez días lectivos.

- El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

- En la línea de los años precedentes, el Gobierno viene insistiendo en las medidas de contención de los gastos públicos, entre ellos los relativos a los gastos del personal.

Así, el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, establece que en el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de Diciembre de 2011.

Igualmente se dispone que durante el ejercicio 2012 no podrá realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Por otro lado, a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, limitación que también alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien la congelación de la oferta de empleo público no será de aplicación determinados sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento. Además, fija la jornada de trabajo del sector público estatal en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

- La posterior Ley 2/2012, de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 reproduce estas mismas medidas.

En primer lugar, se regula con carácter básico la incompatibilidad de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares que perciben determinados ex altos cargos de carácter básico, con el objeto de que se perciba esta prestación sólo en el supuesto de que el ex alto cargo no realice ninguna otra actividad remunerada pública o privada.

La medida se aplicará a los altos cargos de todas las Administraciones públicas, incluyendo los que prestan sus servicios en el sector público, entendiéndose también por tal la actividad desarrollada por los miembros electivos de las Cortes Generales, Asambleas legislativas autonómicas y de las Corporaciones locales, órganos constitucionales, incluidos el Poder Judicial y el Ministerio Fiscal.

Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de Diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de Diciembre. Las cantidades derivadas de esa supresión podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, siempre que se prevea el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

También se posibilita, en este caso con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, sólo cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Este mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la modificación que ahora se introduce no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral. En todo caso, se entenderá, entre otras causas o circunstancias, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

A este respecto debe destacarse que la Ley 3/2012, de 6 de Julio (con su antecedente Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero), en su Disposición adicional segunda, relativa al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público (arts. 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores), en lo que se refiere a las causas económicas circunscribe el supuesto para los casos de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente (si se produce durante tres trimestres consecutivos) para la financiación de los servicios públicos (situación en la que se encuentran inmersas actualmente la práctica mayoría de las Administraciones Públicas, habilitándolas para la aprobación de planes de ajuste que justifican, entre otras medidas, la aprobación de planes de regulación de empleo del personal laboral público).

Se reducen los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan estas disposiciones,

homogeneizando a la par el régimen de permisos para el personal de todas las Administraciones Públicas.

Con la misma finalidad de racionalizar el gasto de personal, se limita el número de días de asuntos particulares y de días adicionales a los de libre disposición que puedan haber establecido las Administraciones Públicas y se adoptan medidas con la misma finalidad en relación con el personal laboral, así como respecto de las vacaciones.

Igualmente, en materia de tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se limitan los actualmente existentes a los estrictamente previstos por la normativa laboral, favoreciendo el incremento de los tiempos de trabajo destinados directamente al servicio público.

Se modifica temporalmente el régimen retributivo del personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de que se establece un mandato dirigido a las Administraciones Públicas a adoptar medidas para reducir el absentismo de su personal. Así, cada Administración Pública determinará, respecto del personal a su servicio, los complementos retributivos que en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social corresponda en las situaciones de incapacidad temporal. En todo caso, cuando se trate de una incapacidad temporal por contingencias comunes, se impone unos determinados límites respecto a dichos complementos, según tramos de tiempo (tres primeros días, del cuarto al vigésimo y a partir del vigésimo primero).

Finalmente, la edad de jubilación forzosa de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, será la que prevean en cada momento las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación ordinaria, en su modalidad contributiva, es decir, sin coeficiente reductor por razón de la edad.

En el ámbito autonómico andaluz, conviene destacar:

El Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de Marzo de 2012, en el que se revisa el objetivo de estabilidad presupuestaria para Andalucía, situándolo en un -1,5% del PIB regional, y la aprobación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de Abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, impone a las Comunidades Autónomas la obligación de respetar un límite máximo de déficit, un crecimiento limitado del gasto público, así como un objetivo de deuda, todo ello acompañado de un detallado mecanismo sancionador en caso de incumplimiento.

Este nuevo objetivo de estabilidad presupuestaria requiere la necesaria adopción de medidas que afectan al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el presente año tanto en su escenario de gastos como en el de ingresos.

En este sentido, el Consejo de Gobierno, el 15 de Mayo de 2012, aprobó la Propuesta del Plan Económico-Financiero de Reequilibrio 2012-2014, en el que se incorporan las medidas de recorte del gasto, de obligado cumplimiento para las Comunidades Autónomas, decididas por la Administración General del estado, así como las medidas que derivan de la rebaja en la cofinanciación de programas de gasto prevista en el

Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del estado para 2012 que afectan al Presupuesto de Andalucía.

La mencionada Propuesta del Plan económico-Financiero de Reequilibrio 2012-2014 fue examinada para su aprobación en la sesión del Pleno del Consejo de Política Fiscal y Financiera celebrada el día 17 de Mayo.

Tras las debidas modificaciones introducidas como consecuencia de las observaciones puestas de manifiesto, el Consejo de Política Fiscal y Financiera ha considerado idóneas las medidas contenidas en la Propuesta del Plan económico-Financiero de Reequilibrio 2012-2014 presentado por la Comunidad de Andalucía y adecuadas sus previsiones a los objetivos fijados. Posteriormente, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 22 de Mayo, se aprobó el referido Plan.

- El Decreto Ley 1/2012, de 19 de Junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el Reequilibrio Económico Financiero de la Junta de Andalucía.

Bajo esta coyuntura, las Comunidades Autónomas han visto reducirse sustancialmente sus ingresos, situación agravada, además, por las restricciones para la obtención de recursos en los mercados financieros, adversa coyuntura en la que han de continuar prestando los servicios públicos fundamentales a la par que cumplir con los objetivos de consolidación fiscal exigidos a la Comunidad Autónoma.

Respecto a las medidas en materia de personal, se adoptan diversas medidas relativas a las retribuciones, jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Así, se reducen las retribuciones de los altos cargos y personal de alta dirección de las entidades instrumentales y consorcios, así como del personal funcionario y laboral de todo el sector público andaluz.

Resaltar que algunas de las medidas adoptadas en materia de personal tienen como objeto la armonización de las condiciones de trabajo de los empleados de las entidades instrumentales y consorcios con los de la Administración General de la Junta de Andalucía; tanto en el ámbito retributivo como respecto al régimen de las vacaciones y permisos.

Con respecto a la jornada laboral del personal del sector público andaluz, se establece una jornada ordinaria de trabajo de 37 horas y media semanales en cómputo anual. En relación con la jornada del personal docente no universitario, se aplica la medida establecida en el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de Abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Se modifican el régimen de las vacaciones y los permisos del personal funcionario y laboral del sector público andaluz y de los consorcios.

Por último, se adoptan otras medidas relativas a la jubilación anticipada, acción social, sustituciones del profesorado, oferta de empleo público, crédito horario de los representantes sindicales y ayudas a organizaciones sindicales.

Tras la publicación de Decreto-Ley, fueron numerosas las peticiones dirigidas a este Comisionado para que instase formalmente a la Defensora del Pueblo la interposición de recurso de inconstitucionalidad (entre otros, por el Sindicato de Enfermería), petición que no fue considerada por cuanto, con carácter general no apreciamos motivo de inconstitucionalidad en las medidas que en materia de personal del sector público andaluz se adoptan por la Comunidad Autónoma de Andalucía en el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio, especialmente en lo referido a la reducción retributiva y a las modificaciones de las condiciones de trabajo, respondiendo todas ellas a situaciones extraordinarias y urgentes para atender los compromisos que en materia de estabilidad presupuestaria disponen normas de rango superior.

No obstante, en relación a la reducción de jornada y correlativa reducción de retribuciones del personal sin vinculación de carácter permanente, debieran clarificarse las razones o motivos que justifiquen un tratamiento diferenciado respecto al personal con vínculo permanente, así como del tratamiento diferenciado dentro de los distintos colectivos que integran el personal no permanente en atención a la distinta naturaleza del vínculo (funcionarial, estatutaria o laboral), e incluso a la especificidad de la relación funcionarial.

Sin perjuicio de ello, consideramos oportuno trasladar a dicha instancia nuestras reflexiones atendiendo a los principios de cooperación y colaboración que ordenan las relaciones de ambas instituciones.

Finalmente, por la Defensoría Estatal se nos comunicó compartir en su totalidad el informe emitido por este Comisionado, resolviendo no presentar el recurso de inconstitucionalidad contra dicha norma.

- El Decreto-Ley 3/2012, de 24 de Julio, por el que se modifica el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio, y se adapta al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de Julio.

- Como la propia exposición de motivos señala, la modificación que introduce este nuevo Decreto-Ley 3/2012 respecto al anterior 1/2012 trae causa en la aprobación por el Gobierno de la Nación del Real Decreto-Ley 20/2012, norma estatal que en relación a la supresión de la paga extraordinaria de Diciembre de 2012 se suma a la anteriormente suprimida por el Gobierno andaluz respecto a la paga extraordinaria correspondiente al mes de Junio de 2012, solapamiento que pretende evitar el decreto-Ley 3/2012, evitando así “un efecto multiplicador no deseable y una merma excesiva en sus condiciones de trabajo en general, y salariales en particular”, tal y como expresa dicho preámbulo.

- En congruencia con esta declaración, el nuevo Decreto-Ley deroga la disposición derogatoria única en sus apartados 3 a 11 y 13, disponiendo que “para el año 2012” queda sin efecto la aplicación de los preceptos relativos a la reducción salarial antedicha (apartados 4 y 5 del art. 6, arts. 7 a 11 y 24), todos ellos relativos a la reducción salarial correspondiente a la paga de Junio de 2012, y remitiéndose a las retribuciones de los empleados públicos de la Administración general, personal docente no universitario y personal del Servicio Andaluz de Salud, que sus retribuciones para el 2012 se ajustarán a lo dispuesto en el art. 2, apartados 1, 2.1 y 2.2 del real Decreto-Ley 20/2012 (y en lo referente al personal al servicio de la Administración de Justicia –art. 10- a lo dispuesto en el apartado 3.3 y disposición final sexta), y en lo que atañe al personal de las entidades instrumentales (art. 24) a lo establecido en el art. 2, apartados 1, 2.2, 3 y 5 del citado Real Decreto-Ley.

- En lo que se refiere a la adaptación en materia de vacaciones y permisos (objeto de nueva regulación en el Estatuto Básico del Empleado Público por la modificación operada por el Real Decreto-Ley 20/2012, el Decreto-ley 3/2012, se remite a dicha nueva regulación («Las vacaciones y permisos del personal referido en los artículos 26, 27, 28, y 29 se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 48 y 50 del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por el artículo 8 del real Decreto-Ley 20/2012»).

En el mismo sentido, en relación al complemento por incapacidad temporal, se modifica el art. 14 del Decreto-Ley 1/2012 a la nueva regulación básica operada a este respecto por el art. 9 del Real Decreto-Ley 20/2012.

Conviene significar que citado Decreto-Ley 1/2012 fue convalidado en sede parlamentaria, por Resolución de 2 de Julio de 2012, de la Presidencia del Parlamento de Andalucía, en sesión celebrada los días 27 y 28 de Junio (BOJA de 12 de Julio), y se tramitó posteriormente como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, convirtiéndose en la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía y que con respecto a las medidas en materia de personal en el sector público andaluz, son recogidas en su Capítulo III.

Igualmente merece reseña singular la nueva organización territorial de la Administración Andaluza tras la celebración de las Elecciones Andaluzas del 25 de Marzo de 2012 y, la constitución del nuevo Gobierno Andaluz.

Siguiendo el mandato constitucional y estatutario, y considerando la coyuntura económica y social que favorece la revisión de paradigmas de actuación tradicionales y su evolución hacia modelos acordes y adaptados a la situación actual, el nuevo Gobierno surgido tras la celebración de las Elecciones Andaluzas del 25 de Marzo de 2012, aprobó el Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de Mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, mediante el que se procedía a realizar una redistribución competencial y una reducción del número de Consejerías con el propósito de alcanzar la optimización de los recursos públicos, la coherencia en la actuación administrativa y un satisfactorio servicio a la ciudadanía.

Tras dicha reestructuración, se aprobó la renovación del modelo de Administración andaluza a través del Decreto-ley 2/2012, de 19 de Junio, por el que se modifica la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, en determinados aspectos de la organización territorial, que recogió en materia de organización administrativa periférica las disposiciones establecidas por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de Mayo de 2012, que aprobó el Plan Económico-Financiero de reequilibrio 2012-2014 de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Mediante el Decreto 342/2012, de 31 de Julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, se vienen a desarrollar normativamente ambos modelos que recoge en su articulado, para establecer de manera clara, uniforme y homogénea la existencia de esos dos paradigmas de organización territorial provincial, la regulación de estructuras ya existentes y regladas como las Delegaciones del Gobierno y las Delegaciones Provinciales de las Consejerías y regula ex novo otras como las Delegaciones territoriales y las Secretarías Generales Provinciales de las Consejerías.

Establecidos así los dos modelos sobre los que puede estructurarse la Administración periférica territorial provincial de la Junta de Andalucía y configurado el marco legal en el que puede desarrollarse cualquiera de los dos modelos organizativos, el ejecutivo andaluz apuesta por el modelo de organización territorial provincial estructurado sobre las Delegaciones del Gobierno y las Delegaciones territoriales, impulsado por la actual coyuntura económica y social y con el convencimiento de alcanzar de esta forma una mayor racionalidad en el gasto público y la configuración de una Administración autonómica dinámica y resolutive en el servicio diario a la ciudadanía.

Para poner en funcionamiento este modelo se mantienen las Delegaciones del Gobierno, aunque se potencia su papel como primera autoridad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la provincia, integrando en ellas los servicios periféricos de las Consejerías de Administración Local y Relaciones Institucionales, de Justicia e Interior y de Hacienda y Administración Pública.

Asimismo se crean cinco Delegaciones Territoriales, de las cuales tres desarrollarán en la provincia competencias de una sola Consejería dado el importante volumen competencial que dichas Consejerías han asumido mediante el Decreto del Presidente 3/2012. Son las Delegaciones Territoriales de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente y de Salud y Bienestar Social.

Por su parte, las otras dos Delegaciones Territoriales, en aras a lograr la máxima eficiencia en la gestión de los recursos públicos y persiguiendo el acercamiento real de la Administración al ciudadano, integrarán los servicios periféricos de dos Consejerías. estas Delegaciones territoriales son la de Educación, Cultura y Deporte y la de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio.

En línea con estas medidas de racionalización económica, administrativa y de servicio público, el máximo órgano técnico sectorial de cada Consejería en la provincia será la Secretaría General Provincial, órgano desempeñado por personal funcionario. De esta forma, además de reducir el gasto público a través de la reducción del número de altos cargos, se consigue la profesionalización de los servicios prestados a la sociedad.

A fin de adecuar la acción administrativa se procedió a la reestructuración de las Consejerías a través del Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de Mayo, con la creación de la Vicepresidencia de la Junta de Andalucía y la Administración de la Junta de Andalucía organizarla en las Consejerías de la Presidencia e Igualdad; Administración Local y Relaciones Institucionales; Justicia e Interior; Educación; Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; Hacienda y Administración Pública; Fomento y Vivienda; Agricultura, Pesca y Medio Ambiente; Salud y Bienestar Social; Turismo y Comercio y Cultura y Deporte.

Actuaciones de Oficio.

En materia de Empleo Público debe reseñarse las actuaciones de oficio iniciadas en relación con la constitución de Bolsas de Empleo en el sector público andaluz **queja 12/4385** y **queja de 12/5323**, como medida para paliar la falta de oferta de empleo público.

La publicación y entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, de carácter básico y aplicable a todas las Administraciones en

algunas de sus previsiones, viene a suponer, la “congelación” y/o “suspensión” del acceso al empleo público durante 2012 –y, posiblemente para el ejercicio siguiente, como mínimo-, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores (art.3.1), y la contratación de personal temporal, nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales (art. 32).

Siendo las contrataciones temporales en el sector público –en los casos reseñados- una de las vías que posibilitan que un buen número de ciudadanos demandantes de empleo encuentren temporalmente un trabajo, es el momento de que los instrumentos reguladores de este acceso y desempeño temporal (Bolsa de Empleo) se adecuen, más si cabe, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La constitución de bolsa de trabajo puede considerarse como una institución jurídica normal que se ajusta a derecho y que los tribunales la aceptan como uno de los medios más favorables para poder cubrir transitoriamente los puestos de trabajo cuando razones de urgencia y necesidad así lo aconsejen.

Respecto a posibles irregularidades en procesos selectivos iniciamos una actuación de oficio ante la Universidad de Granada, en relación con la valoración de la fase de concurso en las convocatorias efectuadas para cubrir plazas de diversas categorías profesionales, **queja 12/1911**.

En relación con la demora en el pago de retribuciones a los Bomberos del Parque de Jerez, realizamos de oficio la **queja 12/5677**, ante el Consorcio Provincial de Bomberos de la Provincia de Cádiz.

También iniciamos actuaciones de oficio ante el Servicio Andaluz de Salud, **queja 12/1390** dirigida al Distrito de Atención Primaria de Sevilla, relativa a la problemática que afectaba a los profesionales de un centro de salud de un barrio conflictivo de Sevilla, al reducirse el servicio de vigilancia; **queja 12/5531** dirigida a la Dirección de Profesionales, relativa a la disminución de la retribuciones del personal eventual del Servicio Andaluz de Salud; **queja 12/6043** dirigida a la Dirección de Profesionales, relativa al retraso en la publicación de la resolución de adjudicación de plazas del proceso selectivo de Técnicos de Salud. Especialistas en Medicamentos; **queja 12/6071**, en relación con la ampliación de la jornada laboral a 37,5 horas semanales en la Administración Sanitaria y, **queja 12/6466**, por la situación laboral que afecta a los antiguos MIR, quienes han tomado la decisión de acogerse al derecho a iniciar una huelga, consecuencia de los recortes de sus retribuciones y en su formación profesional.

En materia de personal docente, promovimos de oficio la **queja 12/1485**, dirigida a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, relativa a la problemática que afectaba a los docentes que ejercía como maestros de Educación Infantil, con destino en el Programa de Compensación Educativa "Preescolar en Casa", a los que no se les reconocía el desempeño de la función tutorial

Respecto al grado de colaboración de los organismos y entidades administrativas competentes en materia de función pública, tanto los de la Administración

Autonómica, como los correspondientes a las Administraciones Locales, y sus entes instrumentales, prestaron una colaboración eficiente en la gestión de las quejas.

A continuación se destacan las resoluciones dictadas por el Defensor que no han obtenido la respuesta colaboradora de las Administraciones Públicas a tenor del artículo 29.1 de la Ley 9/1983, del Defensor del Pueblo Andaluz:

- Resolución relativa a la denegación de la solicitud de adaptación tramitada por una opositora discapacitada, dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, en el curso de la **queja 08/2798**.

- Relativa a la preselección de Candidatos por el SAE para nombramiento de Funcionarios Interinos al Servicio de la Administración de Justicia de Andalucía, dirigida a los Consejeros de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y de Justicia e Interior, en el curso de la **queja 09/5336**.

- Resolución relativa al error en la confección del autobaremo en el desarrollo del procedimiento selectivo para la provisión de plazas básicas vacantes de Técnicos Especialistas en Documentación Sanitaria, dirigida a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, en el curso de la **queja 10/3074**.

- Resolución relativa al período por el que habrá de prorrogarse el nombramiento como director de un centro educativo, dirigida a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, en el curso de la **queja 10/3238**.

- Resolución relativa a las irregularidades producidas en el desarrollo del procedimiento selectivo para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, en el turno de reserva para personas discapacitadas, dirigida a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación en el curso de la **queja 10/4520**.

- Resolución relativa al procedimiento selectivo para la contratación temporal de Promotores de Empleo (Orientadores) en el marco de las medidas para fomentar la creación de empleo aprobadas por Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de Diciembre, dirigida a la Dirección-Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, en el curso de la **queja 11/0744**, a la que fueron acumulada **la queja 11/1396 y queja 11/1509**.

Resolución relativa al reconocimiento del tiempo de servicios prestados como Concejales electos dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, en el curso de la **queja 11/1753**.

- Resolución relativa a retrasos en el pago de sueldos y salarios de los empleados municipales y la aprobación del correspondiente Plan de Disposición de Fondos, dirigida al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), en el curso de la **queja 11/3982**.

- Resolución relativa a las condiciones, derechos y deberes de los empleados laborales en entidades instrumentales de la Junta de Andalucía, dirigida a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, en el curso de la **queja 11/4628**.

Resoluciones que sí han obtenido respuesta colaboradora de las Administraciones Públicas (art. 32.1).

Seguidamente, y en cumplimiento de lo establecido por el artículo 32.1 de nuestra Ley reguladora, damos cuenta de las resoluciones formuladas y que fueron aceptadas por las autoridades afectadas:

- Resolución relativa al abono, a los funcionarios de carrera de la Administración de Justicia en Andalucía mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, de la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones fijas y periódicas en su vencimiento que tuviera acreditadas en el mes en que se produjo la baja, dirigida a la Secretaría General para la Administración Pública, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, y a la Secretaría General de Justicia, de la Consejería de Gobernación y Justicia, en el curso de la **queja 09/6111**.

- Resolución relativa a la publicidad de Reglamento Municipal de Funcionarios, dirigido a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Valencina de la Concepción (Sevilla), en el curso de la **queja 10/4676**.

- Resolución relativa a la revisión de retribuciones conforme al marco de legalidad de referencia -leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado y Estatuto Básico del Empleado Público fundamentalmente- dirigida al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva del Ariscal (Sevilla), en el curso de la **queja 11/2257**.

Resolución relativa a descubierto de cotizaciones a la Seguridad Social a favor de empleado público, por el incumplimiento por la Administración de sus obligaciones en relación con las cotizaciones debidas y de ingreso de las cuotas y recargos correspondientes al Régimen General de la Seguridad Social, dirigida al Viceconsejero de Salud, en el curso de la **queja 11/3569**.

- Resolución relativa a los requisitos establecidos en las normas vigentes al objeto de eximir de las pruebas de aptitud física, examen médico y psicotécnicas a los funcionarios de carrera, en servicio activo, de los Cuerpos de las Policías Locales y demás Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad del Estado que concurran a los procedimientos de selección de acceso, por el sistema de turno libre, a las categorías de los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, dirigida a la Viceconsejería de Gobernación y Justicia, en el curso de la **queja 11/3916**.

- Resolución relativa a la falta de abono de la indemnización por invalidez a empleado municipal y aprobación del Plan de Disposición de Fondos para abono de la misma, como responsable subsidiario de la entidad aseguradora por entidad aseguradora CASER, ante la falta de pago de pólizas aseguradoras por parte municipal, en el curso de la **queja 11/4687**.

- Resolución relativa al procedimiento de selección para el nombramiento de funcionarios interinos, dirigida a la Secretaria General para la Administración Pública, a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo y a la Dirección General del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en el curso de la **queja 11/4941**.

- Resolución relativa a la contratación laboral temporal por empleados públicos: Comisión Local ad hoc, dirigida al Ayuntamiento de Antequera, en el curso de la **queja 11/5783**.

- Resolución relativa a la adaptación -de tiempo y medios- de las pruebas selectivas, para cubrir plazas de Auxiliar Administrativo, a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Sevilla, en el curso de la **queja 11/6303**.

2. Análisis de las quejas admitidas a trámite.

2. 1. Administración General de la Junta de Andalucía.

2.1.1. Acceso, Provisión y Carrera.

El expediente de **queja 11/1922** fue promovido por varios funcionarios de carrera de la Administración Local destinados actualmente en la Administración de la Junta de Andalucía con objeto de que la Consejería competente en materia de función pública se posibilitase su integración en la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, al encontrarse destinados en la misma desempeñando puestos de trabajo con carácter definitivo.

En base a nuestra experiencia con ocasión de expedientes similares promovidos en ejercicios anteriores, así como las actuaciones precedentes llevadas a cabo por la Administración autonómica, este Comisionado hacía las siguientes consideraciones:

Primero.- Los interesados son funcionarios de la Administración Local pertenecientes a Cuerpo funcional de una Corporación Local, en un caso, y a la Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal, en otros, y vienen ocupando todos ellos, con carácter definitivo, puestos de trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, a los que accedieron mediante provisión ordinaria por concurso de méritos o por libre designación regulados en el Decreto 2/2002, de 9 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía

Segundo.- La Disposición transitoria séptima de la Ley 6/1985, de 28 de Noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía integró a los funcionarios propios de las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Andalucía que, a su entrada en vigor, se encontrasen desempeñando puestos de trabajo en la Administración de la Junta, en la Función Pública de la Administración autonómica, adquiriendo la condición de funcionarios de la Administración de la Junta de Andalucía, integrándose plenamente en su organización y Cuerpos y quedando con respecto a su Corporación Local de origen en la situación de servicio en la Comunidad Autónoma.

Tercero.- Al amparo de dicha provisión, la Circular de la Consejería de Presidencia de 21 de Enero de 1986 (BOJA nº 9, de 1 de Febrero) reguló el procedimiento de integración, sin más trámite que el deber de que los funcionarios interesados expresasen su interés en la integración dentro de los plazos que la propia Circular establecía al respecto. Cabe indicar además que el punto 4º de la referida Circular permitía plenamente

la integración de los funcionarios pertenecientes a los entonces denominados Cuerpos Nacionales de Administración Local.

Cuarto.- La Disposición Adicional 11ª de la Ley 7/1996, de 31 de Julio, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma, abrió un nuevo proceso de integración de los funcionarios de otras Administraciones Públicas que se encontrasen prestando servicios en la Junta de Andalucía.

En desarrollo de dicha previsión, la Orden de la Consejería de Gobernación de 16 de Diciembre de 1996 articuló dicho proceso, señalando únicamente como requisitos:

a) Que los mencionados funcionarios, entre los que se hallaban los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, hubiesen ingresado en sus Cuerpos o Escalas de procedencia mediante el sistema de oposición o concurso-oposición) Que se encontrasen en situación de servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía o en alguna de las situaciones que se consideran asimiladas a ella (servicios especiales; comisión de servicios o excedencia por cuidado de hijos)

c) Que hubiesen desempeñado puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía cuyos sistemas de provisión ordinaria sean el concurso de méritos o la libre designación durante un período temporal de al menos dos años continuados o cuatro con interrupción.

Cumpliendo tales requisitos, y formulando naturalmente la solicitud de integración, ésta se producía de manera automática, al tratarse, como reconocía el art. 4.3 de la Orden citada, del ejercicio de una potestad reglada.

Quinto.- Finalmente, la Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública de 10 de Febrero de 2004 (BOJA nº 47, de 9 de Marzo) culminó, en desarrollo de lo previsto por la Disposición Adicional 3ª de la Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, de medidas fiscales y administrativas, el último proceso de integración acaecido hasta la fecha, en unos términos y con unos requisitos íntegramente coincidentes a los que señalaba la Orden de 16 de Diciembre de 1996, ya expuesto en el punto anterior.

Sexto.- Desde aquella fecha de la Ley 18/2003, la Administración de la Junta de Andalucía ha venido incorporando nuevos funcionarios de otras Administraciones Públicas, ocupando los respectivos puestos de trabajo con carácter definitivo a los que accedieron mediante provisión ordinaria por concurso de méritos o por libre designación regulados en el Decreto 2002/2004.

Entre otros funcionarios incorporados a la Administración autonómica se encuentran, principalmente, funcionarios procedentes de la Escala de Funcionarios con habilitación de carácter estatal y funcionarios propios de las Corporaciones Locales de Andalucía y, en menor número, de otras Administraciones como de la Estatal y de Comunidades Autónomas.

Séptimo.- La Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, fomenta, por un lado, la movilidad voluntaria de funcionarios de carácter interadministrativo, y tiende, por otro lado, a la estabilización de todo el personal que presta servicios en una Administración Pública.

Los anteriores asertos resultan además reforzados por el principio de estabilización e integración del personal que para cada Administración consagra el Estatuto del Empleado Público. Así, el propio art. 84.3 del Estatuto favorece la permanencia en la Administración de destino de “los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública a través de los procedimientos de movilidad”, ya que, en los supuestos de cese o supresión del puesto de trabajo, dicha Administración “deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración”, lo que implica, en suma, otorgar a los funcionarios afectados el mismo tratamiento que a los funcionarios propios, lo que prueba, a nuestro juicio, plenamente el principio de plena integración del que parte el Estatuto del Empleado Público.

Octavo.- Considerando que una integración plena en la organización de la Función Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza permitiría ejercer el derecho que tiene todo funcionario a la promoción profesional dentro de la organización de que se trate, sin que ello suponga en ningún caso, un incremento de los gastos de personal del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. En caso contrario, continuarían cercenados derechos como acceso a otros Cuerpos funcionariales -mediante promoción interna-, limitada su participación en la provisión de otros puestos de trabajo mediante el sistema de concurso de traslado, obligados a mantenerse en los puestos inicialmente adjudicados, o a experimentar continuas "reubicaciones" y destinos provisionales en puestos de trabajo sin poder participar en su provisión definitiva, por cuanto el número de puestos de trabajo a los que pueden acceder funcionarios de otras Administraciones Públicas, según la Relación de Puestos de Trabajo son escasos en el conjunto de la Administración Andaluza.

Por cuanto antecede, y en aplicación de nuestra Ley reguladora formulamos a la Secretaría General para la Administración Pública, Sugerencia para que promoviese las actuaciones oportunas para, mediante la disposición legal correspondiente, habilitar la integración de los funcionarios de otras Administraciones Públicas que se encuentren prestando servicios en la Junta de Andalucía, en el momento de su entrada en vigor, estableciendo, en su caso, en su reglamento de desarrollo los requisitos de haber ingresado en sus Cuerpos o Escalas de procedencia mediante el sistema de oposición o concurso-oposición y se encuentren en situación de servicio activo en la Administración de la Junta de Andalucía o en alguna de las situaciones asimiladas a ella.

Lo anterior por las razones motivadas y previo acuerdo adoptado por la Mesa Sectorial de Administración de la Junta de Andalucía, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 36 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En respuesta a nuestro posicionamiento por la Secretaría General para la Administración Pública, se informa que en la actualidad no existe norma con rango de ley que habilite proceso de integración de dichos funcionarios; en consecuencia, con dicha respuesta resulta que no se acepta la Sugerencia formulada por este Comisionado cuyo objeto era, precisamente, que desde la Consejería se promoviese las actuaciones oportunas para, mediante la disposición legal correspondiente, en este caso, norma con rango de ley, habilitase la integración de los funcionarios de otras Administraciones Públicas que se encontrasen prestando servicios en la Junta de Andalucía.

Por noticias publicadas en la prensa andaluza, este Comisionado tuvo conocimiento de que los trabajadores de la Residencia Tiempo Libre de La Línea de la Concepción, dependiente de la Junta de Andalucía, habían iniciado un encierro indefinido como medida de protesta por las últimas decisiones de la administración autonómica, entre ellas, la de adelantar el cierre temporal, así como el despido de 27 eventuales de una plantilla de 128 operarios. Dichos hechos, motivaron de oficio la **queja 12/5675**, a la que posteriormente fueron acumuladas: **queja 12/5612; queja 12/5620; queja 12/5621; queja 12/5651 y queja 12/5750**).

Al parecer, la misma situación se habría producido igualmente en otras Residencias de Tiempo Libre como la de Punta Umbria, Marbella y Almería.

Como así consta en la información recibida desde la Viceconsejería del Departamento, las Residencias de Tiempo Libre, como otros programas de la Junta de Andalucía, se han visto afectadas por los recortes del Plan Económico Financiero de Reequilibrio 2012-2014 aprobado por el Consejo de Gobierno Andaluz, -que ha supuesto de hecho la minoración de créditos en aras de lograr el cumplimiento del objetivo de estabilidad-, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria del Gobierno de la Nación.

Por ello, y a través de Resolución de 2 de Octubre de 2012, la Dirección General de Relaciones Laborales tuvo que declarar la finalización de la temporada 2012 el día 8 de Octubre para las Residencias de Tiempo Libre de Aguadulce, La Línea, Marbella y Punta Umbría, en las que, al tratarse de Residencias ubicadas en el litoral, se modificó el calendario de cierre de la temporada de verano.

La incidencia de estos recortes en los trabajadores de estas Residencias, alcanzaba a la totalidad de los 473 trabajadores de Residencias del litoral: 283 fueron reubicados, 80 fijos discontinuos cesaron en su actividad, hasta que se vuelvan a abrir de nuevo los centros y los restantes 110 trabajadores, permanecen en las Residencias en labores de mantenimiento y vigilancia hasta el próximo año cuando se retome la temporada.

En consecuencia, y considerando la información recibida, las aportaciones de los trabajadores, las disposiciones vigentes de aplicación y, en todo caso, constatando que con las medidas adoptadas se garantizaban los derechos de los trabajadores, procedimos a dar por concluidas nuestras actuaciones, al tiempo de que instábamos a los responsables de la Consejería, a adoptar cuantas medidas fueran necesarias para mantener la Red de Residencias de Tiempo Libre

2.1.2. Derechos y Deberes.

En la **queja 12/2778**, a la que fueron acumuladas: **queja 12/2668, queja 12/2674, queja 12/2948 y queja 12/2955** se pedía a esta Defensoría que instara al Gobierno Andaluz la revocación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprobó el Plan Económico Financiero de Reequilibrio de la Junta de Andalucía 2012-2014, en lo que respecta al recorte de personal.

Al mismo tiempo, se pedía trasladar estas peticiones a los distintos Grupo Políticos del Parlamento de Andalucía, con objeto de crear una Comisión de Investigación.

Atendiendo a la petición formulada, enviamos la misma a la Presidencia del Parlamento para su entrega a los Grupos Parlamentarios Popular Andaluz, Socialista e Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria de Andalucía.

En la **queja 12/3785**, un sindicato del ámbito sanitario andaluz, solicitaba de manera explícita instar la interposición de Recurso de Inconstitucionalidad contra el Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio-financiero de la Junta de Andalucía.

Atendiendo en sus propios términos la petición dirigida, esta Institución analizó las cuestiones presentadas por la parte promotora del escrito dando lugar a la elaboración del Informe que puede ser consultado en la web oficial de la Institución.

Conforme señala el artículo 26 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, reguladora de esta Institución, el Defensor del Pueblo Andaluz, tras informar y conocer la opinión de los miembros de la Junta de Coordinación, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 20.1 de su Reglamento de Organización y Funcionamiento, acordó formalmente no instar el Recurso de Inconstitucionalidad solicitado, en los términos que se argumenta en dicho Informe.

No obstante esta Defensoría trasladó a la Excm. Sra. Defensora del Pueblo de las Cortes Generales, tanto el escrito de queja como el informe mencionado en aras a los principios de colaboración y cooperación que regulan las relaciones de ambas instituciones.

En respuesta del mismo, la Alta Comisionada de las Cortes Generales nos comunicó que compartía plenamente la decisión adoptada por el Defensor del Pueblo Andaluz de acuerdo con los fundamentos contenidos en el citado Informe.

Al expediente de queja 12/3785, fueron acumulados los siguientes expedientes: **queja 12/5611, queja 12/3158, queja 12/3242, queja 12/2671, queja 12/2672, queja 12/3339, queja 12/3342, queja 12/3343, queja 12/3346, queja 12/3347, queja 12/3508, queja 12/3513, queja 12/3514, queja 12/3515, 12/3600, 12/3661, 12/3800, queja 12/3811, queja 12/3819, queja 12/3820, queja 12/4009, queja 12/4011, queja 12/4051, queja 12/4278, queja 12/4621, queja 12/4854, queja 12/5534, queja 12/5611, queja 12/5613, y queja 12/6174.**

Desde mediados del mes de Julio de 2012, se reciben en la Institución peticiones de empleados públicos andaluces solicitando la interposición de recurso de inconstitucionalidad contra Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, peticiones que decidimos acumular en la **queja 12/4388**, hasta un total de 85 peticiones y otros tantos escritos, en concreto 54, que acumulamos a la **queja 12/5803**, sin contar numerosas peticiones que formalmente no pudimos considerar queja por diversos motivos ajenos a la Institución y que incluimos como asuntos generales.

Ante dichas peticiones, hicimos saber a los interesados que, al afectar el asunto a un órgano de la Administración Pública Estatal, como era caso del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, su resolución no era competencia de esta Institución del Defensor del Pueblo Andaluz, conforme a los arts. 1.1 y 10.1 de la Ley 1 de Diciembre de 1.983, por la que se rige, y sí, por el contrario, del Defensor del Pueblo Estatal.

A este respecto, y en relación con las peticiones formuladas, pusimos en conocimiento de la Defensora del Pueblo Estatal los hechos denunciados quien, con fecha 15 de Octubre de 2012, dictó Resolución acordando no interponer el recurso de inconstitucionalidad solicitado.

Asimismo, la Defensoría Estatal formuló a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, Recomendación para que se interpretaran las previsiones del Real Decreto-ley en lo referido a la supresión de la paga extraordinaria o equivalente del mes de Diciembre de 2012, de acuerdo con la doctrina constitucional, restringiendo su aplicación a la cuantía no devengada de la misma referida al momento en que se publicó la medida. Y, además, se concretase el destino de las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria o equivalente en ejercicios futuros habilitando fórmulas adicionales a las aportaciones a planes de pensiones y contratos de seguro colectivos, de modo que puedan beneficiarse de tales retornos la totalidad de empleados públicos afectados por la medida.

Todo ello sin perjuicio de cualesquiera otras actuaciones que la Secretaría de Estado juzgase convenientes para la mejor aplicación de la medida, sopesándose la posibilidad de introducir modificaciones en el Real Decreto-ley para concretar su alcance y para ampliar las fórmulas de resarcimiento futuro ofertando a los afectados la posibilidad de optar entre las mismas.

Con objeto de conocer los instrumentos, procedimiento y criterios establecidos para seleccionar personal con carácter temporal para cubrir puestos vacantes del sector público, o para aquellas necesidades de efectivos derivadas de la ejecución de Programas de fomento de empleo y, en cualquier caso, la necesidad de efectuar contrataciones temporales de personal, se iniciaron de oficio la **queja 12/4385** y **queja 12/5323** ante las autoridades responsables de las entidades públicas andaluzas: Administración de la Junta de Andalucía –Administración, Justicia, Salud, Educación, SAE- así como de Entidades Locales.

Las circunstancias especiales que concurren en la sociedad española en general, y andaluza en particular, la existencia de riesgo de quiebra social debido a la situación económica y a la cruda realidad definida por la elevada tasa de desempleo con la que nos encontramos, son muchos los ciudadanos que orientan su búsqueda de un empleo en el sector público andaluz que integran, principalmente, las Entidades Locales andaluzas, junto con la Administración de la Junta de Andalucía y sus respectivos entes instrumentales.

La publicación y entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, de carácter básico y aplicable a todas las Administraciones en algunas de sus previsiones, viene a suponer, la “congelación” y/o “suspensión” del acceso al empleo público durante 2012 –y, posiblemente para el ejercicio siguiente, como mínimo-, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores (art.3.1), y la contratación de personal temporal, nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales (art. 32).

Siendo las contrataciones temporales en el sector público –en los casos reseñados- una de las vías que posibilitan que un buen número de ciudadanos demandantes de empleo encuentren temporalmente un trabajo, es el momento de que los instrumentos reguladores de este acceso y desempeño temporal (Bolsa de Empleo) se adecuen, más si cabe, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La constitución de bolsa de trabajo puede considerarse como una institución jurídica normal que se ajusta a derecho y que los tribunales la aceptan como uno de los medios más favorables para poder cubrir transitoriamente los puestos de trabajo cuando razones de urgencia y necesidad así lo aconsejen.

Este sistema de creación de bolsas de trabajo o empleo resulta el sistema más adecuado para la selección del personal temporal (interino o laboral temporal) a medida que surjan las necesidades de efectivos. Así, para su constitución y para atender los principios constitucionales ya citados, se debería llevar a cabo una convocatoria pública, valoración de méritos, realización de ejercicios, etc., en las que el mérito y la capacidad de los aspirantes sirva para obtener una posición u otra dentro de la lista (relación).

Al margen de esas Bolsas de empleo, bien cuando éstas no existen o se han agotado, los gestores de recursos humanos del sector público acuden a la intermediación del Servicio Andaluz de Empleo para cubrir sus necesidades de efectivos (sustituciones, vacantes, etc).

Conforme a las previsiones legales al respecto y, en tanto en cuanto la intermediación, básicamente considerada, supone la realización de un conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, adecuado a sus características y formación y, facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

En ocasiones se nos plantean numerosas denuncias o quejas en relación con la actuación de intermediación de los Servicios Públicos de Empleo, cuando el empleador es una Administración o Entidad Local (Diputaciones, Ayuntamientos , o un ente a ellas vinculado), mediante contratos laborales ajenos a las ofertas públicas de empleo.

Del resultado de las actuaciones realizadas y de las resoluciones adoptadas, daremos cuenta en el próximo Informe Anual.

2.1.3. Condiciones de Trabajo.

Las actuaciones realizadas en la **queja 09/2652**, inicialmente datan del ejercicio de 2009, y de aquellas resultó un primer archivo de la misma por causa ajena a esta Institución. No obstante, será a principios del 2012 cuando nuevamente el funcionario afectado se dirige a este Comisionado instando a la reapertura de su expediente relativo a la situación de acoso laboral que venía sufriendo en su destino en el equipo del Programa Andaluz de Salud Mental y acoso que se evidenciaba en la absoluta exclusión del mismo, sobre la que hacíamos las siguientes consideraciones:

Primera.- El acoso laboral en la Administración.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulga, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

El repudio de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de Junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacamos la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Por Resolución de 5 de Mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de Abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE núm. 130, de 01/06/2011), se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso laboral.

Dicha Resolución, concreta la definición de acoso laboral con un listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral, tomando para ello como referencia el Criterio Técnico 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Así, son conductas consideradas como acoso laboral, entre otras (...) el dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique”.

Es cierto que esta regulación (Protocolo) solo es de aplicación directa a la Administración General del Estado pero, sin embargo, que duda cabe que es una referencia para conceptualizar y concretar estas conductas de acoso, en las demás Administraciones que no disponen de desarrollo normativo al respecto.

En este sentido, la Instrucción 3/2007, de la, Secretaría General para la Administración Pública, de 10 de Julio de 2007, sobre aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, por la que se adoptan criterios generales de interpretación para asegurar la aplicación

homogénea, dispone, en relación con el régimen disciplinario que continúa vigente, en todo lo que no resulte incompatible con lo dispuesto en el Título VII del EBEP, la regulación efectuada por el Reglamento Disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de Enero. Y, de acuerdo con el ya citado art. 95.2 EBEP, se consideran faltas muy graves del personal funcionario, entre otros, el acoso laboral.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A partir de la expresión acoso laboral (o «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, «mobbing») se ha definido como «la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En palabras de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 19 de Diciembre de 2002“ la constatación de la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento tal que incluso llegan a presentar síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral, ha determinado la acuñación del término “Mobbing” para su calificación, acepción que literalmente significa atacar o atropellar y que ha sido traducido como hostigamiento psicológico en el trabajo, refiriéndose a aquella situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a un serie de comportamientos hostiles.

Este término “mobbing” ha sido empleado en la literatura psicológica internacional para descubrir una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica y sistemática durante un periodo prolongado de tiempo sobre otra persona en el lugar de trabajo: comportamiento negativo entre compañeros, o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

El “acoso laboral” o “mobbing” podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado.

Ahora bien, como se reitera en la doctrina jurisprudencial, la presencia de cualquier conflicto no determina la presencia de un hostigamiento laboral, porque, como

sostiene la doctrina especializada, en un contesto laboral los conflictos son inevitables, pero no estamos hablando aquí sin embargo del conflicto, sino de un tipo de situación comunicativa que amenaza infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos. El acoso laboral, es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.

Así pues, el concepto de “acoso laboral ” queda definido por el encuadramiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera. En una sola frase sería: la presión laboral tendente a las autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral.

Segunda.- Sobre los informes de la Dirección General de Asistencia Sanitaria.

Si bien los argumentos esgrimidos en los tres primeros informes emitidos por la Dirección General de Asistencia Sanitaria a lo largo de 2009 y 2010, pudieran considerarse evasivos porque no responden a las denuncias presentadas por el interesado, negando la situación denunciada o declarándola unilateralmente resuelta por dos vías indirectas, Junta de Personal e Inspección General de Servicios (IGS), se han dado versiones que aluden a diferencias de criterio, desavenencias u otras fuentes de conflicto.

En primer lugar, la versión de la Secretaría General del Servicio Andaluz de Salud, (Noviembre de 2009) en la explicación solicitada por la Junta de Personal, a raíz de la denuncia presentada por el interesado. La Junta de Personal afirma que según el Secretario General, “la Dirección del PSM (Plan de Salud Mental) no está de acuerdo con las ideas que en las materias que gestiona, defiende el Sr. Lamote, lo que ha provocado conflictos entre ambas partes que no se han resuelto de la mejor manera posible” y también “que la Dirección del PSM le ha dado al titular de la plaza, las indicaciones precisas para el desempeño de sus funciones y tareas, aun cuando dichas indicaciones difieran de las ideas que sobre la gestión de la Salud Mental en Andalucía defiende el funcionario”.

Y, en segundo lugar, el informe de la Dirección General de Asistencia Sanitaria (Julio 2010), hace suyas las conclusiones de la actuación realizada por la Inspección General de Servicios, que sugiere posibles “*discrepancias de pareceres*” pero “*dentro del marco habitual de las relaciones humanas*” y sin que “*se haya producido ningún tipo de violencia psicológica o un trato vejatorio o humillante...*”.

No obstante, tras la decisión adoptada por este Comisionado de reabrir el expediente, la Dirección General de Asistencia Sanitaria emite nuevo informe con (Marzo de 2012) en la que se reiteran las evasivas al no responder a las denuncias del interesado; además manifiesta su sorpresa y la de los responsables del Programa de Salud Mental por la reapertura del expediente, estando convencidos de que lo planteado por el interesado no refleja con exactitud la realidad y que la percepción que tiene de su situación profesional en el Programa de Salud Mental en nada se parece a la distorsionada imagen que proyecta la queja sobre la misma. Sorprendentemente, no contradice ninguno de los hechos denunciados y se remite a un texto de conclusiones de la Inspección General de Servicios (IGS), de Enero de 2010, como argumento contradictorio frente a las alegaciones del interesado.

Respecto a las conclusiones de la IGS, la denuncia del interesado en 2009 estaba centrada en su exclusión del Programa de Salud Mental, que impedía absolutamente su actividad profesional desde hacía cinco meses y se prolongaría aún dos meses más.

La tardía intervención de la IGS dio lugar a la comparecencia del interesado el 9 de Diciembre de 2009 donde ratificó parcialmente sus denuncias (en un acta con 12 preguntas, en 6 ratificó o precisó sus denuncias; las conclusiones adoptadas por la IGS nunca se notificaron al interesado y sólo tuvo conocimientos fragmentarios por el uso que la Dirección General de Asistencia Sanitaria hizo de las mismas en los informes facilitados al Defensor del Pueblo Andaluz.

En cualquier caso, las conclusiones de la IGS, referidas a hechos ocurridos en 2009 (sin referencias a la exclusión del interesado del Plan de Salud Mental durante más de siete meses) constituyen argumentos inconsistentes contra las denuncias del interesado sobre hechos ocurridos en 2010 y 2011.

Tercera.- La situación profesional del funcionario en su “puesto de trabajo”.

La integración del interesado en el Plan de Salud Mental, que fue cierta y pacífica hasta Julio de 2007, dejó de serlo a partir de esa fecha, al ser marginado y maltratado (así lo califica el mismo afectado) hasta Marzo de 2008, por exclusión total durante los 7 meses siguientes y por integración ficticia y trato discriminatorio desde Octubre de 2009 hasta la actualidad.

Desde dicho mes de Octubre de 2009, tras sus vacaciones estivales, le fueron asignadas por escrito (Octubre de 2009) las funciones concretas a realizar dentro de la jornada ordinaria de trabajo, encuadradas en el área técnica “Formación y Desarrollo Profesional e Investigación”.

Las directrices recibidas, que se consideran restrictivas y con marcado carácter discriminatorio por el interesado, circunscribían las funciones en “el ámbito exclusivo de análisis y evaluación de la producción científica y bajo las directrices del Coordinador Adjunto del PSM”, entendemos que se enmarcan dentro de ese amplio margen de actuación del que dispone la Administración en el ejercicio de la potestad autoorganizatoria al determinar unas funciones concretas –ante la inexistencia de Manual de Funciones de los Puestos de Trabajo- y 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.

No obstante, las mencionadas directrices –sobre evaluación de la investigación- recogían líneas de trabajo propugnadas por el interesado y desarrolladas por iniciativa propia a lo largo de más de 10 años.

Con carácter anual - en una o dos ocasiones- al menos desde 1999 tienen lugar las sesiones de coordinación con los directivos territoriales de Salud Mental, a las que acuden habitualmente todos los técnicos del Plan de Salud Mental acompañando al Coordinador Autonómico.

Pues bien, de las cinco sesiones celebradas en los últimos tres años (en Antequera o Sevilla), el interesado no fue convocado a ninguna de ellas.

Igualmente, en el pasado ejercicio de 2011 fue excluido de las dos reuniones científicas de Salud Mental organizadas por el PSM, a las que acudieron profesionales de toda Andalucía.

Resultaba evidente e ilustrada por el propio interesado su situación de aislamiento profesional en la que se encontraba, sin perjuicio de que por la especialización de su actividad (basado en la explotación de bases de datos de publicaciones científicas y análisis de la información obtenida) puede desarrollarse mediante un trabajo esencialmente individual. Pero, en todo caso, una tarea de evaluación requiere cierta relación -no necesariamente frecuente- con quienes dirigen la actividad evaluada.

En este sentido, es necesario destacar el escaso contacto del interesado con el Coordinador Adjunto del PSM y, además, resulta bastante significativo el que en los últimos 3 años el interesado -por las funciones encomendadas- no haya tenido ni un solo contacto profesional con el responsable que dirige la Estrategia de Investigación del Plan Integral 2008-2012, de la Universidad de Granada.

El balance del trabajo del interesado, durante casi tres años sometido a las condiciones restrictivas descritas, no es otro que el de una actividad profesional escasa, realizada en condiciones de aislamiento forzoso y generando unos resultados muy escasos y que, evidentemente, no han sido objeto de consideración alguna por sus superiores, lo que induce a pensar que el humillante contexto en el que ha desarrollado su trabajo, no tenía otro sentido que impedir su actividad profesional.

Cuarta.- La vulneración de derechos y su reparación.

La situación profesional descrita en los antecedentes y consideraciones anteriores cabe calificarla como supuesto de vulneración de derechos a la dignidad personal, recogido en el art. 10.1 de CE así como del derecho al desempeño efectivo de sus funciones profesionales, reconocidos en el artículo 14.b del Estatuto Básico del Empleado Público, circunscribiéndose a un conflicto laboral entre el equipo de dirección del Programa de Salud Mental y el interesado, como así han confirmado la Junta de Personal y la Inspección General de Servicios, al concretar las funciones a desempeñar por el interesado.

La dignidad personal no puede identificarse con un derecho fundamental, sino que todo derecho fundamental tiene sentido en cuanto su concepto gira en torno a la dignidad de la persona, al desarrollo de la personalidad, pero no sólo en un plano estrictamente individual, sin en su dimensión social, por cuanto es el fundamento del orden político y de la paz social.

Desde Octubre de 2009, el discurrir laboral del interesado –aislado, marginado y discriminado dentro del Programa de Salud Mental- ha supuesto una afrenta a su dignidad personal así como la infrutilización de sus capacidades, formación y especialización en el Área de Salud Mental, lo que a la postre supone una deficiente utilización de los recursos humanos adscritos al Programa de Salud Mental.

Entendemos que el trabajo es un aspecto más de la vida, consustancial al desarrollo de la persona, sin que la dignidad dependa de la capacidad laboral ni de las

posibilidades de trabajo, ni de la categoría profesional ni su posición en el escalafón de la empresas.

Los hechos narrados y documentados en algunos de sus extremos, con independencia de su valoración desde la perspectiva laboral, de prevención de riesgos laborales, o de otro orden si así se dedujere, por su reiteración y relevancia obligan a que con la mayor diligencia y celeridad posible se restituya efectivamente en sus tareas del puesto de trabajo al interesado, y recupere así la normalidad –con un desempeño efectivo de su puesto- de su actividad profesional que circunstancialmente se vio alterada desde Julio de 2007 hasta la fecha.

Cabe destacar que el interesado, funcionario de carrera de una acreditada carrera profesional en la Administración Sanitaria, viene desempeñando sus funciones en situación de servicio activo, que culminará con su próxima jubilación forzosa el próximo año.

Este conjunto de consideraciones obliga a esta Institución, como garante de los derechos fundamentales y libertades públicas de la ciudadanía en relación a la actuación de los poderes públicos a formular la presente resolución, por cuanto consideramos que la limitación de funciones asignadas al interesado es una cuestión que debiera ser revisada así como su incorporación efectiva y plena a todas las actividades del Plan de Salud Mental.

A la vista de todo ello y al amparo de nuestra Ley reguladora, esta Institución formuló a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, Recomendación para que, se adoptasen las medidas necesarias para preservar la dignidad personal del funcionario D. (...) en el desempeño de sus funciones en el Programa Andaluz de Salud Mental, adscrito a la Dirección General de Asistencia Sanitaria del Servicio Andaluz de Salud y, su reposición, en su plenitud del derecho al desempeño del puesto de trabajo -Sector Evaluación, código 2156010-, con incorporación efectiva y plena a todas las actividades del Programa de Salud Mental.

Cuando redactamos este Informe Anual, recibimos respuesta a la resolución formulada por parte de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, y no en cambio, como procedía, la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, a quien dirigimos la Resolución.

Respecto al contenido de la respuesta, ésta se limita exclusivamente a expresar la colaboración prestada a esta Institución en todo momento (en la emisión de informes, por otro lado obligatorios) y concluyendo que la situación del interesado, en el departamento al que se encuentra adscrito, es una percepción del mismo.

En consecuencia, debemos entender que no se acepta la resolución formulada, por lo que procedemos a dar por concluidas nuestras actuaciones con la inclusión del expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía y al consiguiente archivo del expediente, por cuanto siendo posible una solución positiva ésta no se ha conseguido.

2.2. Personal de Administración Local.

2.2.1. Acceso, Provisión y Carrera.

Tras la suspensión de la aprobación de nuevas ofertas de empleo público, limitación impuesta inicialmente por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y, ratificado por la Ley de Presupuestos del Estado para 2012, las convocatorias de acceso al empleo público –al margen de contrataciones temporales- ha sido más escaso, casi nulo, limitándose a la ejecución de procesos derivados de Ofertas de Empleo Público de 2010 y anteriores, llegándose a tal extremo de que muchos Ayuntamientos andaluces tienen paralizado “de hecho” el desarrollo de esas Ofertas.

En este sentido, el Ayuntamiento de Coín, en la provincia de Málaga, **queja 12/243, queja 12/248 y queja 12/983**) justificaba la procedencia de no continuar con una serie de procesos selectivos convocados, cuya conclusión llevaría a un considerable incremento en los costes de personal que resultarían prácticamente inasumibles ante la situación económica que calificaba como “extremadamente difícil y complicada”, al contabilizar deudas con un montante estimado de 27 millones de euros, incluyendo entre otros, atrasos a la seguridad Social y Hacienda de más de dos años. Y, además, considerando los recortes en gasto público para la ejecución del Plan de Ajustes aprobado conforme al Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de Febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales.

En la **queja 11/6303**, a la que acumulamos la queja 11/6291, dos participantes en las pruebas selectivas convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla, para cubrir plazas de Auxiliares Administrativos, por el turno de reserva para discapacitados, denunciaban la no concesión de las adaptaciones de medios y tiempo para realizar los ejercicios, atendiendo a sus minusvalías.

En el caso del primer interesado, padece una minusvalía -pérdida de visión binocular grave- valorada en un 80%. Por su parte, el segundo interesado tiene una minusvalía –pérdida de visión binocular severa e hipoacusia media- valorada en un 72%. Debido a ello solicitaron la adecuación de las pruebas en cuanto a tiempo y medios para realizar los ejercicios, conforme a lo establecido por el Ministerio de la Presidencia, Orden PRE/ 1822/2006 de 9 de Junio y Real Decreto 1822/2006, de 3 de Diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Conviene recordar que dicha Orden, en su Anexo de criterios generales para las adaptaciones de tiempos, prueba oral y/o escrita, según deficiencias y grados de discapacidad establece, para las deficiencias y grado de discapacidad de los interesados, lo siguiente:

- Por pérdida de visión binocular severa: 45 minutos independiente del grado.
- Por pérdida de visión binocular grave: 60 minutos independiente del grado y aplicable una vez adaptado los medios.
- Por hipoacusia media: 15 minutos independiente del grado.

Dichos criterios están previstos para ejercicios con una duración de 60 minutos. En caso de que la duración de la prueba sea distinta, el tiempo a conceder se aplicará proporcionalmente.

Las pruebas en cuestión fueron convocadas por el Ayuntamiento de Sevilla, para cubrir plazas de funcionario en la categoría de Auxiliar Administrativo, por el turno de reserva para discapacitados, publicada en Boletín Oficial de la Provincia de 4 de Agosto de 2008 y BOE de 30 de Abril de 2009, cuyo tercer y último ejercicio se celebró el 15 de Octubre de 2011, consistente en una prueba práctica del procesador de textos Microsoft Word y una prueba práctica de Microsoft Excel.

Solicita la colaboración de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento hispalense, recibimos informe emitido por la Dirección General de Recursos Humanos, del Área de Hacienda y Administración Pública del que merece la siguiente reseña:

A) Respecto al primer interesado.

“Por el Tribunal Calificador se acuerda en cuanto a los medios materiales se tomaran las medidas necesarias para facilitarle equipos adaptados a su minusvalía. En cuanto a una persona que le dicte el ejercicio y ampliación de tiempo, el Tribunal Calificador acuerda que D. (...) contará con un colaborador designado por dicho tribunal para que le sea dictado el ejercicio, dada su minusvalía y para facilitar así la realización del mismo al aspirante. En cuanto al tiempo el Tribunal tras estudiar la Orden de Presidencia 1822/2006 en la que se establecen los tiempos mínimos de adaptación, considera que se le concederá al citado opositor un tiempo añadido del 50%. Esto obedece a que en la citada orden se recogen la adaptación de los tiempos según las deficiencias y grados de discapacidad para los ejercicios oral y escrito entendiendo este Tribunal que las pruebas a realizar por los aspirantes (prácticos de Word y Excel) no se ajusta a ninguno de los mismos. Igualmente este Tribunal considera que independientemente de adaptarle todos los medios posibles al citado opositor, de forma graciable y para hacerle la realización del ejercicio más fácil ya se le está facilitando el dictado del mismo por parte de un colaborador, con lo que se desvirtuaría, de adjudicársele más tiempo el acordado, el principio de igualdad al que hace referencia igualmente el apartado 5º párrafo 3º, de dicha Orden.

(...). De haberse otorgado al recurrente el 100% de tiempo añadido, dada su discapacidad de “pérdida de agudeza visual binocular grave”, unido a la presencia del colaborador dictándole el ejercicio, se hubiese producido una clara ventaja del reclamante con el resto de los opositores, contraviniendo por tanto los principios de legalidad e equidad antes mencionados.

(...) De lo expuesto se deduce, que si bien se produjeron deficiencias organizativas/técnicas durante la práctica del ejercicio realizado, como consecuencia de las dificultades propias de un examen con un gran volumen de opositores, éstas fueron subsanadas satisfactoriamente por parte del tribunal de conformidad con las facultades que le otorgan las Bases Generales que rigen la convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso en propiedad de plazas del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.”

Finalmente, el informe municipal señala que el Presidente del Tribunal, como representante del mismo, mantuvo con anterioridad a la realización del examen conversaciones telefónicas y presenciales con el interesado y con la representante de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), a fin de convenir las mejores condiciones para que realizara el ejercicio en cuestión.

Asimismo, el informe municipal señala que el interesado no manifestó su disconformidad con el procedimiento seguido hasta tanto no se publicó el resultado del ejercicio, en el que fue calificado como “No Apto”.

En relación con el segundo interesado, el informe municipal señala:

“La solicitud presentada por D. (...), en la que interesaba que para la prueba informática se le facilitara un monitor de acuerdo a su discapacidad, así como la ampliación de tiempo para la realización del ejercicio. Una vez evaluada dicha petición, y a la vista del certificado que acreditaba la minusvalía del opositor, se acordó por parte del citado Tribunal lo siguiente: “Se conoce la solicitud presentada por D.(...), en la que solicita adaptación de la pantalla de visualización de datos, solicitando que sea de un tamaño mínimo de 20 pulgadas, así como que se le facilitara un texto ampliado, y en cuanto al tiempo se acuerda que por cada hora de tiempo que se le de al resto de los aspirantes se le ampliara en 25 minutos más por cada 60 minutos o en su caso la parte proporcional que corresponda.

(...) Dispuso durante el desarrollo del ejercicio, de la pantalla de ordenador convenida previamente, así como del tiempo añadido aprobado en dicha fecha.”

Si bien como indicaba el recurrente, el apartado 5 del anexo de la Orden del Ministerio de la Presidencia 1822/2006, establece la posibilidad de que en el caso de existir dos o más tipos de deficiencias por las que se pueda proceder a la adaptación de tiempo, puedan sumarse los tiempos recomendados, el Tribunal no consideró conveniente en este caso otorgar la ampliación de 15 minutos por cada 60 minutos que se podrían haber concedido por la discapacidad de “hipoacusia media”, por cuanto que dicha discapacidad no guardaba relación directa con la prueba a realizar, y a mayor abundamiento, el reclamante disponía con carácter exclusivo de un colaborador facilitado por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, para cualquier incidencia que pudiera surgir. De haberse otorgado al recurrente el 100% de tiempo añadido, dada su discapacidad de “pérdida de agudeza visual binocular severa e hipoacusia media”, se hubiese producido una clara ventaja del reclamante con el resto de los opositores, contraviniendo por tanto los principios de legalidad e equidad antes mencionados.”

B) En relación a ambos interesados, recoge el informe municipal:

“Por otra parte, en relación con lo alegado por (primer interesado) en cuanto a que no dispuso de las normas de instrucciones para la realización de las pruebas de Word y Excel, decir que en Acta de fecha 15/10/11 se recoge lo siguiente: “Al objeto de dar cumplimiento a lo acordado por el Tribunal en la reunión mantenida el 26/9/11, en relación con las adaptaciones a realizar en el turno de minusválidos a (ambos interesados), y dado que las mismas consistían en la ampliación del tiempo para realizar la prueba, y la adaptación del software

y el hardware según los casos, se habilitaron dos aulas independientes del resto de los opositores a fin de evitar cualquier incidencia que pudiera repercutir en el normal desarrollo de ejercicio. Asimismo, en cada una de estas aulas independientes se asignó un colaborador encargado de facilitar a los opositores la ayuda necesaria para la realización de la prueba. En el caso de (primer interesado) dicho colaborador tenía además la misión encomendada de realizar la lectura del ejercicio al aspirante para facilitarle su realización.

Finalizado el ejercicio, (ambos interesados) requieren la presencia de un miembro del Tribunal, para indicarle que han realizado el ejercicio sin que se les hubiese facilitado las normas de instrucciones. Una vez comprobado por el miembro del Tribunal y deciden que los dos opositores antes reseñados puedan realizar nuevamente el ejercicio una vez subsanadas las incidencias, dándole como opción efectuar de nuevo la prueba desde su inicio otorgándole el mismo tiempo que cada uno de ellos tenía asignado, o bien continuar sobre el ejercicio que habían realizado, minorando el tiempo en un 20% si elegían esta última opción. Dicha propuesta se les hizo llegar a los dos opositores, que optaron por una u otra opción según los casos, continuando el desarrollo de la prueba con total normalidad de acuerdo con lo convenido entre las partes”.

En las alegaciones aportadas por los interesados a la información municipal recibida, ambos reafirmaron que el tiempo añadido fue inadecuado a la Orden del Ministerio de la Presidencia 1822/2006, toda vez que ésta marca un tiempo añadido del 100 %. El primer interesado indicó que el tiempo concedido fue inferior al 35%, sin llegar al 50 % como afirmaba el Tribunal; en cuanto al segundo interesado, aceptando la argumentación del Ayuntamiento, el tiempo concedido no llegó al 75 % que afirmaba el informe, ya que le fue concedido un tiempo inferior al 35 %: además, a este segundo interesado, no se concedió la adaptación de medios solicitada (pantalla de visualización de datos de tamaño mínimo de 20 pulgadas).

Por otra parte hacíamos las siguientes consideraciones:

Primera.- Principios constitucionales y régimen jurídico de la discapacidad.

La Constitución Española, en su artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este sentido, nuestro Texto Constitucional, en su art. 14, especialmente protegido por el Tribunal Constitucional y los Tribunales Ordinarios, declara el principio de igualdad de todos los españoles sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual modo, y con similar protección se expresa en el art. 23.2 CE que; «los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes»

Por su parte, el artículo 49 CE impone a los poderes públicos la realización de una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que en su Título I otorga a todos los ciudadanos, entre los que se encuentra el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía recoge en su artículo 10, de entre los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad.

Igualmente, el Estatuto prohíbe (art.14) toda discriminación ejercida, entre otras, por discapacidad, y vincula (art. 38) a todos los poderes públicos andaluces a interpretar los derechos reconocidos en el Capítulo II, entre ellos los de las personas con discapacidad (art. 24), en el sentido más favorable a su plena efectividad.

Tales previsiones han sido acogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público de 12 de Abril de 2007 (art. 55.1 y 59) y en Ley 7/1985, de 2 de Abril, de Bases de Régimen Local (art. 91.2).

Segunda.- La integración en la vida social de las personas con discapacidad: y su acceso al empleo público.

La Administración General del Estado ha abordado mediante el Real Decreto 2271/2004, de 3 de Diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, adaptando e incluso innovando en determinados aspectos, el acceso de los discapacitados al empleo público, en relación a la normativa europea recogido en la citada Directiva 2007/78/CE, siendo este marco normativo, en defecto de normativa local específica, de aplicación supletoria en dicho ámbito.

En ese sentido, se aprueba la citada Orden del Ministerio de la Presidencia, (ORDEN PRE/1822/2006, de 9 de Junio), estableciendo los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, ya reseñados anteriormente.

Tanto en dicha Orden como en el antes reseñado Real Decreto 2271/2004, se establece (art. 8) que la adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

Por ello, ante una discapacidad visual severa o grave y/o de hipoacusia media, es obligación de la Administración convocante, cuando la prueba a realizar se desarrolle ante una pantalla de visualización de datos, proceder tanto a la adaptación de la misma como de los tiempos.

La misma Orden 1822/2006, recoge entre sus criterios generales que a los efectos de sus recomendaciones, se considerará que la persona presenta especiales dificultades para la realización de la prueba (una vez adaptados los medios), cuando alguna de sus deficiencias esté comprendida en el listado de códigos reseñados en su Anexo, de lo

que se evidencia que los medios necesarios resultan independientes de los tiempos a añadir.

Igualmente, argumentar –como lo hacía el informe municipal- que la Orden en cuestión solo recoge las adaptaciones para pruebas de tipo “oral o escrito”, y derivado de ello, no conceder la adaptación correcta para una prueba informática práctica, sería contrario a la norma en sí, iría contra la lógica, e incluso contra el mismo espíritu del reglamento, siendo del todo evidente que es en este tipo de pruebas (prácticas) cuando más perjudicado se encuentra el discapacitado visual.

Tercera.- Medidas positivas para la integración de las personas discapacitadas: adaptación de medios y tiempos para la realización de los ejercicios.

Las Comisiones de Selección ante las peticiones formuladas por las personas con discapacidad deben resolver sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas y, para ello, podrán requerir informe, y en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como así se contempla en la citada Orden del Ministerio de la Presidencia, en el caso de personas con discapacidad que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, los órganos de selección podrán requerir de los órganos técnicos de calificación del grado de minusvalía del INSERSO o, en su caso, de la Comunidad autónoma correspondiente, Dictamen Técnico Facultativo.

Los informes técnicos emitidos en relación con la necesidad de adaptación, deberán hacer constar necesariamente la idoneidad de adecuar la prueba y tiempos recomendados y las consideraciones técnicas, en su caso.

A este respecto, no consta que la Comisión de Selección solicitara la colaboración de ninguno de los órganos técnicos reseñados, si bien sí mantuvo conversaciones con los propios interesados y con una representante de la Organización Nacional de Ciegos, a fin de convenir las mejores condiciones para la realización de los ejercicios. Asimismo, el primer interesado dispuso de una persona colaboradora que le facilitó la lectura del ejercicio para facilitar su realización; en el caso del segundo interesado, también disponía con carácter exclusivo de un colaborador facilitado por la Administración Municipal para cualquier incidencia que pudiera surgir.

Las Bases reguladoras de la convocatoria, en el Anexo correspondiente a las plazas de Auxiliares, y respecto al Tercer ejercicio, señala que (este ejercicio) constará de dos pruebas a realizar, a ser posible, en una misma sesión, en un tiempo máximo de cuarenta minutos. El Tribunal Calificador, por escrito y al comienzo de cada una de ellas, indicará a los aspirantes las instrucciones concretas para la realización de la misma, así como las pautas para su ejecución.

Los dos interesados realizaron dicho ejercicio sin facilitarles las instrucciones necesarias para su realización, que eran parte fundamental de la prueba, sin las cuales se dificultó su realización. No obstante, esta incidencia fue resuelta por el Tribunal a requerimiento de los propios interesados a quienes se facilitaron dos opciones: volver a realizar nuevamente el ejercicio desde su inicio, o bien continuar sobre el ejercicio realizado,

con minoración de tiempo, en este caso. Optando por una u otra opción, se continuó el desarrollo de la prueba.

Sin perjuicio de que dicho Tribunal no tenía la capacitación técnica exigible para tomar decisiones en el campo de las discapacidades graves, debemos considerar que, además de la consulta con el representante de la ONCE, resolvió las peticiones de los interesados en términos de equidad con respecto al resto de opositores, y ajustado al principio de legalidad, considerando que los tiempos establecidos en la reiterada Orden eran tiempos máximos y de los que debe hacerse un uso razonable conforme a los criterios generales resolviendo, en su caso, con la designación de un colaborador a cada uno de los interesados. Y, ante la incidencia puntual de la ausencia de las instrucciones para la realización del tercer ejercicio, fue subsanada –como ya hemos comentado- en términos aceptados por los interesados.

A la vista de todo ello esta Defensoría trasladó a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Sevilla, Resolución concretada en los siguientes términos:

*“**Sugerencia 1:** Que para nuevos procesos selectivos de ofertas de empleo público de esa Entidad local, a los que concurran personas discapacitados con grado de minusvalía del 33% o superior, y hayan solicitado adaptaciones de tiempo y/o medios, se requiera la colaboración del Centro de Valoración y Orientación dependiente de la Consejería de Salud y Bienestar Social, para que informe en relación con la necesidad de adaptación de medios y tiempo recomendados para el desarrollo de las prueba selectivas y, en su caso, las consideraciones técnicas que estime convenientes.*

*“**Sugerencia 2:** Que las adaptaciones de tiempo y medios que se concedan a los solicitantes para la realización de los ejercicios, se notifiquen en tiempo y forma a los interesados, con tiempo suficiente para que, de ser necesario, el acuerdo pueda ser revisado por el órgano administrativo competente y en todo caso, con anterioridad a la fecha de celebración de las pruebas selectivas.”*

Puntualmente recibimos respuesta de las autoridades municipales, aceptando la resolución formulada.

El asunto que motivo las actuaciones en el expediente de **queja 12/2832**, a instancia de parte, fue los cambios de criterios en la corrección de un ejercicio de unas pruebas selectivas, con efectos en la alteración de la calificación final de los aspirantes, de lo que podría derivarse la nulidad de los actos del Tribunal Calificador y, en todo caso, de su anulabilidad.

Con fecha 24 de Marzo de 2011, la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Gines (Sevilla) aprueba por Decreto núm. 338, las Bases para la provisión, mediante el sistema de concurso-oposición libre de una plaza de Conserje-Notificador .

Constituido el Tribunal Calificador de dicho proceso selectivo procedió a la valoración de los méritos aportados por los aspirantes admitidos, determinó la prueba práctica a realizar y el desarrollo de ésta a continuación, resultando tres los aspirantes que

superaron la prueba al obtener puntuación igual o superior a los tres puntos que exigía la convocatoria.

Seguidamente, el Tribunal Calificador, sumados los puntos otorgados en la valoración de los méritos acreditados y los puntos obtenidos en la prueba práctica -de aquellos que la habían superado- determinó la calificación final de los aspirantes presentados formulando a la Alcaldía, propuesta de contratación de la aspirante con mayor puntuación.

Posteriormente, cuando habían transcurrido cuatro días desde la publicación del resultado del proceso selectivo, y sin constar reclamación alguna de posibles afectados-participantes, se reúne el Tribunal Calificador con objeto de revisar la calificación de la prueba práctica, por considerar –varios de sus miembros- *“(...) que se había sido muy exigente con las calificaciones efectuadas...”*

A este respecto, consta que uno de los vocales manifestó su disconformidad con una nueva corrección, al entender que el supuesto práctico se realizó con todas las aportaciones de los miembros del Tribunal en su conjunto, y que su corrección fue correcta, al no haber existido incidencia en la misma y manifestar todos los componentes del Tribunal su conformidad a la misma. No siendo verdad que la Sra. Secretaria hubiese calificado, limitándose a opinar y dar su criterio jurídico, así como recoger el resultado de lo acordado, en su condición de Secretaria del Tribunal.

A pesar de las discrepancias, se somete a votación una segunda calificación del supuesto práctico, resultando aprobada (dos votos a favor, el del Presidente y uno de los Vocales, y el voto en contra del otro Vocal).

Realizada la nueva calificación, mediante la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por el Presidente y los dos vocales que constituían el Tribunal, y sumado los puntos otorgados en la valoración de los méritos acreditados a los participantes que superan la prueba práctica, resulta seleccionada, por segunda vez, la misma aspirante elevándose la propuesta al Sr. Alcalde para su contratación como personal perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento, lo que se hace público con fecha con fecha 14 de Diciembre de 2011, en el Tablón Municipal de Anuncios.

En puridad, lo que se procedió no fue a revisar las calificaciones otorgadas sino a un cambio de criterios de calificación: de la nota consensuada utilizada en la primera corrección, a la media aritmética de las puntuaciones, en la segunda.

Tras la publicación de esta segunda propuesta de candidata seleccionada, un participante manifestó haberse producido un error en la valoración de sus méritos realizada por el Tribunal Calificador, lo que motivó nueva reunión del Tribunal para revisar dichos méritos, acordando tras las comprobaciones oportunas, una nueva valoración.

En relación con dicho error, no consta en el expediente enviado al Defensor petición escrita del afectado, por lo que entendimos que la revisión se realizó de oficio, lo que permitió (tras la revisión) incluir en la nueva lista de aprobados al participante afectado por la revisión.

Ante dichos resultados, la participante candidata seleccionada hasta en dos ocasiones, presenta recurso de alzada contra los acuerdos del Tribunal Calificador, que la

Alcaldía estimándose parcialmente, acordándose la retroacción del procedimiento selectivo al momento anterior a la revisión de los méritos de los participantes. Como resultado de ello, resulta seleccionada, por tercera vez, la misma aspirante, elevándose la propuesta al Sr. Alcalde para su contratación como personal perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento.

Posteriormente, un nuevo recurso, motiva la reunión nuevamente del Tribunal Calificador para proceder a una nueva valoración de los méritos aportados por el participante ya revisado anteriormente, y como consecuencia de ello, el Tribunal determina una nueva calificación final de los aspirantes presentados, concluyendo, con una nueva propuesta de aprobado a favor de otro aspirante –en este caso, del que fueron revisados sus méritos- y elevándose a la Alcaldía para su contratación como Conserje-Notificador, perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento.

Entendiendo que el cambio de criterio llevado a cabo por el Tribunal Calificador con posterioridad a conocer el resultado final del proceso selectivo, podría ser contrario a las disposiciones vigentes que regulan el acceso al empleo público, así como en la subsanación de errores de hecho de los méritos del aspirante finalmente seleccionado no se habría seguido el procedimiento legal y reglamentariamente establecido y, por tanto, la actuación administrativa debería adecuarse a los principios de eficacia y sometimiento pleno a la Ley y al Derecho contemplados en el artículo 103 de la Constitución Española, es por lo que formulamos las siguientes consideraciones:

Primera.- Las potestades revisoras de la Administración.

El carácter de las potestades revisoras atribuidas a la Administración por los artículos 102 y 103 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, tiene su fundamento en el principio tradicional de que las Administraciones no pueden revisar sus propios actos si no lo hacen con sujeción a los procedimientos expresamente previstos para este fin; ello es consecuencia del principio de conservación de los actos administrativos en virtud de la presunción de legalidad que ostentan.

Dispone el artículo 102 de la Ley 30/1992 que el procedimiento de revisión de oficio se instruirá y resolverá de acuerdo con el Título VI de dicha Ley, que establece los preceptos generales de aplicación a los procedimientos administrativos; constituyen por tanto trámites ordinarios para la declaración de nulidad de actos administrativos el acuerdo de iniciación del procedimiento dictado por el órgano competente, el nombramiento de instructor, la práctica de las pruebas necesarias para acreditar los hechos manifestados en el expediente, la audiencia a los interesados, la propuesta de resolución, el dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo de la Comunidad Autónoma, que habrá de ser favorable en el caso de que lo que se pretenda sea la nulidad del acto y no la mera anulabilidad y, finalmente, la resolución.

Segunda.- Reclamaciones a los actos del Tribunal Calificador. La denominada “discrecionalidad técnica”.

En cuanto a la materia de los recursos contra los actos de los Tribunales Calificadores de pruebas selectivas está muy limitada. En este sentido y conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de Enero de 1990, es jurisprudencia constante que “los Tribunales de Justicia, al igual que la Administración de que depende el órgano calificador, carecen de competencia para sustituir a éste en la valoración de los que a ellas

concurrer, cualquiera que sea la índole objetiva de los conocimientos a valorarse”, añadiendo que “la valoración de la calidad intrínseca de méritos y aptitudes de los concurrentes a pruebas selectivas pertenece en exclusiva al órgano calificador en uso de una discrecionalidad técnica, no revisable jurisdiccionalmente”.

Hay que destacar por tanto que el Tribunal seleccionador de las pruebas, tal como viene señalando la doctrina jurisprudencial de forma reiterada (sentencias del Tribunal Supremo de 9 de Abril de 1996; de 2 de Febrero de 1996; de 27 de Marzo de 1992, entre otras) gozan de la denominada discrecionalidad técnica en el desarrollo de su cometido de valoración, de modo que sólo en ciertas circunstancias, tales como la existencia de dolo, coacción, infracción de normas reglamentarias que regulan su actuación y, singularmente, de las propias bases de la convocatoria, que vinculan por igual a la Administración y a los participantes en el proceso selectivo, es posible la revisión jurisdiccional de las actuaciones de tales órganos.

La Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su artículo 114, señala que las resoluciones y actos de trámite a que se refiere el art. 107.1, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridos en alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. A estos efectos, los Tribunales y órganos de selección del personal al servicio de las Administraciones públicas y cualesquiera otros que, en el seno de éstas, actúen con autonomía funcional, se considerarán dependientes del órgano al que estén adscritos o, en su defecto, del que haya nombrado al presidente de los mismos.

Tercera.- Actos objetos de revisión: Acuerdo del Tribunal Calificador sobre criterios de calificación y subsanación de errores de hecho.

a) Cambio de criterio de calificación de la prueba práctica.

El primer acto que fue objeto de revisión por el Tribunal Calificador fue el acuerdo de 24 de Noviembre de 2011 respecto al criterio de calificación de la prueba práctica: la calificación consensuada de todos los miembros del Tribunal Calificador.

Así el Tribunal acordó, en la sesión celebrada el día 7 de Diciembre de 2011, cambiar el anterior criterio de calificación por “(...) *entender que se había sido muy exigente con las calificaciones efectuadas...*”, y se sustituyó por “(...) *el de la media aritmética* “, de las puntuaciones otorgadas por el Presidente y los dos vocales que constituían el Tribunal.

Es decir, se procede no a una revisión de la calificación otorgada anteriormente sino a un cambio de criterios de calificación, una vez hecho público el resultado del proceso selectivo y formulada la propuesta de nombramiento del candidato seleccionado.

En este sentido, conviene reseñar la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 18 de Enero de 2012, que aprecia el grave defecto consistente en que el Tribunal calificador de las oposiciones al Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias fija la nota de corte y los criterios de valoración del segundo ejercicio, tras su realización, pues este proceder arroja la sombra de duda sobre posibles manipulaciones del resultado de aprobado, apreciando dicha sentencia la concurrencia de invalidez en dicha actuación.

b) Corrección de errores de hechos.

El artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común señala que las Administraciones públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Como ha reiterado la jurisprudencia en numerosas ocasiones al tratar de los llamados errores de hecho, el error debe ser patente, no sometido a opciones, ni ser calificador de aspectos jurídicos, ni cuestionable por tratarse de cuestiones opinables o que exijan una valoración jurídica, error de hecho que no puede variar la sustancia del acto, es decir que corregido no cambia el contenido del acto administrativo en que se produjo el error, de manera que éste subsiste en los mismos efectos y alcance una vez subsanado el mismo.

A este respecto, el acto objeto de revisión fue el Acuerdo de fecha 14 de Diciembre de 2011, del Tribunal Calificador, por el que se revisan los méritos de D/D^a AMM, y de la relación de aprobados publicada el 15 de Diciembre de 2011.

Es cierto que no existe ningún problema en la calificación del error de hecho o material, si bien es verdad que la corrección llevada a cabo en el citado Acuerdo, el Tribunal alteró el resultado final, ya que en tanto en la primera como en la segunda lista de aprobados (tras el cambio de criterios de calificación) aparece una aspirante D/D^a AME que, en la tercera y última lista, ya no se incluye como candidato/a a la plaza, siendo sustituida por el nuevo aspirante D/D^a AMM.

En este caso, la Administración, es decir, el Tribunal Calificador reconoció el derecho de la aspirante D/D^a AME, a ocupar la plaza ofertada en el proceso selectivo, por ser la candidata con mayor puntuación, y es sólo a posteriori –hasta la tercera revisión– cuando se evidencia el error de hecho puesto de manifiesto por otro aspirante, de tal manera que la revisión del acto de propuesta de aprobado supone una revocación de pleno derecho que exige los requisitos previstos en el artículo 103 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

Y ello, por cuanto (con las dos primeras relaciones) se genera a D/D^a AME un derecho subjetivo, por lo que su rectificación no está amparada en el citado artículo 105.2 toda vez que, al menos para la interesada, no es patente el error y, sin duda alguna, de serlo, su subsanación ha alterado sustancialmente el contenido del acto (de aprobado a no aprobado).

Así pues, y tratándose de un acto que causa indefensión e impide la continuación del procedimiento, en la revisión no se observó la normativa de actos declarativos de derechos. Por ello, la Alcaldía debió, en primer término estimar el recurso formulado por la aspirante D/D^a AME en este fundamento para, seguidamente, y a fin de no conculcar el principio de seguridad jurídica, promover las actuaciones oportunas para revisar el acuerdo del Tribunal Calificador de fecha 14 de Diciembre de 2011, en cuantos a los méritos de D/D^a AMM, mediante la pertinente previa declaración de lesividad y posterior impugnación ante la jurisdicción contenciosa, conforme a lo regulado por el ya citado artículo 103 de la citada Ley 30/1992.

Cuarta.- Nulidad de los actos de revisión del Tribunal Calificador.

La nulidad de pleno derecho está regulada en el art. 62 de la ley 30/1992, de 26 de Noviembre, y solo en los casos que el citado artículo recoge se puede hablar de la misma.

Al impugnarse actos del tribunal calificador de un proceso selectivo, hemos de remitirnos al Capítulo II del Título I de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, en el que se regula el régimen jurídico de los órganos colegiados (arts. 22 al 27).

En este sentido, de la información facilitada, no se aprecia en los actos recurridos que se hayan dictado prescindiendo *“total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido”* y que el Tribunal Calificador que los ha dictado *“haya incumplido las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los citados órganos”*.

No obstante, el acuerdo adoptado por el Tribunal el día 7 de Diciembre de 2011 al cambiar el criterio de calificación aplicado a la corrección de la prueba práctica supone, por un lado, la vulneración del artículo 4.1 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 de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, y por otro es contrario al principio de publicidad que para el ingreso en la función pública dispone el anterior precepto reglamentario.

Quinta.- La revisión de oficio de los actos favorables: la declaración de lesividad.

La Administración no puede revisar de oficio los actos favorables que sean meramente anulables conforme al artículo 63 de la LRJPAC: lo único que puede hacer es «declararlos lesivos para el interés público» a fin de proceder a su ulterior impugnación ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

La declaración de lesividad se configura así como un presupuesto procesal habilitante para que la Administración pueda recurrir sus propios actos. Es necesario que el acto resulte lesivo para el interés público, esto es, que resulte perjudicial para la Administración, si bien «desaparecida la exigencia del requisito de la doble lesión jurídica y económica, basta con que el acto incurra en cualquier infracción del ordenamiento jurídico para que pueda ser declarado lesivo y anulado».

La declaración de lesividad ha de producirse como consecuencia de la tramitación de un procedimiento en el que ha de darse, en todo caso, vista y audiencia a los que aparezcan como interesados en relación con el acto que se quiere impugnar. Y la resolución del expediente ha de producirse dentro de un doble límite temporal: ha de iniciarse dentro de los cuatro años siguientes desde la fecha en que se dictó el acto administrativo y ha de terminarse en el plazo de seis meses desde su iniciación produciéndose en caso contrario la caducidad del procedimiento (artículo 103.3 LRJPAC)10.

Sexta.- Revisión de acto declarativo de derecho: infracción grave de normas de rango legal o reglamentario.

No puede desconocerse que la resolución adoptada por el Tribunal Calificador declarando a D/D^a AME candidata seleccionada para ocupar la plaza de Conserje Notificador, es un acto declarativo de derechos por lo que en principio, su eventual revisión de oficio queda sometida a los procedimientos previstos en los artículos 102 y 103 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si la obligación imputable a la Administración llamada a formalizar la contratación de D/D^a AME, nace con el acto administrativo dictado por el Tribunal Calificador sólo a posteriori cuando se modifica el criterio de calificación se esta procediendo a una revisión del acto de aprobado (con plaza) que supone una revocación de pleno derecho que exige los requisitos previstos en el artículo 103 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Una vez sentado que la resolución que se pretende revisar constituye un acto declarativo de derechos concurriendo igualmente en la revisión el presupuesto temporal que determina el artículo 103 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, resta por examinar si el acto en cuestión infringe "gravemente normas de rango legal o reglamentario" según expresa el apartado 1.a) del citado precepto legal.

La Ley 30/1992, de 26 de Noviembre ha modificado la regulación de este requisito en un doble sentido respecto a lo previsto en el artículo 110 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Por una parte, se permite que proceda la revisión cuando el acto infrinja normas reglamentarias, en tanto que el apartado 2 del citado artículo 110 restringía los poderes de revisión de oficio a los actos declarativos de derechos que infringieran una Ley formal, lo que llevó al Consejo de Estado a establecer una interpretación muy rigurosa del precepto en cuestión, negando siempre la procedencia de la revisión cuando la norma infringida tenía un rango inferior a la Ley y ello en razón del carácter excepcional que a las potestades de revisión de oficio corresponde.

Por otra parte, el antiguo artículo 110 exigía que la infracción a la Ley fuera "manifiesta" interpretando el Consejo de Estado, en multitud de dictámenes el significado de dicho término en el sentido de que la infracción fuera clara y grave, no existiendo ésta cuando para descubrirla hay que traer a colación, interpretar o comparar entre sí, varios preceptos, sino que debe descubrirse con la sola comparación del acto con la norma.

El cambio terminológico operado a raíz de la promulgación de la Ley 30/1992 plantea nuevamente problemas de interpretación para llenar de contenido un concepto jurídico indeterminado cual es el de "infracción grave".

No obstante, no puede perderse de vista que la revisión de actos anulables declarativos de derechos sigue siendo una facultad excepcional de menores garantías para el interesado que la declaración de lesividad y posterior impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa, por lo tanto y, teniendo en cuenta la ampliación que deriva de la posibilidad de acudir a este procedimiento del artículo 103.1 con independencia del rango de la norma vulnerada, será preciso limitar el campo de la revisión a través de una interpretación estricta de la expresión "infracción grave".

El precepto que la Administración habría infringido sería el artículo 4.1 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 de los Funcionarios

Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo "principio de publicidad que para el ingreso en la función pública dispone el anterior precepto reglamentario".

Principio de publicidad que, en su formulación más genérica, está ligado a otros mandatos constitucionales como lo son el derecho fundamental de tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución (CE) y el principio de objetividad que para toda actuación de la Administración pública dispone el artículo 103.1 del propio texto constitucional.

A tenor de la documentación que obra en el expediente consideramos que se ha producido una infracción, que debemos calificar como "infracción grave", si seguimos la doctrina expuesta al respecto por el Consejo de Estado en su Dictamen nº 2067/1994, según la cual para que la infracción merezca la cualificación de grave, es necesario "que afecte a elementos esenciales de la norma transgredida, alterando sustancialmente la finalidad que con ésta se persiga, bien sea en su presupuesto o en sus consecuencias. Si la norma supuestamente infringida conduce a unos resultados radicalmente contrarios a las previsiones del acto en cuestión, deberá estimarse que dicho acto infringe gravemente aquella norma legal o reglamentaria".

Es evidente, pues, que el resultado final del proceso selectivo tras el cambio de criterio de calificación de la prueba práctica trajo como consecuencia a un resultado radicalmente contrario: De aprobado a no aprobado de D/Dª AME.

Y, lo anterior, sin perjuicio del derecho que asistía a D/Dª AMM en la subsanación de errores de hechos, por cuanto la valoración de la fase de méritos no debió tener lugar ya que no superó la fase de oposición (prueba práctica) hasta tanto no se cambió el criterio de calificación.

Séptima.- Aprobados de buena fe en el proceso selectivo.

Como se ha señalado muy acertadamente desde la doctrina (Sevach, en comentarios a la sentencia del TS 18/01/2012) resulta muy frecuentemente en el desarrollo de las pruebas selectivas para el empleo público se cometen irregularidades (plazos, formas, etc). Menos frecuente se cometen ilegalidades que afectan a las garantías de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Y, lo que es más extraño es que alguien tenga el tesón para impugnar unas pruebas en vía administrativa, en vía judicial y luego apelar o recurrir el resultado desfavorable. Entonces, cuando llega el temible fallo anulatorio del Tribunal Supremo y referido a una oposición de cinco o más años atrás, los aprobados palidecen y, la situación, es inquietante.

En este sentido nos remitimos a la anteriormente reseñada Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 18 de Enero de 2012 (Tercera de las Consideraciones) que aprecia el grave defecto consistente en que el Tribunal calificador de las oposiciones al Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias fija la nota de corte y los criterios de valoración del segundo ejercicio, tras su realización, pues este proceder arroja la sombra de duda sobre posibles manipulaciones del resultado de aprobado, de cuya referencia damos cuenta en la cuarta de las consideraciones aquí realizadas.

En esta sentencia, se intenta armonizar todos los intereses (recurrentes y aprobados) y lo hace, entre otros términos, en el contenido en el que esta Institución ha

concretado las Recomendaciones que formulamos al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Gines (Sevilla), a saber:

- **Recordatorio** de deberes legales de los preceptos reseñados.

- **Recomendación 1**, para que se respete el derecho de la aspirante D/D^a AME aprobada para ocupar la plaza de Conserje-Notificador objeto del proceso selectivo, y actuante de buena fe, que no tiene por qué sufrir las consecuencias de unas irregularidades que no les son imputables.

Lo anterior impide o desaconseja retrotraer las actuaciones al momento anterior a la celebración de la prueba práctica para que, como habría sido lo más lógico, mantener el criterio inicial fijado por el propio Tribunal Calificador y no existir impedimento legal alguno en su mantenimiento.

- **Recomendación 2**: Que, en defecto de lo anterior, se promueva expediente de revisión de oficio, conforme a los procedimientos previstos en los artículos 102 y 103 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por cuanto la resolución adoptada por el Tribunal Calificador declarando a D/D^a AME candidata seleccionada para ocupar la plaza de Conserje Notificador, es un acto declarativo de derechos, y su revocación exige los requisitos previstos en el citado artículo 103.

Cuando redactamos este Informe seguimos a la espera de la contestación del Ayuntamiento de Gines, a la resolución formulada. En todo caso, del cierre de este expediente, daremos cuenta en el próximo ejercicio.

En la **queja 11/5783**, tuvimos ocasión de tratar una singular denuncia sobre la presunta existencia de muy diversas irregularidades en materia de contratación laboral temporal cometidas por la organización ad hoc incardinada -en esta ocasión- en una entidad de la administración local, el Ayuntamiento de Antequera, por más señas.

En las actuaciones el interesado nos exponía con insistencia lo que consideraba incumplimiento del Reglamento regulador de la Comisión Local de Empleo de 1995, al no haber sido publicadas en el BOP modificaciones acordadas en 1999 respecto a su composición y distribución de los miembros que la componen, razón por la que además exigía, la invalidez de los acuerdos adoptados por dicho órgano desde la fecha en que se habían producido aquella modificación.

Admitida a trámite la queja, fue solicitado informe al Ayuntamiento, con referencia a las modificaciones introducidas en el Reglamento de la Comisión Municipal y al procedimiento seguido al efecto, con petición de información de fechas en las que se publicaran aquellas modificaciones y diario oficial en el que se hubieren efectuado.

Al interesado se le informó de la limitación legalmente establecida en nuestra norma reguladora, que impide tomar en consideración y realizar investigación de situaciones de hecho producidas con más de un año de antelación.

En su respuesta, el Ayuntamiento nos comunicaba que el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Local de Empleo se aprobó definitivamente

por Acuerdo Municipal de fecha 17/10/1995; siendo publicado en el BOP de Málaga nº 246, de 29 de Diciembre de 1995.

Según indicaba el Ayuntamiento, conforme al art 2 de aquel Reglamento, la Comisión estaba integrada inicialmente por representante de cada uno de los Grupos Políticos con representación en Pleno del Ayuntamiento.

De acuerdo con el informe referido, la composición de la Comisión de Empleo fue modificada por Acuerdo Plenario de fecha 15 de 3 Julio de 1999, pasando de tres a siete miembros, cuya distribución ha ido variando con ocasión de la constitución de las sucesivas Corporaciones, disponiendo todos los grupos políticos de al menos un representante en la Comisión, habiéndose producido aquellas modificaciones en forma acorde a lo establecido en el Reglamento Orgánico Municipal.

Añadía el informe municipal que en ningún caso se habían producido las irregularidades respecto a los acuerdos y propuestas adoptados en el seno de la Comisión Local de Empleo, ya que se habían seguido los criterios que la propia Comisión había aprobado para la selección del personal temporal, contando con representación en la citada Comisión todos los Grupos Políticos y que las propuestas de contratación eran elevadas por unanimidad a los órganos de gobierno; indicando que no le resultaba factible a la Administración Municipal facilitar datos en línea con lo solicitado por el promovente de la queja ya que se trata de datos personales protegidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre.

Finalmente señalaban desde el Ayuntamiento que en la sesión de 1 de Febrero de 2012, la citada Comisión Local de Empleo había acordado, por unanimidad, elevar propuesta de modificación del Reglamento al próximo plenario, aunque a la fecha de la presente resolución se desconoce tanto si dicha propuesta ha sido sometida y aprobada por el Pleno del Ayuntamiento (se señala el pleno correspondiente a 20 de Febrero de 2012), lo cierto es que dicho acuerdo, caso de haberse adoptado, debe ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga.

Por nuestra parte, consideramos que los Reglamentos Orgánicos Locales resultan una expresión de la potestad de autoorganización municipal y que conforme a lo establecido en el art. 20.3 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), los propios municipios, en sus Reglamentos Orgánicos, podrán establecer y regular otros órganos complementarios, de conformidad con lo previsto en dicho precepto y en las leyes autonómicas en materia de régimen local.

En el ámbito normativo de régimen local autonómico de Andalucía, la Ley 5/2010, de 11 de Junio, de la Autonomía Local en Andalucía, vino a establecer en su art. 5.2 respecto a los órganos necesarios de las Entidades Locales el principio de representación proporcional, conforme al principio de legitimación democrática, añadiendo para el resto de órganos -los complementarios- la necesidad de que se ajusten a lo que dispongan los estatutos de cada Entidad Local (su Reglamento Orgánico).

En el ejercicio de su potestad de autoorganización, el Ayuntamiento de Antequera ha venido dotándose de un Reglamento Orgánico Municipal (ROM), que en su actual versión definitiva y vigente fue aprobado por el Pleno del mismo en sesión de 9 de Diciembre de 2003 (a la que se sumó posteriormente una modificación parcial por el

plenario de 10 de Febrero de 2004), siendo objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de 25 de Agosto de 2004.

El citado ROM dispone en la Sección 2ª de su capítulo II (*“Las Comisiones Especiales”*), prevé, entre otras Comisiones, la posibilidad de crear una Comisión Local de Empleo (CLE), disponiendo en su art. 64.2 que *“El Pleno podrá acordar, por mayoría absoluta, y a propuesta del Alcalde o de cualquier grupo municipal, la creación y composición de estas Comisiones Especiales”*, añadiendo en su art. 65 que *“La Comisión Local de Empleo, tendrá carácter permanente y servirá para realizar la propuesta de contratación de los trabajadores temporales que se contraten por el Ayuntamiento y sus organismos autónomos de carácter administrativo”*.

Dicha reglamentación viene a establecer en su escueto articulados creación (art.1), su composición (art.2) y régimen de convocatoria y funcionamiento (art.3), debiendo señalarse que su inicial composición de tres miembros de derecho es objeto de ampliación a siete, por acuerdo plenario de 15 de Julio de 1999.

Igualmente tuvimos en cuenta, que respecto a la publicidad de los reglamentos y ordenanzas municipales., el art. 70.2 de la LBRL dispone que *«Las ordenanzas, se publicarán en el Boletín Oficial de la provincia y no entrarán en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2.»*, precepto desarrollado por el art. 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre), al señalar que *«las ordenanzas y reglamento, incluidas las normas de los planes urbanísticos, se publican en el Boletín Oficial de la provincia y no entrará en vigor hasta que se haya publicado completamente su texto y haya transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la Ley 7/1985.»*.

Por su parte la Ley andaluza de Autonomía Local (Ley 5/2010, de 11 de Junio) dispone en su art. 54.1 que *«para garantizar a la ciudadanía el acceso a la información sobre la actuación municipal, así como su transparencia y control democrático, los Ayuntamientos y sus organismos y entidades dependientes o vinculadas deberán publicar en la sede electrónica de su titularidad o, en su defecto, en la sede electrónica de la respectiva Diputación Provincial, en el plazo de cinco días desde su adopción, las disposiciones y los actos administrativos generales que versen sobre las siguientes materias: (...) e) organización municipal complementaria»*.

La circunstancia de que el denominado ROF de la CLE haya sido objeto de publicación en su composición inicial y no el de su composición ampliada nos obliga a analizar este extremo y su contexto, en orden a evaluar las consecuencias jurídicas que pudieran derivarse de ello.

En primer lugar hay que decir que la CLE es de creación anterior (1995 en su regulación inicial y 1999 en su modificación de 1999) a su regulación en el ulterior ROM (de 2004) circunstancia que explicita el propio acuerdo plenario de creación al señalar en su art. 1 que *«hasta tanto se regule en el Reglamento Orgánico Municipal»*, reglamento que como sabemos se aprueba en el año 2004, con la expresa previsión legal de la citada CLE, que es objeto de publicación en el BOP de 25.8.2004, conforme a lo dispuesto en el art. 70.2 de la LBRL, tal y como explicita en su preámbulo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la composición de la CLE ha respondido en todo momento a la voluntad expresada por el Pleno municipal, ya fuera en su composición de tres miembros en el periodo 1995-1999 o en el de siete miembros a partir de Julio de 1999, cuestión al parecer pacífica respecto a la totalidad de los grupos municipales presentes en la corporación durante todo este periodo de tiempo, composición ampliada que en reiteradas ocasiones, en relación a la designación concreta de sus componentes, ha sido objeto de publicación en el BOP (entre otros en los boletines de fechas 27.10.2003, 28.7.2007 y 14.11.2011).

Así pues, desde la perspectiva de esta Institución cabe decir que la obligada publicidad de la citada Comisión Local de Empleo, en sus versiones de 1995 y 1999 queda, en principio, subsanada con la posterior publicación del ROM en el BOP en el 2004.

Similar consideración cabe hacer respecto a las publicaciones en el BOP de los titulares de las siete representaciones de los grupos políticos en la citada Comisión con posterioridad a 1999, debiendo tenerse en cuenta que esta modificación tan solo afecta a este aspecto numérico en la composición de este órgano, ampliando la participación de los distintos grupos presentes en la misma, adecuándose en este aspecto a la proporcionalidad presente en cada momento en los órganos de gobierno municipal. Así pues, puede sostenerse que este concreto aspecto numérico accedió en varias ocasiones a la publicidad del BOP, sin que este extremo se haya hurtado al general conocimiento de la ciudadanía.

No obstante, con independencia del carácter preceptivo de la publicitación de los reglamentos municipales, la circunstancia de que el ROF de la CLE fuera inicialmente publicado en el BOP, cualquier modificación de esta regulación obliga a los responsables municipales, en virtud del principio de seguridad jurídica, a que el mismo sea objeto de idéntica publicidad, en la forma y en los plazos que se establece en la normativa aplicable.

Desde la perspectiva de esta Institución, este conjunto de circunstancias, permiten considerar la omisión de la publicidad del acuerdo plenario de ampliación de la composición y distribución de la CLE como una “irregularidad no invalidante”, o lo que es lo mismo, el acuerdo plenario goza de validez en su adopción y de eficacia por la suficiencia en su publicitación.

Al respecto de cuál fuere la naturaleza jurídica de la Comisión Local de Empleo y los acuerdos adoptados por la misma, considerábamos que conforme establece el art. 20.3.c) de la LBRL las Comisiones Especiales, como “órganos complementarios” de los órganos de gobierno, son órganos sin atribuciones resolutorias, de estudio y de informe o consulta de los asuntos competencia del Pleno y de los Órganos de Gobierno cuando le sean delegados por el Pleno.

De este modo la expresada Comisión Local de Empleo del Ayuntamiento de Antequera, desde su creación, había sido un órgano participativo, tanto en su composición de inicial de tres miembros (1995) como en la actual de siete miembros (1999), con independencia de su distinta distribución en el tiempo entre los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento.

Dicha Comisión, en su regulación abordada por el Reglamento Orgánico Municipal de 2004, remarca dicha naturaleza en sus artículos 64 y 65, al disponer que a esta CLE, como “Comisión Especial”, le corresponde la función de «realizar propuestas de

contratación de trabajadores temporales» que contraten el Ayuntamiento y sus organismos autónomos de carácter administrativo.

Desde esta perspectiva, los acuerdos adoptados por la Comisión desde su creación gozaban de la presunción de legalidad establecida con carácter general en el art.57 de la ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común, sin que pueden tacharse de ilegales los acuerdos adoptados por la Comisión ampliada por la circunstancia de que su nueva composición no haya sido objeto de su publicidad en el BOP, conforme a lo que hemos argumentado en la consideración anterior.

La invalidez de los acuerdos o propuestas adoptados por esta Comisión sólo podría predicarse en tanto en cuanto los mismos hubiere podido incidir en supuestos de invalidez por infracción del ordenamiento jurídico que resultare aplicable a cada supuesto. En todo caso el órgano de contratación del personal laboral temporal es el Alcalde, a propuesta de la Comisión Local de Empleo.

En conclusión, el ROM de 2004 obligaba a que por el Ayuntamiento se procediera a una nueva regulación de la Comisión a la luz de las previsiones establecidas en los arts. 64 y 65 del mismo, regulación que en virtud de lo establecido en el art. 70.2 de la LBRL habría de ser objeto de publicación en el BOP, sin perjuicio de que los acuerdos precedentes pendientes de publicación fueren llevados a cabo, en orden a preservar el principio de seguridad jurídica en esta materia.

A la vista de lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el art. 29, apartado 1 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz, se formulábamos al Ayuntamiento las siguientes Resoluciones:

“Sugerencia 1: *En el sentido de que todos los acuerdos relativos a las reglamentaciones de Organización y Funcionamiento de las distintas Comisiones que integran la organización del Ayuntamiento fueren objeto de aprobación plenaria y ulterior publicación en el correspondiente Boletín Oficial de la Provincia.*

“Sugerencia 2: *Que el acuerdo plenario modificando la composición inicial de la Comisión Local de Empleo sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, tanto en relación a la modificación de 1999 como, en su caso, en la que se haya podido adoptar en el presente ejercicio al amparo del vigente Reglamento Orgánico Municipal.”*

Finalmente, el Ayuntamiento nos contestaba –en respuesta a nuestras anteriormente indicadas Resoluciones- que aceptaba las mismas, puesto que la composición del órgano de contratación laboral indicado había sido establecida ya en el acuerdo del Pleno de fecha 15 de Julio de 1999 y que mediante otro acuerdo plenario adoptado en fecha 20 de Diciembre de 2012, se había modificado el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión Municipal de Empleo para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, al que se había remitido.

En consecuencia entendiendo aceptadas nuestras Resoluciones, dimos por finalizada la tramitación del expediente.

2.2.2. Derechos y Deberes.

A instancia del Secretario General del Sindicato de Policía Local de Barbate, promovimos el expediente de **queja 11/3982**, ante el Ayuntamiento de Barbate (Cádiz), por los retrasos en el pago de sueldos y salarios de los empleados municipales.

En las actuaciones realizadas en el expediente, recibimos el informe de la Alcaldía de 3 de Febrero de 2012, el cual se remitía a su vez al informe conjunto emitido por los Sres. Interventor y Tesorero del Ayuntamiento, de fecha 30 de Enero de 2012.

En dicho informe se indicaba literalmente que, con relación a las nóminas que los trabajadores del Ayuntamiento tenían pendiente de percibir, al día de la emisión de este informe, eran las de Noviembre, Diciembre y Extra Diciembre e 2011, y teniendo en cuenta la fecha de emisión del informe, la de Enero de 2012.

Por parte del promovente de las actuaciones se expuso, entre otras, las siguientes alegaciones:

“(..). Que la remuneración de las nóminas, desde hace más de un año se está realizando por parte de la Corporación de manera irregular y a plazos, tardándose en cobrar la nómina correspondiente hasta los últimos días de cada mes.

Que además, a la plantilla de esta Policía Local se le adeuda la cantidad total de 156.000€ en concepto de servicios extraordinarios, dado que desde el año 2009 no se perciben las mencionadas remuneraciones.

(...).”

Que en relación a los servicios extraordinarios se nos manifiesta que no solo no se puede pagar la deuda, sino que los servicios que se puedan realizar posteriormente no se van a pagar tampoco. “Esto lleva consigo un grave problema de falta de personal en la Policía Local, de lo cual se está haciendo eco la prensa a nivel nacional, creándose situaciones tan comprometidas como noches y tardes del mes de Julio sin Policía Local en la población, desatendiéndose servicios en las pedanías de Caños de Meca y Zahara de los Atunes en toda la época estival, pedanías estas que multiplican la población llegando a cifras de más de 8000 habitantes cada una de ellas.”

En cualquier caso, desde esta Institución consideramos que, la cuestión de impago de nóminas de los empleados municipales, podía estar afectando a los servicios municipales, por lo que estimamos oportuno efectuar las siguientes consideraciones:

Primera.- La normativa vigente contempla la figura del 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:

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».

El Plan de Disposición de Fondos 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, ya citado, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El Plan de Disposición de Fondos es un acto jurídico reglamentario que 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.

La ausencia de Plan de Disposición de Fondos supone respetar la prelación de pagos radical del artículo 187 del Texto Refundido citado 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.

Segunda.- Por su carácter normativo, ha de 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.

El Plan funciona como instrumento de coordinación entre el Presupuesto y la Tesorería, planificador de los gastos, a la vez que se convierte en un instrumento de control; siendo vinculante.

El Plan de Disposición de Fondos deberá ser elaborado de acuerdo con los criterios de preferencia o prelación en los gastos que establece el artículo 187 del Texto Refundido mencionado, en cuanto que tendrán preferencia los pagos para gastos de personal y las obligaciones de ejercicios cerrados.

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

Tercera.- 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, correspondiendo a la Tesorería, proponer la Ordenación del Pago al Alcalde, y 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

Cuarta.- La situación de crisis económica en la que está inmerso nuestro país, unido a la insuficiencia financiera de los Ayuntamientos, hace que bastantes tengan

dificultades para dar cumplimiento a los presupuestos municipales y a la prestación en general de los distintos servicios públicos de competencia municipal. Siendo importante -en el caso del Ayuntamiento de Barbate- que tratamos en las presentes actuaciones- la reiteración respecto del pago a los empleados municipales de los retrasos en cobrar los salarios y sueldos, y con el objetivo o finalidad de evitar que se vuelvan a producir, consideramos positivo que desde la Administración municipal se emprendan medidas para saldar la deuda o para evitar que se reproduzcan en el futuro nuevos retrasos y posibles afecciones a los servicios municipales.

A la vista de todo ello formulamos a la Alcaldía Presidencia del Ayuntamiento de Barbate **Recomendación** para elaborar y aprobar el correspondiente Plan de Disposición de Fondos, teniendo en cuenta la prelación de pago, legalmente establecida que otorga preferencia al pago de los gastos de personal y que, coordinadamente y en colaboración con la Administración de la Comunidad Autónoma, procediera a articular mediante los correspondientes protocolos y convenios o acuerdos, para cada ejercicio, la participación en los recursos de la misma, sobre la base de los principios de eficiencia, equidad, corresponsabilidad fiscal y lealtad institucional, establecidos en la Ley 6/2010, de 11 de Junio, de participación de los entes locales en los tributos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ante la falta de respuesta sobre la aceptación o las razones para no aceptar la Resolución formulada, dirigimos escritos a la primera autoridad municipal con fechas 3 de Mayo, 6 de Junio y 14 de Agosto de 2012, instándole a que nos contestase expresamente a lo solicitado.

Como quiera que después de que transcurrier más de ocho meses desde que formulamos la Resolución a la primera autoridad municipal, no obtuvimos la preceptiva respuesta, procedimos a la inclusión del expediente de queja en el Informe Anual como establece, preceptivamente, nuestra Ley reguladora. Estos extremos se pusieron en conocimiento del promotor del expediente de queja y de la Alcaldía de Barbate.

En la **queja 12/4852**, el colectivo afectado fue el de profesionales dedicados a la atención de las personas mayores, en concreto ante la demora del pago de los salarios a los trabajadores y trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio en el ámbito del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en el Municipio de Coria del Río.

Tras la recepción del informe emitido por la Alcaldía de Coria de Río, tuvimos conocimiento de que el Servicio de Ayuda a Domicilio en el municipio de Coria del Río se presta a través del Organismo Autónomo "Patronato Municipal para el Bienestar Social", del Ayuntamiento coriano, mediante contratación de personal en régimen laboral temporal.

Dicho colectivo percibe sus retribuciones con cargo a la subvención de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía; subvención cuyo abono tenía un retraso en aquellas fechas por parte de la Agencia, si bien el primer semestre del año 2012 fue ingresado a mediados de Julio de 2012, por lo que las nóminas de Julio y Agosto fueron abonadas por el propio Ayuntamiento, ante el incumplimiento y retraso por parte del ente público Andaluz.

Consecuentemente, con la información municipal aportada resolvimos dar por finalizadas nuestras actuaciones por encontrarse en vías de solución el asunto planteado.

Y, la persona interesada en la **queja 12/2204**, resultó ser un funcionario del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción que nos comunicaba que todos los empleados del mismo no habían percibido los salarios correspondientes a los últimos ocho meses. Posteriormente, a esta queja, quedaron acumuladas otras como: **queja 12/1846, queja 12/2415, queja 12/2416, queja 12/2421 y queja Q12/2422**

Tras diversas reclamaciones formuladas por los trabajadores ante los responsables municipales, únicamente reciben como respuestas que quieren atender sus obligaciones y abonar cuanto antes las nóminas, pero que no hay dinero.

En nuestra petición, tras poner en conocimiento de la Alcaldía los hechos denunciados, solicitábamos además del preceptivo informe, la concreción de las medidas adoptadas por la Alcaldía para atender el pago de los salarios a los empleados municipales y/o en su caso, las previsiones al respecto.

Quando redactamos este Informe, y tras varios meses de tramitación del expediente, tenemos conocimiento de la reunión mantenida por el Vicepresidente de la Junta de Andalucía y el Ministro de Hacienda y Administración Pública, en la que se habría alcanzado el acuerdo de desbloquear el 75% de las retenciones, que sobre la Participación de los Ingresos del Estado, correspondientes al municipio de la Línea de la Concepción, se venían efectuando.

Estas medidas se harían efectivas en los primeros meses de este año 2013 y servirán para paliar la asfixia económica de las arcas municipales, pues permitirán la entrada de los más de 11 millones que corresponden al mencionado 75% de la PIE, que ahora no percibe el Ayuntamiento como consecuencia de la deuda con la Seguridad Social y Hacienda de casi 40 millones de euros.

En dicha reunión también se habría acordado, que estas medidas urgentes, además de servir, para paliar la situación de impago a los trabajadores municipales, debe servir también para mejorar de forma ostensible, la prestación de servicios a los ciudadanos de las cuatro ciudades, que se favorecerán de dicho acuerdo: Jerez de la Frontera, La Línea de la Concepción y Barbate, en la provincia de Cádiz, y Los Palacios y Villafranca en la provincia de Sevilla.

En consecuencia, acordamos suspender nuestras actuaciones e informar de ello a la Administración municipal para que, en la medida que le sea posible, nos confirme documentalmente dicho acuerdo, una vez que le sea notificado formalmente.

2.2.3. Condiciones de Trabajo

Nuestro comunicante en la **queja 12/3176**, nos expuso la situación laboral en la que se encontraban los empleados del Ayuntamiento de Isla Cristina donde, además de las cinco mensualidades pendientes de liquidar en aquellas fechas, se tenía previsto el despido de hasta 200 trabajadores.

Con ocasión de este expediente, conocimos el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Isla Cristina (Huelva), de fecha 28 de Junio de 2012, por el que se acordó modificar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, en los términos que posteriormente comentamos, y que justificaba por la situación económica municipal

extremadamente negativa, como consecuencia del desequilibrio entre sus gastos e ingresos, resultando ser su principal factor de costes los de personal.

A raíz de esta situación, el Pleno Municipal aprobó con fecha 30 de Marzo de 2012 un Plan de Ajuste, al amparo de las directrices marcadas por el Real Decreto Ley 4/2012, de 24 de Febrero, conteniendo unas previsiones de gastos e ingresos en el próximo decenio, estableciendo entre otras determinadas medidas de reducción del gasto de personal, del Capítulo I. Documento económico que fue aprobado por la Administración Estatal.

A la vista de ello, el Ayuntamiento consideró irremediablemente iniciar un expediente de despido colectivo, al amparo del Real Decreto Ley 3/2012, de 12 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

No obstante, en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores afectados se alcanzó como medida alternativa a los despidos, proceder a diversas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que se concretaron en las siguientes:

- a) Trabajadores temporales: reducción del 50% de la jornada laboral y del 50 % de las retribuciones.
- b) Trabajadores sin plaza en plantilla: reducción del 50% de la jornada laboral y del 50 % de las retribuciones.
- c) Trabajadores que se encuentren dentro del cupo de excedentes de cada servicio: reducción del 25 % de la jornada laboral y del 25 de salario. Fijándose como criterio de selección la antigüedad en el servicio.
- d) Trabajadores con contrato de relevo: reducción salarial del 25 %.
- e) Resto de trabajadores: reducción del 10% de la masa salarial.

Asimismo, se aprobaron otras medidas como:

- a) Modificar el artículo 46.2 "Pagas extraordinarias" del Convenio Colectivo del Personal Laboral, quedando como sigue: "La cuantía de cada una de ellas será la que a tales efectos exige el artículo 22 de la Ley 7/2007 y de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con una minoración del 25 % de su cuantía.
- b) Inaplicación temporal de las medidas de suspensión de ayudas de carácter social contempladas en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento.
- c) Inaplicación temporal de prestaciones derivadas del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento en relación con la Bolsa de Vacaciones.
- d) Inaplicación temporal de las cantidades a percibir en concepto de disponibilidad del Reglamento de disponibilidad de los trabajadores de Cultura y Festejos.

- e) Suprimir el desempeño de funciones de superior categoría y las correspondientes retribuciones, con las excepciones de los puestos de Secretario, Interventor, Tesorero y Jefe de la Policía Local.
- f) Amortizar las plazas/puestos de trabajo que queden vacantes por jubilación del personal laboral. medidas de suspensión de ayudas de carácter social contempladas en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento.

A la vista de la información municipal aportada, y conforme a las disposiciones vigentes de aplicación, concluimos nuestras actuaciones al no constatar la existencia de motivo que motivar su continuación al amparo de la Ley que nos rige, e informando de ello a las partes interesadas.

El promotor de la **queja 12/3177** al que posteriormente fueron acumulados los siguientes expedientes: **queja 12/3576, queja 12/3603, queja 12/3606, queja 12/3660, queja 12/3663, y queja 12/4387**, nos puso en conocimiento –y su disconformidad, evidentemente- del Expediente de Regulación de Empleo –ERE- incoado por el Ayuntamiento de Estepona, uno de los primeros que se formalizan en el sector público local andaluz, y en el que se había dictado la primera sentencia a favor de un expediente de regulación de empleo promovido a instancia de una Administración Local.

Nuestro comunicante nos alertaba de que en dicho expediente se incluían a trabajadores con más de 17 años de servicios prestados, con contratos laborales fijos tras haber superado un concurso oposición y prescindiendo de servicios públicos en un Municipio, con una población superior a los 60 mil habitantes.

Este ERE promovido por el Ayuntamiento de Estepona, fuertemente contestado por los trabajadores afectados a través de quejas presentadas ante este Comisionado, entre otras formas, se dictó la sentencia núm. 1662/12, de fecha 25/10/2012, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, en los recursos acumulados presentados por CCOO, Comité de Empresa del Ayuntamiento de Estepona, Sección Sindical de la Asociación de Trabajadores del Ayuntamiento de Estepona y CSIF, así como UGT que se unió posteriormente a las demandas de los anteriores. En virtud de este expediente, se despiden a 176 trabajadores municipales.

La sentencia dictada, aplicando la nueva regulación laboral declara que el Ayuntamiento de Estepona cumplió con todos los requisitos formales tanto de documentación e información a la representación legal de los trabajadores, como el desarrollo conforme a la buena fe del periodo de consultas en el ERE que ha afectado a 176 trabajadores.

El Ayuntamiento, según la sentencia, vive "un fuerte desequilibrio presupuestario, la ausencia casi total de autofinanciación, y la existencia de una importante deuda fuera del presupuesto", y "el despido colectivo se fundamentó en causas económicas, habida cuenta de la insuficiencia presupuestaria en la que se encontraba el Ayuntamiento de Estepona, y en causas organizativas, habida cuenta del sobredimensionamiento de plantilla que padece el referido consistorio municipal".

El Tribunal considera acreditadas las causas económicas y organizativas que justifican el despido colectivo y, por tanto, declara finalmente la legalidad de la decisión extintiva del Ayuntamiento de Estepona.

El ERE derivaba de un Plan de Ahorro aprobado por el Ayuntamiento tras ponerse en marcha el plan de pago a proveedores (Real Decreto-Ley 4/2012, de 24 de Febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales).

A la vista del informe municipal y documentación facilitada por la Alcaldía de Estepona en el asunto objeto de la queja presentada se había dictado resolución judicial, cuyas referencias hemos reseñado anteriormente, por lo que concluimos nuestras actuaciones, al tiempo de que informamos a los afectados sobre la posibilidad de interponer, contra dicha sentencia, Recurso de Casación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la forma establecida en el artículo 208 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Otros despidos laborales individuales en los Ayuntamientos de Marbella y Vélez-Málaga en la provincia de Málaga.

No sólo se han iniciado despidos colectivos a través de expedientes de regulación de empleos (EREs) iniciados y tramitándose en estos momentos como los ya reseñados, sino que también se han producido despidos de trabajadores a nivel individual, como son los planteados en la **queja 12/247**, por el Ayuntamiento de Marbella, que resolvió el despido del trabajador (laboral fijo, con más de 18 años de servicios) tras la amortización del puesto de trabajo.

Y, en la **queja 12/3327**, la interesada fue despedida junto con otros compañeros de la Empresa Municipal de Vélez- Málaga (Málaga), habiéndose declarado improcedente dicho despido, sin que por parte de los responsables de la empresa municipal ni del Ayuntamiento se adoptase medida alguna para ejecutar la resolución judicial. En los mismos términos reseñados, se presentaron otros escritos, registrados con los números que se indican, y que hemos acumulados a la queja inicial: **queja 12/3331, queja 12/3341 y queja 12/3454**.

Según se comprueba del informe emitido por la Administración Municipal en la resolución judicial –incorporada al expediente– y que ya adquirió su firmeza, fue absuelto el Ayuntamiento de Vélez- Málaga, y condenada la Empresa Municipal de Servicios, Viviendas, Infraestructuras y Promoción de Vélez-Málaga, por lo que habrá que estar a la ejecución de la misma.

2.3. Personal de Administración y Servicios Universidades Públicas Andaluzas.

2.3.1. Acceso, Provisión y Carrera.

La **queja de oficio 12/1911**, fue promovida ante Universidad de Granada, en relación con el procesos selectivo convocado por la Resolución de 24 de Enero de 2012, de la Universidad de Granada, para cubrir plazas de personal laboral, Técnico Auxiliar de Hostelería, Grupo IV, por cuanto el contenido de varias Bases reguladoras del proceso

podrían ser contrarias a las disposiciones vigentes en materia de acceso a la función pública..

Interesa aquí destacar que las «Bases de Convocatoria» establecían que el sistema selectivo sería el concurso-oposición (base 1ª) diferenciándose las siguientes Fases y contenidos (Anexo I):

a) Fase de oposición.

Ejercicio Teórico-práctico: La fase de oposición constará de un único ejercicio teórico- práctico, consistente en preguntas con respuesta alternativa y que versará sobre el contenido del programa que se acompaña como anexo II a esta convocatoria.

El ejercicio será calificado sobre una puntuación máxima de 65 puntos.

Tendrá carácter eliminatorio y será necesario obtener 32,5 puntos para superarlo.

b) Fase de concurso.

Finalizada la fase de oposición tendrá lugar la fase de concurso. Tan sólo participarán en esta fase aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición. La valoración de estos méritos se realizará de conformidad con el baremo que se acompaña a continuación. En ningún caso los puntos obtenidos en esta fase podrán ser computados para superar el ejercicio de la fase de oposición.

Se disponía también (en Anexo I), que en el concurso se valoraría la antigüedad y la experiencia en la Universidad de Granada (exclusivamente) y a formación de los solicitantes de acuerdo con el siguiente baremo:

1. Antigüedad en la Universidad de Granada: Máximo 12,25 puntos. Se valorarán los servicios prestados en cualquier categoría profesional recogida en Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Andaluzas y prestados en la Universidad de Granada: 2 puntos/365 días.

2. Formación: Máximo 8,75 puntos.

A) Cursos de perfeccionamiento: Se valorarán los cursos impartidos y/u homologados por Organismos oficiales y Centrales Sindicales y relacionados con la plaza convocada: 0,015 puntos/hora. Máximo 6 puntos.

Aquellos cursos relacionados en los que no conste el número de horas se valorarán con 0,064 puntos/curso.

B) Titulación académica relacionada con la plaza: Máximo 4 puntos.

C) Por haber superado la fase de oposición en su totalidad, de otras convocatorias para promoción interna de plazas del mismo área funcional y categoría profesional: 0,5 puntos por convocatoria: Máximo 1 punto.

3. Experiencia profesional: Máximo 14 puntos.

- Desempeñando idéntico puesto en la Universidad de Granada: 2 puntos/365 días.

- Grupos IV y temporales V en la Universidad de Granada, con carácter fijo o mediante derivados de bolsas de sustituciones: 1 punto/365 días.

Máximo 6 puntos.

- Desempeñando cualquier puesto de Universidad similares de Granada: 1 punto/365 días: funciones fuera de la Universidad: Máximo 6 puntos.

En respuesta a dicha petición, la Gerencia de la Universidad de Granada, remite puntualmente informe del que merece la siguiente reseña:

“(…) 1º.- Fase de concurso: La afirmación expresada en el requerimiento de informe es incorrecta, pues la convocatoria fija en 35 puntos la puntuación máxima de la fase de concurso méritos y en 65 puntos la puntuación máxima de la fase de oposición, por lo que, sobre un total 100 puntos posibles, la fase de concurso supone un 35% de la puntuación, no un 53,84% como se afirma en la solicitud de informe, y la fase de oposición supone un 65% de la puntuación. Estos porcentajes de valoración se ajustan a la legalidad vigente y a lo regulado en el IV Universidades Públicas Andaluzas Convenio de Personal Laboral de las que establece en sus artículos 22.2 y 21.1. (...)

2º.- Antigüedad: Se valora la “antigüedad” en la administración y no “experiencia profesional”, por tanto los servicios prestados para reconocer la antigüedad son en cualquier categoría profesional, de acuerdo con la Ley 70/1978, de 26 de Diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública.

3º.- Experiencia Profesional: Respecto de esta cuestión debemos poner de relieve que el Tribunal Supremo reconoce en su jurisprudencia que es legítimo valorar cualquier mérito objetivo susceptible de expresar mérito y capacidad, siempre que se establezcan en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas.(...)

A mayor abundamiento, el baremo aplicable ha sido negociado y acordado con el Comité de Empresa, y en desarrollo del principio de autonomía de las partes, éstas estimaron conveniente valorar la experiencia profesional de cualquier categoría profesional del mismo grupo o inferior al de la plaza objeto de provisión.

En cuanto a la falta de concreción de los puestos de similares funciones, fuera de la Universidad de Granada, el acuerdo firmado por la Universidad de Granada y el Comité de Empresa, por el que se fijaba el baremo, establecía que la convocatoria podría determinar que los puestos se entienden similares, no habiéndose producido tal pronunciamiento en la convocatoria, corresponde al Tribunal Calificador, de acuerdo con la base 5.6 de la convocatoria, resolver estas incidencias.

4º.- *Formación: La falta de concreción de las titulaciones relacionadas con las plazas ofertadas, debe considerarse en el mismo sentido que lo indicado en el último párrafo del apartado anterior, es decir, que según el acuerdo de baremo firmado por la Universidad de Granada y el Comité de Empresa la convocatoria podría determinar que titulaciones están relacionadas con las plazas ofertadas, no habiéndose producido tal pronunciamiento en la convocatoria, corresponde al Tribunal Calificador resolver estas incidencias.*

5º.- *Plazas reservadas a personas con discapacidad: La Universidad de Granada aprobó la oferta de empleo público para el año 2010, por resolución del Rectorado de 15 de Abril de 2010, publicada en el BOJA nº 87, de 6 de Mayo de 2010. Esta oferta incluía en su apartado séptimo la reserva legal para las personas discapacitadas en el conjunto de la oferta de empleo Público de 2010 el número de plazas reservadas para el cupo de personas con discapacidad, en las distintas convocatorias, era de 18 plazas, de las 311 previstas, lo que supone una reserva del 5,79%, cumplimiento la Universidad de Granada con la previsión legal de reserva del cupo de discapacitados.*

6º.- *Resolución de empate con la calificación final: (...). Efectivamente la convocatoria no regula como resolver en caso de empate en la puntuación final, pero de acuerdo con lo establecido con la base 5.6 de la convocatoria corresponde al Tribunal Calificador resolver estas incidencias.”*

Visto este planteamiento, hacíamos las siguientes consideraciones:

Primera.- El principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos.

La doctrina del Tribunal Constitucional sobre los artículos 23.2 y 103 de la CE, se basa en los siguientes criterios:

a) El principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos ha de ponerse en conexión con los principios de mérito y capacidad del artículo 103.3 CE y referido a los requisitos que señalen las Leyes. Esto concede al legislador un amplio margen, si bien esta libertad aparece limitada por la necesidad de no crear desigualdades que resulten arbitrarias en cuanto ajenas, no referidas o incompatibles con los principios de mérito y capacidad. Y no corresponde a los tribunales interferirse en ese margen de discrecionalidad que la Ley concede a la Administración, ni examinar la oportunidad de la medida administrativa para decidir si es la más adecuada o la mejor de las posibles, pero sí procede, en aras de propiciar una tutela judicial efectiva, comprobar si no se ha sobrepasado ese límite de libertad creando una diferencia de trato irracional o arbitraria.

b) La misma jurisprudencia constitucional ha declarado sobre la exigencia, derivada del artículo 23.2 CE, de que las reglas del procedimiento de acceso a los cargos públicos, entre ellas las convocatorias, se establezcan en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas. Dicha doctrina ha reconocido la posibilidad y validez de que la experiencia sea reconocida y valorada entre los méritos; declarando que el problema no se suscita por la consideración como mérito de los servicios prestados sino por la relevancia cuantitativa o por operar doblemente en el procedimiento de selección.

c) Esa doctrina ha señalado que se lesiona la igualdad de trato, que para el acceso a las funciones públicas reclama el artículo 23.2 de la CE, cuando se establece una valoración de los servicios prestados que es desproporcionada, por ser determinante del resultado final.

Así, pues, los principios de mérito y capacidad se configuran en su naturaleza como instrumento necesario e imprescindible para poder dar un adecuado cumplimiento al principio de igualdad en el acceso a la función pública (art. 14 y 23.2 CE), en el sentido establecido por el Tribunal Constitucional.

Este Comisionado considera que con las Bases aprobadas dificultan, si no impiden, el acceso a las plazas convocadas si previamente no se ha desempeñado servicios en la Universidad de Granada, siendo el baremo igualmente discriminatorio y contrario al artículo 23.2 de la Constitución (RCL 1978, 2836) en relación con el artículo 103.2, al no respetarse para el acceso a la función pública los principios de igualdad, mérito y capacidad, al imposibilitar el acceso a la función pública de quienes concurren desde fuera de la Administración convocante, de modo que la valoración de la antigüedad, de la experiencia y de los cursos de formación se encuentran fuera de los límites constitucionalmente tolerables.

Segunda.- Los méritos objetos de valoración y su puntuación en la fase de concurso.

Compartiendo y respetando el criterio de no interferir en el margen de apreciación ni en la oportunidad de la medida legal o administrativa para decidir sobre los requisitos a exigir en la convocatoria, si corresponde comprobar si no se ha sobrepasado ese margen de libertad creando una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los opositores o concursantes.

El Tribunal Constitucional en sentencia 67/1989, de 18 de Abril, declaró que la atribución de 0,60 puntos por cada mes de servicios prestados, hasta la publicación de la convocatoria y hasta un máximo de 45% de la puntuación alcanzable en la fase de oposición, podía parecer desproporcionada por superar lo que sería aceptable habitualmente en este género de pruebas, puesto que si bien la suma de puntos que por esta vía podían obtenerse tenía topes máximos que impedían llegar a tener una ponderación mayoritaria, daba una sustancial ventaja a quienes podían beneficiarse de esta única valoración de méritos (servicios prestados en la Administración). Sin embargo, añade la sentencia, que ha de entenderse que esta valoración del mérito del tiempo de servicios, aunque esté en el límite de lo tolerable, no excluye, por entero de la competición a quienes carecen de él, pese a que les imponga, a los opositores “por libre” para situarse a igual nivel de puntuación que los actuales funcionarios, un nivel de conocimiento superior, pero sin que ello signifique el establecimiento de un obstáculo que impida el acceso a la función pública de quien no prestaron servicios anteriormente en la Administración Autónoma.

En consecuencia, dice la sentencia, la valoración cuantitativa del tiempo de servicios (esto es, 0,60 puntos por mes) no ha llegado a sobrepasar los límites de disponibilidad de la Comunidad Autónoma (C.A Extremadura) al no poder considerarse por sí sola como violación del derecho fundamental que garantiza el art. 23.2 de la Constitución.

En este punto conviene recordar que en el proceso selectivo convocado por la Universidad de Granada, objeto de este expediente, la puntuación otorgada por servicios

prestados en la propia Universidad de Granada, podría alcanzar un máximo de hasta 26,25 puntos (12,25 puntos, por antigüedad y 14 puntos, por experiencia profesional).

Con dichas previsiones, los participantes que prestan o han prestado servicios en la Universidad de Granada estarían en disposición de obtener una considerable posición favorable de partida frente al resto de participantes. Se valora hasta en dos ocasiones el mérito de los servicios prestados: en los apartados de antigüedad (aptdo. 1 del Baremo) y de experiencia. (aptdo. 3 del Baremo) y, en todo caso, excluyendo los servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

Además, los participantes que vienen ocupando puesto idéntico al convocado, pueden obtener más del doble de puntuación en el apartado de experiencia que el resto de participante.

Debemos recordar que, en la fase de concurso, el participante ajeno a la Universidad de Granada, sólo puede alcanzar una puntuación máxima de 4 puntos, por el apartado de titulación académica relacionada con la plaza, ya que los cursos de perfeccionamientos se valorarán si están relacionados con la plaza convocada, lo que será difícil, si no imposible, que se hayan podido realizar sin estar vinculado a la Universidad de Granada, por lo que se favorece nuevamente al personal vinculado a la misma.

Un baremo en el que se privilegie la experiencia adquirida en un puesto idéntico o similar a aquel de cuya provisión de trata no sería contrario a la igualdad aún cuando a los restantes méritos alegables les fuera concedida una valoración menor, incluso considerablemente menor. Sin embargo, en esta convocatoria no se trata propiamente de favorecer genéricamente a quienes hubieran desempeñado puestos idénticos o similares a los ofertados, sino sólo de privilegiar a las concretas personas que los hubieran ocupado en la Administración convocante (sentencia TC 281/1993), con exclusión del proceso selectivo de quienes no tengan una previa relación de servicios con la misma.

Si bien desde un punto de vista nominalista nos hallamos ante un concurso de libre acceso a la función pública, materialmente nos encontramos ante unas pruebas restringidas, porque hacen imposible el acceso a personas considerable posición favorable de partida frente al resto de participantes. Se valora hasta en dos ocasiones el mérito de los servicios prestados: en los apartados de antigüedad (aptdo. 1 del Baremo) y de experiencia. (aptdo.3 del Baremo) y, en todo caso, excluyendo los servicios prestados en otras Administraciones Públicas.

Probablemente la Universidad de Granada acude a este procedimiento para solucionar el problema concreto de la amplia bolsa de personal que ha accedido en régimen de interinidad o temporalidad al empleo público (debemos recordar que, además de la convocatoria objeto de este expediente se efectuaron otros nueve proceso selectivos mediante el sistema de concurso-oposición libre), sin garantizar que los principios de mérito y capacidad hayan podido ser contrastados de manera objetiva. No debe olvidarse que los contratados temporales, o interinos, por el mero hecho de serlo, no tienen ningún derecho preferente para el acceso a la condición de personal laboral fijo o de funcionario de carrera y el hecho de que la convocatoria se ampare, como así justifica en el informe emitido, en el IV Convenio de Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas y el acuerdo con el Comité de Empresa, no refuerza ni garantiza la legalidad de la convocatoria.

A este respecto, debemos recordar que dicho Convenio, que tiene como objeto establecer y regular las relaciones de la prestación de servicios entre las Universidades Públicas de Andalucía y el personal laboral a su servicio (art.1) sólo resulta de aplicación al personal que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Andaluzas mediante relación jurídico laboral formalizada por el Rector o, en virtud de delegación de éste, por el Gerente y que perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones del Capítulo I de los Presupuestos de las respectivas Universidades.

Tercera.- La valoración de servicios prestados se limita exclusivamente a la Universidad de Granada, excluyendo a otras Administraciones Públicas.

Ciertamente pudiera suponer una vulneración de los principios constitucionales para acceder a la función pública circunscribir el reconocimiento de la antigüedad y los servicios prestados como mérito solo cuando el servicio haya sido prestado en la Universidad de Granada, y ello sobre la base de sentencias del TC: la STC 67/89 y la STC 281/93, a cuyo amparo la Sentencia del Tribunal Superior de Castilla y León, 93/2008 declara que deben estimarse discriminatorias la base que solo valoran la antigüedad en una Administración Pública concreta (la convocante), excluyendo a personas que pudieran tener servicios prestados en puestos similares de otras Administraciones Públicas.

En los mismos términos se pronuncia el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en sentencia de 26 de Octubre de 2006 (TJCE/2006/314).

Cuarta.- La puntuación máxima en la fase de concurso.

Sin perjuicio del posicionamiento mantenido por la Gerencia de la Universidad de Granada, sobre que la fase de concurso no debe superar el máximo del 45% de la totalidad de la puntuación del proceso selectivo, y que viene a reproducir el contenido del propio Convenio, este Comisionado y así lo confirmar reiterada jurisprudencia, considera que la puntuación de esta fase (concurso) no puede superar el 45% de la puntuación máxima de la fase de oposición, siguiendo la interpretación sostenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, FD4º, donde se consideró que la valoración de estos méritos hasta un 45% de la puntuación valorable en la oposición, es el límite de lo tolerable.

La sentencia reitera siguiendo la doctrina consolidada a este respecto, que se lesiona la igualdad de trato, que para el acceso a las funciones públicas (art. 23.2 CE), cuando se establece una valoración de los servicios prestados que es desproporcionada, por ser determinante del resultado final.

En cualquier caso, como se señala en la STC 548/2009, la concurrencia de una valoración superior al 45% de la fase de oposición no supone por sí sola la vulneración del libre acceso a funciones y cargos públicos, salvo que –conforme al criterio sentado por TC- en el proceso de selección se produzca una exclusión (material) de los participantes que no hayan prestado servicios en la Administración, circunstancia ésta que sucede en el proceso selectivo convocado por la Universidad de Granada

La jurisprudencia constitucional ha declarado sobre la exigencia, derivada del artículo 23.2 CE, de que las reglas el procedimiento de acceso a los cargos públicos, entre ellas las convocatorias, se establezcan en términos generales y abstractos y no mediante referencias individualizadas y concretas.

También trae a colación lo que esa misma jurisprudencia ha sentado sobre la posibilidad y validez de que la experiencia sea reconocida y valorada entre los méritos; y lo que ha declarado sobre que, en tales casos, el problema no se suscita por la consideración como mérito de los servicios prestados sino por la relevancia cuantitativa o por operar doblemente en el procedimiento de selección.

Quinta.- Resolución de empate en la calificación final.

Ante la falta de previsión en las bases reguladoras, consideramos que debe prevalecer la puntuación de la fase de oposición y en el supuesto de que persistiera el mismo, la puntuación obtenida en la fase de concurso y en el último lugar, de persistir el empate, realizar entre los candidatos empatados un nuevo ejercicio de la fase de oposición.

La Comisión Superior de Personal del Ministerio de Administraciones Públicas, en Dictamen emitido con fecha 7 de Marzo de 2003, núm. expediente SGORJRIFP-79/03, se pronunció al respecto en los siguientes términos:

“Como norma general deberá procederse a celebrar una nueva prueba objetiva, de características análogas a alguna de las ya celebradas y sobre las mismas materias, en la que habrán de participar los aspirantes entre los que existan empates.

En cualquier caso debe huirse de procedimientos que no se dirijan a la valoración de aptitudes o méritos objetivos de los aspirantes como la edad o el resultado de un sorteo aleatorio”.

En consecuencia con todo lo anterior, en el proceso convocado se pone de manifiesto un Baremo discriminatorio y contrario a los principios constitucionales que deben presidir el acceso al empleo público –igualdad, mérito y capacidad-, con claro favorecimiento hacia el personal con vinculación laboral con la Universidad de Granada, respecto al resto de participantes a quienes dificulta, i no impiden, el acceso a las plazas convocadas.

A la vista de todo ello se formuló Resolución concretada en los siguientes términos:

“Recordatorio de cumplimiento de las disposiciones reseñadas que fundamenta esta resolución.

Recomendación 1: Adoptar las medidas oportunas para fijar la puntuación máxima de la fase de concurso en el 45% de la fase de oposición.

Recomendación 2: Adoptar las medidas oportunas para incorporar la valoración de los servicios prestados, tanto para el apartado antigüedad como en el de experiencia profesional, en otras Administraciones Públicas, ya sea en un puesto similar y/o equivalente.

Recomendación 3: Adoptar las medidas oportunas para incorporar la valoración de la experiencia profesional en el sector privado, en puesto equivalente.

Sugerencia 1: *Adoptar las medidas oportunas para incorporar los criterios de resolver los empates, conforme al Dictamen del Ministerio de Administraciones Públicas.*

Sugerencia 2: *Instar al Sr. Rector que, previo los trámites y estudios oportunos, tome la iniciativa para plantear la revisión del IV Convenio de Personal Laboral de las Universidades Públicas Andaluzas para incorporar las modificaciones que sean precisas para su adecuación a las resoluciones anteriores.”*

Con fecha 3 de Diciembre de 2012, recibimos respuesta del Rector de la Universidad granadina, de cuyo contenido se desprende que plantea discrepancia técnica en orden a la aceptación de las Resoluciones formuladas por esta Institución, al entender que no resulta factible -por las razones que nos expone- acceder al contenido de las mismas, con excepción de las dos sugerencias formuladas (criterios de desempate y revisión del Convenio Colectivo) que se pueden considerar aceptadas.

En consecuencia, procedemos a dar por concluidas nuestras actuaciones con la inclusión del expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía y al consiguiente archivo del expediente, por cuanto siendo posible una solución positiva ésta sólo se ha conseguido parcialmente.

2.4. Personal de Entidades Instrumentales del sector público andaluz.

2.4.1. Acceso, Provisión y Carrera.

En la **queja 11/4941** el interesado denunciaba que el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía –IECA-estaba efectuando nombramientos de funcionarios interinos previa selección de los candidatos mediante oferta presentada en el Servicio Andaluz de Empleo, en la que se habrían incorporado un perfil prefijado para candidatos que venían prestando servicios como personal externo en el propio Instituto.

Por los datos inicialmente aportados por el promotor de la queja, este mismo proceso selectivo ya se utilizó anteriormente para seleccionar otros tantos funcionarios interinos -en Noviembre de 2010- y, al parecer, en la fecha en que admitimos la queja – Noviembre de 2011- el IECA preparaba otro proceso igual, hasta alcanzar un total de 27 nuevos funcionarios interinos que resultarían todos que venían prestando servicios como personal externo.

Con dicha medida, de resulta cierto los hechos, se podrían estar vulnerando los principios constitucionales que regulan el acceso al empleo público y los derechos de miles opositores integrados en las bolsas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía que no tienen la oportunidad de concurrir a dichos nombramientos, por lo que procedimos a la admisión a trámite de la queja presentada y efectuar las actuaciones oportunas ante el organismo afectado.

Como es sabido, la Agencia Administrativa Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, adscrita a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, tiene

encomendada, entre otras funciones, la realización de diversos proyectos incardinados en el programa Operativo FEDER de Andalucía 2007/2013.

De la información aportada por el IECA resultaba que para ejecutar dichos proyectos, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por Resolución de fecha 13 de Mayo de 2010, autorizó el nombramiento de veintisiete funcionarios interinos del Cuerpo Superior Facultativo, Opción Estadística (código de puesto, 12376310, sin ocupar puesto en la Relación de Puestos de Trabajo), y retribuciones ajustadas a lo dispuesto en el apartado 3 del art. 31 de la Ley 5/2009, de 28 de Diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010.

El nombramiento autorizado fue temporal, con una duración de dos años, siendo seleccionados por la citada Dirección General 10 candidatos procedentes de la correspondiente Bolsa de Interinos, hasta su agotamiento, y los 17 restantes seleccionados a través de oferta genérica por el Servicio Andaluz de Empleo, (SAE), conforme a la citada autorización.

Por cuanto resulta aclaratorio para fundamentar la resolución se detallan en Anexos de la misma, los datos contenidos en los indicadores de las Ofertas presentadas por IECA en la Oficina del SAE (oficina de Amate-Sevilla).

En dicha información pudo constatarse cómo para el mismo puesto ofertado, Estadístico, se requerían titulaciones académicas y formación complementaria diferentes, exigencias de experiencia en Administración Pública que oscilaban desde los 8 a 18 meses e incluso de hasta 36 meses, resultando de forma indiciaria una selección pre-determinada y excluyente. Y ello, sin perjuicio de que las ofertas presentadas respondían a la ejecución de distintos proyectos (cuatro) encomendados a IECA denominados respectivamente Actividad Estadística del sistema de Cuentas Económicas, apoyo Técnico del IECA a la gestión de la producción Estadística, I+D+i Tecnología y Técnica Estadística y Cartografía y Servicio de Información Estadística y Cartográfica.

En la tramitación del expediente, también contamos con la colaboración del Servicio Andaluz de Empleo, mediante informe aportado por la Secretaría Provincial de Sevilla, del que merece reseñar el que las ofertas de empleo de las Entidades Públicas no son difundidas a través de la web del SAE, por así recogerlo la Instrucción 2/2008, de 10 de Junio, de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación Laboral, por la que se establece el procedimiento para la gestión de las ofertas de empleo en las oficinas del SAE.

Por nuestra parte hacíamos las siguientes consideraciones:

Primera.- Particularidades en la aplicación de los principios constitucionales de acceso al empleo público en la selección de funcionarios interinos.

Las especiales características de la Administración Pública y sobre todo, su sometimiento a un status en el que la imparcialidad y el servicio al interés general son ejes centrales de su funcionamiento, justifica que su personal -sin distinguir aquí la naturaleza jurídica del vínculo que en cada caso une a la Administración y al empleado público- pueda ser seleccionado de forma diferente y mediante procedimientos que aseguren el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y la publicidad de sus actuaciones como elemento de garantía del sistema.

En este sentido, debemos señalar que la doctrina del Tribunal Constitucional – entre otras sentencias, la de 18 de Abril de 1989-, establece que el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos consagrado en el artículo 23.2 CE, ha de ponerse en necesaria conexión con los principios de méritos y capacidad en el acceso a las funciones públicas del art. 103.3 CE, y referido a los requisitos que señalen las leyes.

En el mismo sentido el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 –EBEP- (artículo 10.2) confirma los principios tradicionales en cuanto a la selección del funcionario interino, estableciendo que habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que, en todo caso, respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En todo caso, lo que ha de caracterizar el procedimiento selectivo de los funcionarios interinos es la urgencia, de ahí que se predique la agilidad y la rapidez en la selección, mediante un procedimiento que deberá garantizar la objetividad de la selección, mediante pruebas o fórmulas eficaces.

Considerando la urgencia exigida por las circunstancias y la existencia de crédito adecuado y suficiente, y con las limitaciones establecidas inicialmente por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (prohibición de contratación de personal laboral temporal o nombramiento de interinos, salvo supuesto excepcionales), y mantenidas por el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, que se anticipa a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el nombramiento deberá recaer en personas que reúnan las condiciones exigidas para el ingreso en el Cuerpo a que esté adscrito el puesto de trabajo, ex artículo 104.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado –LFCE-.

Según lo previsto en el art. 10.1.c) del EBEP y en el art. 31.3 de la Ley 5/2009, de 28 de Diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010 y el art. 22.2 de la Ley 12/2010, de 27 de Diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2011, se procedió por parte del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, en las anualidades 2010-2011, al nombramiento de funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal, en el citado marco operativo europeo FEDER 2007-2013.

La autorización para el nombramiento de funcionarios interinos, de acuerdo con lo previsto en las letras c) y d) del apartado 1 del art. 10 del EBEP, sólo se concederá para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea –como así se realizó en el objeto de esta queja- o bien en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables originadas por el exceso o acumulación de tareas.

El nombramiento de dicho personal no podrá ir referido a plaza vacante de la relación de puestos de trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía, sin posibilidad de prórroga alguna a su finalización.

Segunda.- Régimen preferencial y subsidiario en la selección del personal funcionario interino: la dual vía de acceso al empleo interino (Bolsa –SAE).

La selección del personal interino se efectúa conforme al procedimiento establecido por el Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de Enero de 2002, que en su

artículo 28 recoge que -la selección de personal interino- se efectuarán con publicidad y con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, en base a criterios objetivos que garanticen la idoneidad para el desempeño de las funciones del puesto a proveer; realizándose preferentemente entre los aspirantes que, habiendo concurrido a las pruebas selectivas de la última Oferta de Empleo Público y no habiendo obtenido plaza formen parte de la Bolsa de Interinos constituida por ellos; y, con carácter subsidiario (de no existir Bolsa, o como fue el caso, haberse agotado), se procederá a remitir oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo, siendo los candidatos seleccionados de acuerdo con los criterios objetivos negociados en la mesa sectorial de negociación correspondiente.

Contemplada la posibilidad de acudir al SAE, para seleccionar o preseleccionar al personal funcionario interino debemos señalar que si bien resulta razonable una menor intensidad en la exigencia de los requisitos, en comparación con la selección de los funcionarios de carrera, en aras de esa mayor agilidad, sin que comporte su no exigibilidad, o de exigirse resulte discriminatoria, como sucede si se recurre al modo de selección que comentamos ya que impide la concurrencia de quienes cumpliendo el resto de condiciones no son desempleados o, aún siéndolo, no están inscritos en dicha Oficina de Empleo.

Resulta admisible que se acuda al SAE –como así ha sucedido- en situaciones excepcionales, como es el caso de falta de candidatos en la Bolsa de Interinos correspondiente, ante la necesidad de un urgente nombramiento de funcionario interino, pero los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad deben prevalecer aún en los de urgencia, dada la naturaleza constitucional de aquellos.

En el caso planteado, el estudio de las ofertas de empleo presentada al SAE por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, para un mismo puesto de trabajo, se diseñó un perfil técnico “ad personam”, que podría haber vulnerado los principios constitucionales que regulan el acceso al empleo público, en perjuicio de aquellos opositores integrados en las Bolsas de Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía que no tienen la oportunidad de concurrir ni ser convocados a dichos nombramientos.

Y, lo anterior, a diferencia de los nombramientos de funcionarios interinos efectuados a favor de candidatos procedentes de la correspondiente Bolsa de Empleo, para dicho cuerpo y Especialidad, donde el único requisito fue el de encontrarse incluido en la misma por haber superado en la Oferta de Empleo Público precedente algún ejercicio de las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo Superior Facultativo, Opción Estadística (Cuerpo A1.2018), sin exigencia de complementos de formación, ni de experiencia alguna.

Establecer perfiles técnicos, de formación y experiencia muy específicos en la oferta de empleo presentada en la oficina del SAE, presumiblemente favoreció a un determinado colectivo de personas que previamente habían mantenido alguna relación de prestación de servicios con el propio organismo ofertante - el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía- y a los que se nombró funcionarios interinos, adscritos al programa de Fondos FEDER.

Tercera.- Negociación y aprobación de criterios en la Mesa Sectorial de Negociación.

Para garantizar la transparencia y no discriminación en la preselección de candidatos por vía de oferta genérica dirigida al SAE, la Secretaría General para la

Administración Pública debería fijar los requisitos y criterios generales a incorporar en dichas ofertas, previa negociación en la Mesa Sectorial correspondiente, en aplicación de lo establecido por los apartados c) y l) del art.37.1 del EBEP.

En su caso, entendemos que dichos requisitos y criterios, no debieran diferir de los establecidos por el citado Decreto 2/2002, de 9 de Enero, para la constitución de las Bolsas de Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía.

A estos efectos, conviene recordar que el citado Reglamento establece, con carácter subsidiario, que de no existir aspirantes en la Bolsa de Empleo correspondiente, se procederá a remitir oferta genérica al SAE, en solicitud de demandantes de empleo que reúnan las mismas condiciones que los que constituyeron dichas Bolsas, siendo seleccionados (los candidatos preseleccionados por el SAE) de acuerdo con los criterios objetivos negociados en la mesa sectorial de negociación correspondiente (art.28.3 del Decreto 2/2002).

Cuarta.- Particularidades de la publicidad en las convocatorias del personal funcionario interino.

La publicidad de las convocatorias, más allá de su exigibilidad legal, resulta en el presente caso obligada ante el elevado número de puestos a proveer.

Dicha publicidad ha de ser lo suficientemente eficaz para que se cumplan los principios y fines del procedimiento de selección: desde la perspectiva de los aspirantes al empleo público, sirve para acceder en condiciones de igualdad a la Función Pública y, desde el lado de la Administración, satisface el interés público facilitando la mayor concurrencia de aspirantes. (STC nº 85, de 25 de Octubre de 1983).

La publicidad será suficiente, por tanto, cuando se dé conocimiento público de la necesidad de la provisión de la plaza, de sus características esenciales y de los requisitos exigidos para su provisión, de forma que haga posible la concurrencia y permita efectuar la selección en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

En el presente caso, una vez agotada la Bolsa de Interinos, el resto de las plazas a ofertar genéricamente por vía del SAE debería haber sido complementada por la publicación de la oferta, al menos, en la página web del SAE y del propio IECA para que, junto con los candidatos que fuesen preseleccionados por las oficinas de empleo, pudiesen haber optado otros candidatos previa presentación de solicitud y currículum vitae acreditado por el Servicio Andaluz de Empleo y aquellos otros trabajadores que, circunstancialmente, encontrándose en activo al servicio de una Administración Pública o entidad privada no podían ser preseleccionado por no encontrarse como demandante de empleo, o bien, incluso, podrían haber tenido opción a participar aspirantes que aún no hubieran accedido al mundo laboral.

Quinta.- Principios de responsabilidad, publicidad y transparencia en la actuación de la Administración.

La Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, tal y como se recoge en su Exposición de Motivos, apuesta por una Administración más ágil y cercana al ciudadano, configurando un modelo organizativo que conjugue los principios de eficacia, eficiencia, igualdad de trato entre hombres y mujeres y la modernización del

aparato administrativo con la mejora continua de la calidad de los servicios y la adopción de nuevas tecnologías que simplifiquen la gestión administrativa.

De conformidad con lo establecido por el art. 97 de citada Ley 9/2007, la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía se desarrollará con el máximo respeto a los principios de publicidad y transparencia, sin perjuicio de las limitaciones derivadas del derecho a la intimidad o de otros derechos constitucionales que gozan de una protección específica.

A este respecto, y considerando la excepcionalidad del proceso selectivo objeto de esta queja y por la situación de desempleo que afecta al mercado laboral nuestra Comunidad, debió llevarse a cabo una publicidad óptima al menos a través de la web de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y del Servicio Andaluz de Empleo, estableciendo un plazo prudencial para la concurrencia de aspirantes que reuniesen los requisitos establecidos para acceder a la selección; y ello, sin perjuicio de que se presentaran las ofertas genéricas de empleo en el SAE, con los mismos requisitos y perfiles que lo establecidos para los candidatos procedentes de la Bolsa de Interinos del Cuerpo Superior Facultativo, Opción Estadística.

Al establecer distintos requisitos y perfiles en cada oferta de empleo para cubrir un mismo puesto, el de Estadístico, se dificulta (si no se imposibilita) el acceso de quienes concurren desde fuera de la Administración; además, la valoración de la experiencia – establecida de forma variable, de 18, 24 o 36 meses- y de los cursos de formación, se encontrarían fuera de los límites constitucionales admisibles, no respetándose por tanto, los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 23.2 CE en relación con el 103.3 CE).

A la vista de todo ello se formula la Resolución que se transcribe, a las autoridades:

A la Secretaría General para la Administración Pública.

“Sugerencia 1: Que en relación a las autorizaciones de nombramiento de personal interino o contratado laboral temporal se fiscalice el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público y, en especial, el relativo a la adecuada publicidad de las ofertas cuando se realicen por conducto del Servicio Andaluz de Empleo.

Sugerencia 2: Que los requisitos objetivos que se determinen para su inclusión en las ofertas de empleo que se tramiten ante las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, sean previamente sometidos a la Mesa de Negociación correspondiente.”

Al Director General del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía:

“Recordatorio de deberes legales:: De las disposiciones legales que sirven de fundamentos a esta resolución y para su consideración en próximos procesos selectivos de características igual o similar el reseñado en este expediente.

Sugerencia 1: Adoptar las medidas oportunas para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, en el

acceso al empleo público temporal de la Administración de la Junta de Andalucía.

Sugerencia 2: Para hacer efectivo dichos principios constitucionales deberán fijarse los mismos requisitos para todos los candidatos y, sin perjuicio de acudir a la preselección de aspirantes a través de los procedimientos establecidos por el Servicio Andaluz de Empleo, publicitar la oferta en las webs del Servicio Andaluz de Empleo, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública (a través del IAAP) y del propio Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Sugerencia 3: Que los nombramientos y, en su caso, prórrogas de los nombramientos de funcionarios interinos efectuados por el Instituto para la realización de proyectos con cargos a Fondos Europeos FEDER, lo sean por una duración máxima de 24 meses.”

Al Director-Gerente del Servicio Andaluz de Empleo:

“Sugerencia: Para que se modifique la Instrucción 2/2008, de 10 de Junio de 2008, de la Dirección General de Empleabilidad e Intermediación, por la que se establece el procedimiento para la gestión de las ofertas de empleo en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, al objeto de difundir a través de la web del SAE las ofertas de empleo de las Entidades Públicas”.

Recibido informe de los organismos afectado, hemos procedido a realizar un análisis de dicha contestación, de la que se deduce que se han aceptado los contenidos esenciales de las Resoluciones formuladas a la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública y por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

Y, respecto al contenido de la respuesta emitida por el Servicio Andaluz de Empleo, observamos que se plantea discrepancia técnica en orden a la aceptación de las Resoluciones formuladas por esta Institución. Y, así, dejamos constancia de ello en el presente Informe, de lo que informamos a la Dirección Gerencia del SAE.

2.4.2. Derechos y Deberes.

El Comité de Empresa de la Agencia Andaluza de la Energía, presentó **queja 12/4276**, por su disconformidad con el Decreto Ley 1/2012, de 19 de Junio, y en especial en cuanto a la pérdida del complemento de antigüedad (único complemento salarial de su estructura) y la aplicación de la reducción del 10% en salario y horario para el personal temporal.

En una detallada y pormenorizada exposición, daba cuenta de su preocupación e inquietud por la aplicación de nuevas medidas de reducción salarial y de otros derechos adquiridos no retributivos (permisos y vacaciones) que los arrastran (al personal de los entes instrumentales) a una situación de desigualdad en relación a otros empleados públicos de la Junta de Andalucía.

El principio de armonización de las condiciones de trabajo de los empleados que vertebró el Decreto Ley, en lo que atañe a la equiparación retributiva, y especialmente al

complemento de antigüedad, somete a los trabajadores/as de la Agencia Andaluza de la Energía (extensible al resto de entes instrumentales) a un esfuerzo demoledor que los condena a una nueva realidad de injusticia insostenible, en comparación con el resto de trabajadores/as de otras entidades públicas. A este respecto, conviene recordar que las retribuciones salariales de los mismos se componen de dos conceptos: salario base y antigüedad.

En la medida en que se ve reducido drásticamente el complemento de antigüedad, las retribuciones globales quedan mermadas en mayor grado que las de otras organizaciones.

Actuar sobre la antigüedad, en los términos que establece el Decreto-Ley, agudiza aún más esta situación, y en ningún modo supone la supresión de privilegios salariales y supone ahondar aún más las distancias que la Agencia Andaluza de la Energía guarda con respecto a la media retributiva del conjunto de las entidades públicas. Este desequilibrio supone un quebranto del principio de armonización que establece el propio Decreto-Ley.

Además, como circunstancia particular de la Agencia Andaluza de la Energía, cabe informarse de que los fondos que nutren las retribuciones salariales del personal temporal, en su mayor parte, no proceden del presupuesto de la Junta de Andalucía, sino que son transferidos por la Administración General del Estado, en el marco de la colaboración entre la Agencia Andaluza de la Energía y el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Dicha circunstancia provoca que los ajustes aplicados al personal temporal repercutan mayormente en ahorros económicos para la Administración General del Estado, y no para el presupuesto de la Junta de Andalucía, por lo que no contribuirían a la consecución de los objetivos previstos en términos de reducción del gasto público de la Junta de Andalucía.

En lo que atañe al ámbito temporal del Decreto-Ley, existen medidas que van a tener un carácter indefinido, como la equiparación del complemento retributivo de la antigüedad, y las indemnizaciones por extinción de contrato entre otras. La aplicación indefinida de estos recortes, incluso una vez superada la situación socio económica actual, constituye un nuevo foco de pérdida injustificada de derechos laborales.

Finalmente, resulta insolidario que la mayor parte de los trabajadores/as de la Agencia Andaluza de la Energía tengan que asumir reducciones salariales superiores a las previstas para los altos cargos de la Junta de Andalucía (para el Director General de la Agencia Andaluza de la Energía, 6%); lo que constituye, además de una ofensa moral, un atentado al principio de ejemplaridad al que se deben los dirigentes públicos.

Por último, el interesado considera legítimo establecer una garantía adicional a la prevista en el artículo 16, de forma que la nueva retribución íntegra mensual de cualquier trabajador/a de la Agencia Andaluza de la Energía, resultante de la aplicación de todas las medidas establecidas en el Decreto-Ley, además de que no sea de inferior a 1.000 euros netos, no suponga una reducción superior al 6%.

El posicionamiento de la Agencia Andaluza de la Energía, como así nos comunicó en su informe, no pudo ser otro –y, en ese sentido, podemos compartir– que

confirmar que la aplicación de todas las medidas contenidas en el Decreto Ley 1/2012 resultan imperativa para la Agencia Andaluza de la Energía en los términos establecidos, no teniendo facultad para la interpretación o distinta aplicación de las mismas.

Como ya hemos comentado, el Decreto Ley 1/2012, de 19 de Junio, (BOJA de 22 de Junio de 2012), de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía, establece en su Capítulo III un conjunto de medidas de personal en el sector público andaluz, dentro del que se incluye el personal de las Agencias Públicas Empresariales, conforme indica la citada norma en su artículo 3.1. Asimismo, suspende aquellas condiciones reguladas en convenios colectivos respecto del personal laboral que contradigan lo dispuesto en el mismo.

Junto con el citado Decreto-Ley y, posteriormente el Decreto-Ley 3/2012, de 24 de Julio, se modifica parcialmente el primero, resultan de aplicación a la Agencia y que, en base las mismas se procedió a las siguientes medidas:

- Ajustar las retribuciones, entre otros del personal de las Agencias Publicas Empresariales, a lo establecido en el artículo 2 (apartados 1, 2.2, 3 y 5) del Real Decreto-ley 20/2012. Esta medida implica la suspensión de la paga extraordinaria de Navidad, sin perjuicio de la facultad de poder negociar que la reducción se prorrateara en las nóminas pendientes de percibir.

- En Asamblea informativa (26/07/2012) se optó por la aplicación de lo indicado en la norma, es decir, la aplicación en la nómina del mes de Diciembre).

La supresión de la paga extraordinaria del mes de Diciembre representa un intervalo de reducción en las retribuciones íntegras anuales del personal entre un 5% y un 7% (sin incluir el concepto de antigüedad).

- Derogar la medida de reducción del 5% de la masa salarial contenida en el Decreto-Ley 1/2012.

- Reducir las retribuciones íntegras anuales del Director General y del personal no acogido al Convenio Colectivo en un 6%.

Con relación a la aplicación de esta medida, hay que señalar, por otra parte, el Acuerdo de 24 de Julio de 2012, del Consejo de Gobierno (BOJA de 3 de Agosto de 2012), procede a la adecuación del régimen económico de las personas que ejercen funciones de alta dirección y resto del personal directivo de las entidades del sector público andaluz, debiendo llevarse a cabo las actuaciones necesarias para aplicar la adecuación citada antes del 1 de Enero de 2013.

A la vista de lo anterior, la Agencia Andaluza de la Energía ha procedió a adelantar la aplicación de la citada adecuación a partir de la nómina del mes de Julio de 2012, resultando una reducción de las retribuciones íntegras anuales (sin contemplar el concepto de antigüedad) del personal afectado por la medida de la forma que se detalla a continuación:

- Director general: 25%

- Personal no acogido al Convenio Colectivo: 8,3%

Entre las medidas adoptadas, el artículo 23 del Decreto-Ley 1/2012 recoge la “Reducción de la jornada de trabajo con efecto en las retribuciones”, señalándose que “la jornada de trabajo del personal laboral temporal... incluido en los apartados b) y c) del artículo 3, se reduce en un 10%, reduciéndose en el mismo porcentaje sus retribuciones fijas y periódicas.”

Asimismo, mediante instrucción 2/2012, de 5 de Julio, la Secretaría General para la Administración Pública dictó determinadas instrucciones para la aplicación, en el ámbito del personal al servicio de las entidades instrumentales, de medidas contenidas en el Decreto-Ley 1/2012. En particular, con relación a esta medida indicada, de forma textual que “se aplicará con independencia de la financiación de la contratación...”

En consecuencia con lo anterior y a efectos de la aplicación material de esta medida resulta indiferente que la fuente de financiación sea un Convenio con la Administración General del Estado (Instituto de Diversificación y Ahorro Energético, IDEA).

La Agencia Andaluza de la Energía procedió, siguiendo estrictamente el mandato del artículo 23 del Decreto-Ley 1/2012, de 19 de Junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía (BOJA de 22 de Junio de 2012), a comunicar al grupo de trabajadores afectados, la aplicación, en la nómina del mes de Julio y con efectos desde el día 2 de Julio, de la medida de reducción de jornada y retribuciones en el porcentaje del 10%.

El artículo 19.1 del Decreto-Ley 1/2012 dispone que el personal laboral de las entidades instrumentales, que tenga reconocido un complemento de antigüedad u otro de análoga naturaleza, percibirá dicho complemento por un importe y un número que no podrá superar el consignado para el grupo profesional de pertenencia del vigente Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, y sin que en ningún caso pueda suponer un incremento del gasto.

En consecuencia con lo anterior, dado que no era cuestión cuya aplicación o no fuese potestativa para la Agencia Andaluza de la Energía, procedió a regularizar el concepto conforme a lo indicado en el Decreto-Ley.

No obstante, hay que considerar que la estructura salarial de la Agencia Andaluza de la Energía, está compuesta solamente por el salario base y el complemento de antigüedad. (Sólo las personas que ocupan un puesto de responsabilidad tienen, además, otro complemento por ese concepto). Esto implica que la afección de la medida, al no existir ningún otro complemento, resultó mayor que en otras entidades donde las retribuciones se distribuyen entre más conceptos.

En cuanto al establecimiento de garantía adicional, el citado Decreto Ley se refiere a retribuciones íntegras mensuales correspondientes a jornada completa, sin que la Agencia Andaluza de la Energía tenga potestad para ampliarla a los trabajadores que no dispongan de jornada completa.

Entendemos que es una medida de aplicación por el conjunto de entidades públicas y hacer excepciones, además de improcedente, podría generar desigualdades.

Por todo cuanto antecede, informe recibido, del contenido inicial del escrito de queja del Comité de Empresa ya que no formuló alegaciones al informe emitido por la Agencia y de las disposiciones vigentes que resultan de aplicación, no observamos que existiese infracción de alguno de los derechos fundamentales y libertades reconocidos en la Constitución, que nos permita la adopción de algunas de las medidas que prevé el artículo 29.1 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, reguladora de esta Institución.

En consecuencia, procedimos a la finalización de las actuaciones iniciadas en su momento y el archivo del expediente.

No obstante, en relación con el asunto planteado en su escrito de queja, y en su caso, la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Ajustes de la Junta de Andalucía, aprobado por el citado Decreto-Ley 1/2012, informamos al promotor de la queja y Comité de la Empresa de la Agencia Andaluza de la Energía sobre las actuaciones realizadas al respecto por este Comisionado en relación con las peticiones sobre para instar el recurso de inconstitucionalidad contra dicho Decreto-Ley, y que obviamos repetir en esta apartado, remitiéndonos a lo ya comentado en el apartado 2.1.1.2.1.2., con ocasión de la reseña de la **queja 12/3785**.

La persona interesada en la **queja 11/4628**, en su escrito inicial, manifestaba que venía desempeñando en forma indefinida puesto de trabajo de Técnico Grupo D en la Fundación Andaluza para el Fondo de Formación y Empleo desde el 15 de Enero de 2008, en la Gerencia de Granada, puesto en el que en fecha 30 de Julio de 2010 le fue concedida una excedencia voluntaria de un año, por contraer matrimonio y desplazarse fuera de Andalucía.

El 27 de Mayo de 2011, solicitó de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo el pase de excedencia voluntaria a excedencia por cuidado de hijos a partir del 30 de Julio de 2011. Sin que se le contestara por escrito en un primer momento, por vía telefónica se le comunicó –según indica, desde la Gerencia de la Fundación en Granada- que era imposible acceder a lo solicitado y, que debería solicitar primero el reingreso en su puesto y luego pedir la excedencia por cuidado de hijos, debiendo dirigir los escritos a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por conducto del servicio de Recursos Humanos de la Fundación citada; notificándole el Servicio Andaluz de Empleo con fecha 1 de Agosto mediante fax que no existía vacante alguna en su categoría.

Con fecha 16 de Junio de 2011, manifestaba que formuló su solicitud de reingreso en su puesto, conforme a lo establecido en el art. 30.8 del Convenio de la Fundación y en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores - por el procedimiento que se le había indicado-.

Su solicitud indicada, no fue contestada, por lo que el día 1 de Agosto de 2011, finalizada la excedencia que tenía concedida, se personó en su puesto de trabajo para reincorporarse; siéndole comunicado por la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo durante la mañana, y mediante fax al que se ha aludido que no existían vacantes de su categoría profesional y que no era posible su reincorporación en aquel momento.

Como quiera que no se le facilitaba una respuesta inserta en el procedimiento que había iniciado solicitando la reincorporación, en fecha 13 de Septiembre de 2011 mediante burofax que remitió a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo y a la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Granada, solicitaba su reincorporación a alguna de las vacantes existentes, de igual o similar categoría; lo que volvió a reiterar el 9 de Octubre de 2011.

Tras solicitar informe a la Dirección Provincial del mismo, se nos contestaba que lo que se había llevado a cabo en la Dirección Provincial citada era una serie de entrevistas y solicitudes de currículum, en un procedimiento promovido por la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo como parte del proceso de elaboración de catálogo de puestos de trabajo, conforme a Decreto 26/2011, de 19 de Abril, por el que se aprobaron los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo, pero –insistía la Dirección Provincial- nunca un proceso de recolocación, ni mucho menos de selección.

En cuanto a la afirmación de la interesada sobre que no se le había comunicado tal procedimiento y que se le quería excluir del mismo sin respuesta a su petición de reingreso preferente, añadía que nada se le comunicó por no encontrarse en servicio activo en aquellos momentos.

Trasladado el informe recibido a la interesada, esta indicaba que en la práctica precedente todos los compañeros que habían solicitado el reingreso después de una excedencia voluntaria habían sido admitidos sin problemas; algunos incluso en ocupar puestos de menor categoría profesional. Añadía que el personal de la extinta FAFPE había sido y estaba siendo reubicado en toda Andalucía en diferentes puestos de la Consejería de Empleo, de las Delegaciones Provinciales de Empleo y de las oficinas del SAE, lo que a la poste la sitúa en un trato discriminatorio.

El 3 de Mayo de 2011 la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo se integró en el Servicio Andaluz de Empleo, en aplicación de la Ley 1/2011, de 17 de Febrero, de reordenación del sector público de Andalucía; debiendo tenerse en cuenta al momento de fijar el régimen jurídico de aplicación a la situación de hecho que se nos plantea en las presentes actuaciones, que de acuerdo con lo indicado en la Disposición adicional 4ª de la citada Ley 1/2011, de 17 de Febrero, el personal procedente de la integrada –en el sector público- Fundación, desde la disolución de la misma, quedará integrado por subrogación en los términos del Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de Marzo), en las condiciones establecidas en los contratos y en los Convenios Colectivos vigentes.

Por Resolución de 28 de Enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, se ordenó la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. (BOJA nº 30, de 12 de Febrero).

Conforme establecía el Art.30 del Convenio de la Fundación Pública Andaluza Fondo de Formación y Empleo, entidad a la que pertenecía la interesada al momento de pasar a situación de excedencia, al producirse el reingreso al servicio activo, si no existiere vacante en el grupo profesional del trabajador o trabajadora, y sí en uno de inferior categoría, la persona en la excedencia podrá ocupar plaza –de inferior categoría –en forma temporal y con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca en su grupo

profesional alguna vacante, o también podrá esperar hasta que se produzca vacante en su categoría.

Consideramos que en las presentes actuaciones, las solicitudes de reincorporación (16 de Julio de 2011, de 13 de Septiembre de 2011 y de 9 de Octubre de 2011) no han sido debidamente resueltas, lo que constituye un incumplimiento de la obligación de resolver expresamente.

Por último, causaba extrañeza a esta Institución que una Fundación con una plantilla superior al millar de empleados no hubiere generado en el periodo transcurrido desde el 1º de Agosto de 2011 al día de la fecha de la queja (más de nueve meses) alguna vacante de igual o inferior categoría, desvirtuando dicha demora el derecho al reingreso de la interesada, aspecto que nos planteaba la duda sobre si ello era debido a la compleja problemática derivada del proceso de integración del personal de dicha Fundación en el Servicio Andaluz de Empleo.

En su virtud, en aplicación del anteriormente citado régimen jurídico y, de conformidad con lo establecido en el Art 29.1 de la Ley 9/1983 de 1 de Diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz, por el presente formulábamos a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo Recomendación en el sentido de que teniendo por formuladas las peticiones de reingreso por parte de la interesada los días 16 de Julio de 2011, el 13 de Septiembre de 2011 y el 9 de Octubre de 2011, se proceda a dictar resolución respondiendo a las mismas conforme a derecho ya sea accediendo a la reincorporación; denegándola por no existencia de vacante de igual o inferior categoría (inmediata).

Lo anterior en aplicación de lo establecido en el Art. 30 del Convenio de aplicación, en tanto en cuanto que el mismo o sus prórrogas tácitas o expresas, en virtud de lo establecido en la Ley 1/2011, de 17 de Febrero (disposición adicional 4ª) debe considerarse como de aplicación y, de lo establecido en al Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Con fecha 6 de Junio de 2012 recibimos informe de ese Organismo, del mismo se desprende que se plantea discrepancia técnica en orden a la aceptación de la Resolución formulada por esta Institución, toda vez que por la Dirección Gerencia de su cargo se mantiene que se contestó expresamente a la interesada haciéndole saber que no era posible el reingreso solicitado dada su situación de excedencia voluntaria y, la no existencia en la empresa de vacante, ni en su grupo profesional, ni en otro del Catálogo de la extinta Fundación Andaluza de Formación y Empleo.

Por cuanto antecede, procedemos a la reseña del expediente de queja y de la discrepancia técnica producida en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía y al consiguiente archivo del mismo.

El retraso en el pago de los salarios (hasta nueve mensualidades) a los 27 trabajadores de una Residencia Benéfico Asistencial tutela por el Ayuntamiento de Alonso (Huelva) fue el asunto planteado en la **queja 12/856** y que motivó nuestra intervención ante las autoridades municipales quienes con escasos recursos municipales, gestionaron acertadamente -con una incesante y pertinaz gestión directa del Alcalde ante entidades financieras- la financiación de la deuda para continuar prestando el servicio a las personas mayores que asisten.

Demora en el pago de retribuciones al personal de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

En la **queja 12/1918**, trabajadores y ex -trabajadores de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir denunciaron la situación laboral que afectaba a los mismos, algunos de los cuales ya habían sido despedidos. A dicha queja, fueron acumuladas los expedientes siguientes: **queja 12/1846**, **queja 12/2415**, **queja 12/2416**, **queja 12/2421**, **queja 12/2422**, **queja 12/2425**, **queja 12/2534** y **queja 12/2590**.

Los afectados, en entrevista mantenida con el titular de esta Defensoría, expusieron la situación del personal de la Mancomunidad: más de siete meses sin cobrar, los despedidos no han sido debidamente indemnizados, algunos trabajadores no pueden solicitar la prestación por desempleo por no haber sido despedidos formalmente aunque no realizan trabajo alguno.

A pesar de las gestiones realizadas ante los responsables de la Mancomunidad, nadie se hacía cargo de la situación, y al parecer la opción más probable es la de disolución de la Mancomunidad

Por las actuaciones que pudimos realizar ante la Presidencia de la Mancomunidad, y Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Lebrija (Sevilla), resultó que la entidad se encontraba en proceso de liquidación, por causas económicas y organizativas.

Según la información aportada, la crisis económica, institucional y laboral de la Mancomunidad es tan profunda, que no es posible que ahora ni en el futuro próximo cumpla ninguna de los fines para los que fue creada. Muy al contrario, cuando más dure esta situación mayores serán los perjuicios y mayor el costo que tengan que asumir los municipios para su disolución a la que inexorablemente esta avocada.

Jurídicamente, como se desarrolla en el informe aportado, se dan todas y cada una de las causas legales prevista para su disolución.

Hay que tener en cuenta de conformidad con el art. 77 de la Ley 5/20120, de 11 de Junio, de Autonomía Local de Andalucía, que el Acuerdo Inicial de Disolución no supone la extinción automática de la Mancomunidad sino que esta conservará su capacidad jurídica hasta la liquidación y distribución del patrimonio.

Dicho proceso fue acordado en sesión plenaria de la Mancomunidad, celebrada el día 8 de Junio de 2012, y ratificado por los dos tercios de los Ayuntamientos que la componen, dando por iniciado el proceso y, quedando constituida la Comisión Liquidadora el día 18 de Septiembre de 2012, quien dispone de un plazo de seis meses para elevar al Pleno de la Mancomunidad el informe que recogerá los reconocimientos de las obligaciones con los trabajadores), y dispondrá su publicación -del informe- en los Diarios Oficiales de Sevilla y Cádiz (Boletines Oficiales de la provincia) y en los Ayuntamientos Mancomunados, con el objeto de que todos los interesados, incluidos los trabajadores, puedan realizar las reclamaciones y sugerencias oportunas.

En consecuencia, procedimos a dar por finalizadas nuestras actuaciones, sin perjuicio de que desde esta Defensoría llevaremos un seguimiento especial sobre el proceso de liquidación, y así lo comunicamos a las partes, al tiempo de que instamos a la Alcaldesa de Lebrija, como Presidenta de la Comisión Liquidadora de la Mancomunidad de

Municipios del Bajo Guadalquivir para que garantice los derechos de todos los trabajadores afectados, de acuerdo con la normativa vigente.

Queja de oficio por las movilizaciones de los Bomberos del parque de Jerez de la Frontera (Cádiz), por demora en el pago de sus retribuciones.

Por noticias publicadas en la prensa andaluza, este Comisionado tuvo conocimiento de las movilizaciones de los Bomberos del Parque de Jerez de la Frontera, en una acción de protesta en la que han repartido folletos informativos a los ciudadanos denunciando la «discriminación» que sufren por ser los únicos de la provincia que aún no han cobrado la nómina de Agosto, lo que motivó la **queja de oficio 12/5677**, ante el Consorcio Provincial de Bomberos de la Provincia de Cádiz..

Además de dichas medidas, los efectivos mantenían una huelga de brazos caídos para atender únicamente las urgencias, así como la acampada delante de su centro de trabajo, que desde hacía tiempo fijaban pancartas gigantes poniendo de manifiesto su situación, así como otras de «apoyo» de distintos colectivos de la ciudad.

Con objeto de conocer las actuaciones realizadas por el Consorcio Provincial responsable del servicio, y por cuanto la situación generada pudiera afectar a la prestación de un servicio público, iniciamos actuación de oficio referenciada, ante su Presidencia para el esclarecimiento de los hechos reseñados y, en su caso, la adopción de las medidas que procedan.

Una vez recibido el informe del Consorcio Provincial, pudimos constatar que el origen de la situación denunciada por los empleados fue debida al impago por parte del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera de su cuota al Consorcio, motivo por el cual éste carecía de liquidez para ingresar las nóminas de los trabajadores.

La situación de impago quedó solventada (abonada cuota) y los Bomberos del Parque de Jerez percibieron su nómina y quedaron al corriente en el cobro, como así se acreditó por el responsable de la Intervención General del Consorcio.

Queremos destacar que durante el tiempo en el que se realizaron las acciones de protesta, el Servicio se prestó a los ciudadanos con total y absoluta normalidad así como con eficacia y seguridad, sin que en ningún momento se viera afectada lo más mínimo la prestación de un correcto servicio público.

Despido colectivo mediante ERE extintivo en la Empresa Sevilla Global S.A.M. del Ayuntamiento de Sevilla.

Un grupo de trabajadores pertenecientes a la Empresa Sevilla Global S.A.M., acudieron a la Institución mediante **queja 12/2591**, en relación con la situación laboral-profesional en la que se encontraban, tras conocer a través de la prensa sevillana de la intención del Ayuntamiento de Sevilla de proceder a liquidar la Empresa Sevilla Global, con aplicación de un ERE extintivo.

En esta queja la Institución ofreció su mediación a las partes e instó a la Alcaldía a facilitar una entrevista con los afectados, sin haber obtenido respuesta alguna –de momento- por parte de la primera autoridad municipal.

De la resolución de este expediente esperamos dar cuenta en el Informe del próximo ejercicio.

Mediación del Defensor del Pueblo andaluz ante el despido laboral por causas económicas en la Empresa Municipal Estepa Turismo S.L.U., del Ayuntamiento de Estepa (Sevilla).

En el expediente de **queja 12/242**, a instancia de diez trabajadores de la Empresa Municipal Estepa Turismo SLU, sociedad participada al 100% por el Ayuntamiento de Estepa, y que prestaban sus servicios en el Hostal y Casas Rurales (Hotel Manantial de Roya) y en el Bar del Hogar del Pensionista de la localidad, ofrecimos nuestra mediación al Presidente de la empresa municipal y Alcalde de Estepa, a fin de posibilitar el pago de los salarios que desde hacía una año se encontraban pendientes de abonar, sin perjuicio de que varios trabajadores ya habían acudido a la jurisdicción de lo social ante los despidos producidos.

La mediación propuesta por esta Institución fue aceptada por la Alcaldía-Presidencia quien, en informe suficientemente documentado, nos puso en antecedentes y actualización de los hechos.

En ese sentido, nos comunicó que la jurisdicción social ya había considerado que el Ayuntamiento no tenía legitimación pasiva respecto de la demanda de despido improcedente de los trabajadores .

Por otra parte, el responsable municipal indicó que la empresa municipal (no el Ayuntamiento) ofreció a los trabajadores –previo al despido- llegar a un acuerdo, no habiendo accedido a ello ni los trabajadores ni su representante legal. Incluso la propia Alcaldía, como Presidente de la Empresa Estepa Turismo SLU, seguía dispuesto a ofrecerles un acuerdo, pues la situación económica de la misma era muy difícil y tuvo que hacerse cargo de una situación generada por el equipo anterior.

Aun aceptando la mediación ofrecida por el Defensor del Pueblo Andaluz, al haberse iniciados los procesos judiciales por los trabajadores cualquier acuerdo al que se llegue debería ser homologado por la Jurisdicción Social, en su caso.

Por otra parte, la Presidencia de Estepa Turismo SLU nos adelantó que en el supuesto de llegarse a algún acuerdo, debería aceptarse el pago fraccionado de las cantidades totales, a fin de poder ser cumplido por la Empresa y siendo necesario –igualmente- que los trabajadores aceptasen una quita, valorándose ésta en cuantificar la indemnización en 30 días por año trabajado y en los salarios de tramitación, pues lo contrario sería pedir a la empresa un allanamiento y no un acuerdo, ya que en éste, ambas partes deben ceder en algo.

Una vez dado traslado a los trabajadores de la información-respuesta a la mediación por parte de la Alcaldía y Presidencia de Estepa Turismo SLU, procedimos a suspender nuestras actuaciones y remitir la decisión final a lo que resulte de las resoluciones judiciales, en su caso, ante la falta de acuerdo entre las partes, cuyos posicionamiento estaban ciertamente distanciados

2.4.3. Condiciones de Trabajo.

El colectivo de personal “Promotores de Empleo” fue contratado para reforzar el trabajo que se lleva a cabo en las oficinas de empleo, en nuestro caso en el Servicio Andaluz de Empleo, ante el constante aumento de personas demandantes de empleo que acuden a él diariamente: así se está realizando y la mejoría de los servicios se ha notado en todas las oficinas.

Dicho colectivo lo forman un total de 413 trabajadores en Andalucía y 1.500 en todo el territorio nacional que fueron nombrados en 2011, conforme a lo regulado por el Real Decreto-Ley 13/2010, para hacer frente al incremento del desempleo registrado en todo el territorio nacional.

Inicialmente suscribieron contrato para prestar sus servicios en principio, se firmaron en Abril de 2011 y se prorrogaron hasta el 31 de Diciembre de 2012.

Pero cuando se debatía en las Cortes Generales el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2012, (Junio-Julio), tienen conocimiento de la disposición final decimocuarta del proyecto de ley en la que se limita el tiempo de trabajo de este colectivo hasta el 30 de Junio de 2012, recortándolo así seis meses.

Ante la incertidumbre en la que se encuentra dicho colectivo y la injusticia de la finalización de los contratos seis meses antes de la fecha acordada, solicitan a este Comisionado, a través de la **queja 12/2764**, llevar a cabo las gestiones necesarias para que se respete la fecha de finalización de los contratos, y si no fuera ello posible, se acuerde que sea la Comunidad Autónoma de Andalucía quien asuma directamente nuestros puestos de trabajo, en pro del interés general, como así se ha resuelto en la Junta de Extremadura que habría asumido los contratos hasta fin de año, y se está negociando en otras Comunidades como Galicia, Asturias, Aragón y Valencia.

A la citada queja 12/2764, se acumularon los expedientes, entre otros: **queja 12/2942, queja 12/2957, queja 12/3045, queja 12/3335, queja 12/3336, queja 12/3340, queja 12/3421, queja 12/3571, queja 12/3798, queja 12/3801, queja 12/3802, queja 12/3803, queja 12/3804, queja 12/3805, queja 12/3806, queja 12/3807 y queja 12/3809.**

En primer lugar hay que destacar que si bien los Presupuestos Generales del Estado para 2012 han disminuido solo un 0,2% en relación con los del año anterior, el Ministerio de Empleo ha visto disminuidos sus presupuestos en un 7%. De igual modo, los fondos destinados a financiar las políticas activas de empleo transferidas a las Comunidades Autónomas se han reducido en un 57%, en 2012 respecto del año anterior. El recorte del presupuesto que ha realizado el Gobierno de España supone para Andalucía una disminución de 394 millones de euros, en comparación con el ejercicio anterior. Estos recortes ponen en peligro la continuidad de las políticas activas de empleo en nuestra región, afectando a medidas tan importantes como escuelas taller, unidades de orientación profesional, formación para el empleo, fomento de la contratación, apoyo al autoempleo, promoción del desarrollo local, o atención a colectivos con especiales dificultades.

En este sentido, la reducción que se produce en todas las líneas financiadas por la transferencia de fondos de políticas activas de empleo desde el gobierno central al de Andalucía ha sufrido un descenso que en sus valores más altos alcanza el 99,84%, para el caso de la financiación de programas comprendidos en el ámbito PAE de Oportunidades de empleo y formación y el 97,07% para el caso de los programas en el ámbito PAE de la promoción del desarrollo y la actividad económica territorial (proyectos de desarrollo local),

siendo los valores de reducción más bajos los correspondientes a los fondos destinados a la formación de personas desempleadas (que desciende en un 25,66%).

El pasado 18 de Julio de 2012 el Vicepresidente de la Junta de Andalucía y el Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo mantuvieron una reunión en Madrid con la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con objeto de solicitar la activación de un plan integral de empleo que respete los criterios objetivos establecidos para el reparto de fondos entre las comunidades autónomas, que permita el mantenimiento en el territorio de las estructuras de promotores y agentes de asesoramiento, y que integre las partidas destinadas a Andalucía en el Fondo Social Europeo para 2012. De ser aprobada esta solicitud, cuya aprobación está en estudio por parte del Ministerio, permitiría una mayor ejecución de las políticas activas de empleo en nuestra comunidad, entre las que se encuentran los programas de Escuela Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo o los propios ALPEs.

La Ministra de Empleo y Seguridad Social manifestó en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 24 de Mayo de 2012 que ya “se han dedicado importantes cuantías a las políticas activas de empleo y los resultados no pueden calificarse como óptimos”. Desde el Servicio Andaluz de Empleo queremos manifestar nuestro absoluto desacuerdo con estas declaraciones de la ministra, máxime si proceden de la persona responsable de dirigir las políticas de empleo en España. Las políticas activas de empleo (entre las que se encuentran la formación profesional, la orientación laboral, el desarrollo local o los incentivos al empleo) son fundamentales para mejorar la empleabilidad de los ciudadanos.

En relación a los promotores de empleo, se presentaron enmiendas a la ley de presupuestos generales del estado que en su Disposición Final décimo cuarta establece como fecha de finalización de este programa el 30 de Junio (enmiendas fueron todas rechazadas). La anticipación de la finalización de este programa provocó además el riesgo de que la actividad que estas personas desarrollaban en las Oficinas de empleo se quedase sin cobertura, por cuanto el escaso tiempo que mediaba entre la aprobación y publicación la Ley (fecha el 29 de Junio) y el cese de este personal no hizo posible adoptar las medidas oportunas de organización del trabajo en la oficina.

La Junta de Andalucía inició el proceso de contratación durante tres meses más, a tiempo parcial, a estas personas, realizando un importante esfuerzo, en espera de que desde el gobierno central den una respuesta a la solicitud de fondos para el mantenimiento del programa. De los tres 413 promotores/as, 384 aceptaron la incorporación al puesto de trabajo desde el 20 de Agosto hasta la finalización, el 19 de Noviembre de 2012.

Sin perjuicio de lo reseñado anteriormente, el asunto planteado en este **queja 12/2774**, y, en su caso, las actuaciones realizadas hasta la fecha, se incorporan a la **queja 12/6893**, con la que se acumula, en relación con el despido del personal Asesor de Empleo que prestaban sus servicios igualmente en las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo, y de cuyas actuaciones damos cuenta en el siguiente apartado.

Con motivo de reunión mantenida por el Colectivo de Asesores de Empleo de Andalucía con el Defensor del Pueblo Andaluz, a primero de Diciembre de 2012, se puso de manifiesto la necesidad de continuar prestando un servicio de calidad desde la

Administración a los demandantes de empleo andaluces, en un escenario laboral como el que nos encontramos actualmente.

Dicho colectivo -413 personas técnicas cualificadas- venía prestando sus servicios como reforzamiento de la red de oficinas de empleo en la Comunidad Autónoma, contratados a través del Plan Extraordinario de Medidas de Orientación, Formación Profesional e Inserción Laboral, regulado por el Real Decreto Ley 2/2008, de 21 de Abril.

Tras la publicación de la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ESS/1919/2012, de 10 de Septiembre (BOE núm. 220, de 12/09/2012), dicho colectivo finalizó sus servicios con fecha 31 de Diciembre de 2012.

Como sobradamente es conocido, el actual escenario laboral de nuestra Comunidad es significativamente más desfavorable a día de hoy que en la fecha de publicación del citado Real Decreto Ley. El incremento en progresión geométrica de los demandantes de empleo y el paro, no procede el desmantelamiento de las Oficinas del SAE -como señala dicho colectivo que se producirá a partir de Enero de 2013-, dejándolas desprovistas de personal técnico cualificado para continuar desempeñando una atención personalizada e integral, estableciendo una relación cercana de apoyo, para conocer la situación de las personas que pierden su empleo o que llevan tiempo tratando de acceder a un mercado que ofrece pocas oportunidades y con limitados recursos.

En dicho sentido, la pretensión del colectivo afectado de continuar prestando sus servicios, viene respaldada por un total de 14.139 firmas de ciudadanos andaluces que han sido registradas en esta Institución.

De acuerdo con el artículo 63.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponden a la Comunidad Autónoma Andaluza, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso "Las políticas activas de empleo, que comprenderán la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes; la intermediación laboral y el fomento del empleo".

La competencia sobre fomento del empleo queda incluida dentro de la más amplia competencia en el ejercicio de la actividad de fomento, regulada en el artículo 45 del Estatuto de Autonomía de Andalucía.

De esta forma, el ejercicio de la actividad de fomento es título genérico y suficiente para justificar la asunción de competencias con carácter exclusivo por parte del Estatuto de Autonomía para Andalucía sobre las políticas de fomento del empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Considerando que las políticas activas de empleo entre las que se encuentran la formación profesional, la orientación laboral, el desarrollo local o los incentivos al empleo son fundamentales para mejorar la empleabilidad de los ciudadanos andaluces, esta Defensoría resolvió iniciar la **queja de oficio 12/6883**, ante el titular de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, con objeto de que se adopten las medidas oportunas que posibiliten el mantenimiento de las funciones de orientación laboral por el personal técnico (Asesores de Empleo) en las oficinas de empleo

y, en su caso, la continuidad del colectivo afectado, descartándose, en todo caso, la privatización de los servicios públicos de empleo.

Debemos reseñar muy especialmente las también actuaciones iniciadas por el Parlamento de Andalucía, con la aprobación de la Proposición No de Ley -9-12/PNLC-000172- relativa a promotores y orientadores de empleo, el día 4 de Diciembre de 2012, por la Comisión de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo del Parlamento de Andalucía, concretada en los siguientes términos:

“Punto 1.- Instar al Gobierno de la Nación para un Plan Especial de Empleo para Andalucía al igual que ha ocurrido en otras comunidades.

Punto 2. – Garantizar el personal público del Servicio Andaluz de Empleo, tanto el mantenimiento de los efectivos como la readmisión del personal técnico de apoyo a las oficinas de empleo como única vía para mantener una adecuada prestación de los servicios a la ciudadanía y en aras a la mejora de la calidad de dichos servicios.

Punto 3.- Mantener la estructura del SAE, sin ninguna injerencia externa, para llevar a cabo la gestión del mismo, implicando por ello la no colaboración con las agencias privadas de colocación, que supondrían el desmantelamiento inmediato de las oficinas públicas de empleo de Andalucía y con ello todo su personal.

Punto 4.- Adecuar el presupuesto actual para el programa 32L de Empleabilidad, Intermediación y Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo para el sostenimiento del personal laboral de la Junta de Andalucía que hasta ahora ha formado parte del mismo, sin el menoscabo de ningún colectivo.”

Cuando redactamos este Informe, estamos a la espera de recibir la información de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía de lo que daremos cuenta, así como de la resolución que adoptemos, en el próximo informe.

El cierre de las Unidades de Orientación gestionadas por la extinta Fundación Fondo Formación y Empleo -FAFFE, y últimamente, adscritas al Servicio Andaluz de Empleo –SAE-, fue el asunto planteado en la **queja 12/3597**.

Los afectados cuestionaron el cierre de las 13 Unidades existentes en la Comunidad Autónoma, y el despido de los cuarenta y un trabajadores vinculados a las mismas, entre personal técnico y administrativo: en Almería (2), Granada (2), Jaén (2), Cádiz (3). Málaga (1), Huelva (2) y Sevilla (1).

Dichas Unidades daban servicios anualmente a más de 7000 personas desempleadas residentes en zonas con necesidades de transformación social, actuaciones preferentes de empleo, núcleos rurales, etc. En su mayoría, estas Unidades de Orientación venían funcionando desde 2007 a la población desempleada de las zonas.

La concesión de ayudas para el desarrollo del programa “Andalucía Orienta” está regulada por la Orden de 26 de Diciembre de 2007, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción, acciones experimentales,

estudios y difusión sobre el mercado de trabajo, establecidos por el Decreto 85/2003 de 1 de Abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución.

Estas ayudas se articulan a través de convocatorias anuales en las que se concede a entidades colaboradoras, una subvención para la puesta en marcha y gestión de Unidades de Orientación y se les determina un periodo de ejecución concreto. Por lo general, los periodos de ejecución concedidos a las entidades que gestionan Unidades de Orientación se concatenan para posibilitar la estabilidad en la prestación del servicio desde las Unidades de Orientación.

En la convocatoria 2011, se le concede a la extinta FAFPE la gestión de 13 Unidades de Orientación, distribuidas por toda la geografía Andaluza.

Durante el transcurso del desarrollo del proyecto, se produce la reordenación del sector público con la consiguiente subrogación de la extinta FAFPE al SAE. Organismo que debe asumir y seguir con la coordinación, entre otros programas, de las Unidades de Orientación concedidas.

De acuerdo con la Orden de 12 de Mayo de 2011, a partir del 1 de Enero de 2012, se integran las contabilidades de la extinta FAFPE y el SAE que, desde el 5 de Mayo de 2011, se había subrogado en los derechos y obligaciones de aquella.

Por consiguiente, el SAE a lo largo de 2012 ha seguido manteniendo las Unidades de Orientación de la extinta fundación, hasta la finalización según fecha de resolución.

En cuanto a la prestación de Servicios de Orientación a las personas usuarias, el SAE a través de sus Direcciones Provinciales y correspondientes Centros de Referencias para la Orientación, ha gestionado el traslado de aquellas personas que estaban desarrollando un Itinerario Personalizado de Inserción para que, en ningún momento, prescindan de los servicios de orientación. Especialmente, las personas desempleadas beneficiarias del Programa PREPARA, cuya prestación económica está ligada a la asistencia a sesiones grupales de Orientación.

Finalmente, el SAE nos informa que está trabajando en el diseño de un modelo que permita prestar atenciones de Orientación en gran parte de las Oficinas del SAE y para todas las personas demandantes que lo precisen.

2.5. Personal Docente

2.5.1. Acceso, Provisión y Carrera

La problemática sobre la prórroga del nombramiento del cargo de director de centro educativo ya fue objeto de tratamiento en el Informe anual pasado, con ocasión de la **queja 10/3238**.

Pues bien, resulta necesario recordar la cuestión de fondo que se planteaba en la mentada queja, donde la interesada exponía que había sido nombrada directora de un

Instituto de Enseñanza Secundaria por un período de tres años, al amparo de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de Diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE).

No obstante, la Delegación Provincial de Educación en Córdoba acordó la prórroga de su nombramiento como directora por un período de cuatro años.

La promotora de la queja, nos trasladaba su disconformidad con el período por el que se había acordado la prórroga de su nombramiento, al considerar que habiendo tenido lugar el mismo al amparo de la L.O. 10/2002 de 23 de Diciembre, éste no podía superar el tiempo máximo para el que fue nombrada, es decir tres años, y no cuatro.

Pues bien, la Delegación de Educación de Córdoba reconoció en su informe que el nombramiento de la interesada como directora, efectivamente tuvo lugar al amparo de la L.O. 10/2002 de 15 de Diciembre de Calidad en la Educación (arts. 89.2 y 90), y no al amparo de la L.O. 2/2006 de 3 de Mayo, de Educación.

Asimismo resulta igualmente necesario traer a colación la Disposición Transitoria Tercera de la norma de referencia, que viene a ratificar la exigencia que marca el artículo 90 de la L.O 10/2002 de 15 de Diciembre de Calidad en la Educación.

Pues bien, a la vista de los preceptos legales invocados cabía concluir, en virtud del principio de irretroactividad del derecho administrativo positivo que traduce dicha disposición, que si la promotora de la queja fue nombrada directora en virtud de la L.O. 10/2002 de 15 de Diciembre, resultaba algo indiscutido que, la prórroga de su cargo debió hacerse de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en dicha normativa y no en virtud de una posterior, como ha entendido la Administración educativa.

En efecto, vistas las circunstancias concurrentes en la queja y en aras a restablecer la legalidad vulnerada, al amparo del artículo 29.1 de la Ley 9/1983 de 1 de Diciembre del Defensor del Pueblo Andaluz, procedimos a formular a la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos la siguiente **Recomendación**:

“Que se den las instrucciones precisas a la Delegación Provincial de Córdoba a fin de que se proceda a revocar la Resolución en virtud de la cual se acuerda la prórroga del nombramiento de la interesada como directora, durante un período de cuatro años, debiendo declararse prorrogado dicho nombramiento por tres años.”

Asimismo esa Dirección General deberá dictar las instrucciones precisas en las que modificando las existentes, se acuerde que la prórroga de los nombramientos de los directores/as de los centros educativos se hará por el período de tiempo que expresamente establezca la normativa en virtud de la cual fueron nombrados.”

A la fecha de redacción del Informe Anual pasado, estábamos a la espera de recibir una respuesta del Centro Directivo afectado, en relación con la Recomendación formulada.

En respuesta a la Recomendación formulada, la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, informaba lo siguiente:

“(…)1. El nombramiento de Directores es competencia de la Delegación Provincial de Educación, que en el caso referido es la de Córdoba.

2. Respecto a la Resolución de 22 de Junio de 2009 de la mencionada Delegación Provincial, que cita en su escrito de queja, hay que indicar que la misma procedió a prorrogar el nombramiento de la interesada como Directora del IES (...) con efectos de 1 de Julio de 2009, por un periodo de cuatros años a partir de la mencionada fecha.

3. El citado nombramiento efectuado por dicha Delegación se hizo por un periodo de cuatro años de acuerdo con las instrucciones al efecto de esta Consejería, al entender que en la fecha que se produjo la mencionada Resolución estaba ya en vigor tanto la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación, así como el Decreto 59/2007, de 6 de marzo, que fijan los períodos de mandato de los Directores escolares. Actuar de otro modo respecto de las prórrogas de nombramientos efectuados al amparo de una ley ya derogada (Ley Orgánica 10/2002, de 23 de Diciembre, de Calidad en la Educación), sería desvirtuar los mandatos de la nueva Ley Orgánica vigente.

4. Asimismo, cabe indicar que no consta que la interesada presentara recurso alguno contra la citada Resolución de 22 de Junio de 2009, de la Delegación Provincial de Educación de Córdoba, por lo que la misma deviene firme y consentida.(...)..”

Tras un examen detenido de la respuesta recibida, observamos que nuestra Recomendación había sido rechazada.

Por todo ello, ante la negativa de la Dirección General de Profesorado Gestión de Recursos Humanos a aceptar la Resolución emanada de esta Institución, acordamos poner en conocimiento de la Sra Consejera de Educación, las actuaciones seguidas en el presente expediente queja, elevando para su consideración la Resolución formulada y solicitando un pronunciamiento razonado y motivado sobre la misma.

No obstante, la Sra Consejera, nos remite una comunicación en la que ratifica íntegramente el posicionamiento mantenido por la Dirección General afectada, en los términos que a continuación pasamos a transcribir:

“El citado nombramiento efectuado por dicha Delegación se hizo por un periodo de cuatro años, de acuerdo con las instrucciones al efecto de esta Consejería, al entender que en la fecha se produjo la mencionada Resolución estaba ya en vigor tanto la Ley Orgánica 2/2006, de de 3 Mayo, de Educación, así como el Decreto 59/2007, de 6 de Marzo, que fijan los periodos de mandato de los Directores escolares. Actuar de otro modo respecto de las prórrogas de nombramientos efectuados al amparo de una ley ya derogada (Ley 10/2002, de 23 de Diciembre, de Calidad en la Educación), sería desvirtuar los mandatos de la nueva Ley Orgánica vigente.(...)..”

Finalmente, considerando que los argumentos utilizados por la Administración educativa en defensa de su posición, suponían un incumplimiento de la previsión contenida en la Disposición Transitoria Tercera del Decreto 59/2007 de 6 de Marzo, por el que se regula el procedimiento para la selección y nombramiento de los Directores y Directoras de

los Centros Docentes Públicos a excepción de los Universitarios, que a su vez ratificaba la exigencia que marcaba el artículo 90 de la L.O 10/2002 de 15 de Diciembre de Calidad en la Educación, procedimos a la inclusión del expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía de conformidad con el art. 29.2 de la citada Ley 9/1983 y al consiguiente archivo del mismo.

El caso lo reflejamos en la **queja 12/251**. En esta queja la interesada manifestaba que el año 2008 a través del OIMFE (Instituto Municipal de Educación y Empleo de Granada), se ofertaron plazas de Técnicos de Educación Infantil.

Explicaba en su queja la interesada, que presentó su currículum vitae y tras una selección, resultó incluida en la bolsa de trabajo de la Fundación Granada Educa, dependiente del Ayuntamiento de Granada, como Técnico de Educación Infantil.

Exponía la promotora de la queja, que había estado trabajando con la Fundación durante los cursos 2008-2009, 2009-2010-2011. El último contrato fue desde el día 3 de marzo hasta el 30 de Junio de 2011.

Continuaba la interesada su relato diciendo, que el 1 de Septiembre de 2011, se publicó en la página web de la Fundación una nueva bolsa de trabajo de Técnicos de Educación Infantil durante periodo vacacional y, sin abrir un periodo de reclamación.

Contaba la interesada, que fue excluida de la bolsa el 1/09/2011 sin ninguna explicación. Y sin embargo, se habían incorporado 17 personas nuevas que habían entrado en la bolsa sin que se hubiese abierto ninguna convocatoria pública.

Manifestaba la interesada, que el día 13 de Octubre, se publicó la bolsa extraordinaria en el tablón de anuncios de la Fundación, sin publicarse en la página web, y sin especificar los apartados de baremación, solamente con una puntuación. Dicha publicación se retiró al día siguiente, sin concederse un plazo de reclamaciones aún cuando la normativa del Ayuntamiento de Granada en materia de bolsas de trabajo, concedía 10 días para reclamar.

El informe del Ayuntamiento destaca lo siguiente:

“En Diciembre de 2008 el Patronato Municipal de Educación Infantil se transforma en la Fundación Local Granada Educa.(...)”

Por acuerdo de pleno municipal, a la nueva entidad resultante se le encomendó la dirección de los centros infantiles municipales y la capacidad para desarrollar, de forma indirecta, toda la política socioeducativa local.

Para cubrir las necesidades de personal que precisaría la Fundación para el curso 2011/2012 se procedió a renovar la Bolsa de Trabajo de TEI en Julio de 2011, aprovechando la época estival, tal y como se venía haciendo habitualmente y en conformidad con los representantes sindicales.

Como en anteriores ocasiones, la última en 2008 cuando era Patronato, se procedió a realizar una selección inicial a partir de los curriculum recibidos en la Fundación y si fuera necesario, otros precedentes del Instituto Municipal de

Formación y Empleo. De este proceso se publicó, a principios de Septiembre, una nueva Bolsa de Trabajo de TEI.

Para la baremación de los méritos aportados por los aspirantes, se nombra una Comisión de Valoración (formada a partes iguales por la empresa y el comité de empresa) que aplicará los criterios de valoración determinados, en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en el artículo 25 de los estatutos de la Fundación:

Currículo:

- Formación: 15 puntos.

- Experiencia laboral: 15 puntos.

Cursos y otros Méritos: 10 puntos.

Entrevista:

- Actitud: 15 puntos.

- Aspectos pedagógicos: 20 puntos.

- Motivación: 15 puntos.

- Conocimiento de la Fundación: 10 puntos.

Ante las quejas manifestadas por algunas de las personas excluidas de la Bolsa origina, se decidió abrir un periodo extraordinario para que se presentaran sus curriculums actualizados, tras llamar personalmente a todas las personas que formaban parte del citado listado original, iniciativa que recibió el respaldo de la Comisión Mixta Paritaria el 11 de Septiembre de 2011. Posteriormente se procedió a citar a cada persona para entrevistarlas y valorar sus expedientes en iguales condiciones y criterios que los que se fijaron en Julio, con el fin de actuar de forma coherente y con las mismas garantías, siguiendo unos criterios y unas puntuaciones acordadas con los representantes del Comité de Empresa ya señalados con anterioridad.

Estas puntuaciones se recogen en la resolución final de la Bolsa de Trabajo. Por tanto, absolutamente todas las personas que formaban parte del listado de 2008 (incluyendo a la persona que presenta la queja) fueron avisadas y se les dio la oportunidad de ser entrevistadas para la nueva selección. En dicha relación final se halla incluida la persona reclamante.

Las nuevas entrevistas se realizaron la última semana de Septiembre y la lista definitiva salió publicada el 11 de Octubre, dándose un plazo de 5 días para presentar reclamaciones. Durante dicho periodo no se registró queja alguna.”

En consecuencia con lo informado por Ayuntamiento de Granada, cabía concluir que el asunto que motivó la queja de la interesada se encontraba solucionado, por lo que procedimos, por este motivo, a dar por concluidas nuestras actuaciones en la queja.

2.5.2. Derechos y Deberes

Para ilustrar este epígrafe nos proponemos dar cuenta de la **queja 11/1753**. En esta queja el interesado nos trasladaba, su disconformidad con el hecho de que la Administración Educativa le denegara su solicitud de reconocimiento de servicios prestados como cargo electo, en régimen de dedicación exclusiva, de conformidad con el art. 1º, apartado 2 de la Ley 70/78, de 26 de Diciembre, de reconocimiento de servicios previos.

Pues bien, como cuestión previa y entrando en el análisis de la cuestión de fondo planteada en la queja, procede determinar el marco jurídico aplicable a los supuestos de reconocimientos de servicios prestados como cargo electo, desde la condición de docente interino.

En efecto, el apartado 5 del artículo 10 de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) viene a establecer una cierta equiparación en derechos entre el funcionario de carrera y el funcionario interino, al disponer «A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera», precepto que tiene su antecedente en el homólogo y derogado art. 105 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964.

Esta genérica equiparación ha sido objeto de puntuales desarrollos normativos en el ámbito estatal y autonómico así como de una amplia doctrina administrativa y jurisprudencial al respecto, de la que participa el propio EBEP en el art. 25.2, al reconocer al personal funcionario interino los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del EBEP, si bien con efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

En cuanto al reconocimiento de servicios prestados por un funcionario interino, como cargo electo del ámbito local, la Ley 8/1997, de 23 de Diciembre, en la disposición adicional tercera, párrafo segundo (adicionado por Ley 18/2003 de 29 de Diciembre), dispone que el nombramiento electivo local no afectará a la situación que el personal interino tenga con la Administración Autonómica en el momento de su nombramiento, situación que mantendrá en el momento de su cese, supuesto de hecho que acontece en el presente caso, cuya consecuencia a efectos del cómputo de este cargo se desarrolla por la Resolución de 31 de Mayo de 2004, sobre bases aplicables al profesorado interino, estableciendo en el punto 8 de su Base IV que el período de permanencia en los cargos electivos locales se les reconocerá al personal interino con tiempo de servicios, «a los solos efectos del tiempo de servicios» (sin consecuencia retributiva a la fecha de dicha Resolución -de 2004- al ser anterior a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007).

Resultaba evidente que la letra y el espíritu de la norma eran y son favorables al cómputo de los servicios prestados como cargo electo, desde la condición de interinidad, y ello sin necesidad de vehicular el reconocimiento por vía de aplicación de la situación de servicios especiales y sus beneficios del art. 87.3 del Estatuto Básico del Empleado Público (situación administrativa aplicable, en principio y en exclusiva a favor de los funcionarios de carrera).

En base a este ancestral principio de equiparación, la igualdad de trato entre el funcionario de carrera y el funcionario interino ha venido siendo objeto de una interpretación

expansiva, que sólo ha tenido como filtro jurisprudencial la existencia de una causa objetiva y razonable que demuestre la inadecuación del trato.

Cabe pues afirmar, que desde un punto de vista legal y jurisprudencial la igualdad de trato a todos los efectos, del funcionario de carrera y el funcionario interino resulta pacífico, debiendo centrarse aquí la controversia en determinar si la extensión de este derecho tiene lugar, también cuando se trate de reconocer como servicios prestados, sin solución de continuidad, con dos nombramientos de interinidad –anterior y posterior- el desempeño de un cargo electo local, en régimen de dedicación exclusiva, durante un período de tiempo determinado, toda vez que, es precisamente este argumento, -el desempeño de un cargo electo por un funcionario interino, excluido del ámbito de aplicación del artículo artículo 87 del EBEP, referido a funcionarios de carrera- el que ha servido de base a la Administración educativa para la denegación de la solicitud del promotor de la queja.

De otra parte, resulta de interés traer a colación el posicionamiento del Defensor del Pueblo de las Cortes Generales, en relación con el asunto que nos ocupa.

Pues bien, nuestro Homólogo Estatal, con apoyo en los fundamentos jurídicos recogidos en la sentencia del Tribunal Constitucional 203/2000, reproducida en el párrafo anterior, y atendiendo a la singular naturaleza de la prestación de la docencia en situación de interinidad y de los sistemas de acceso a los cuerpos docentes, ha formulado una **Recomendación** a la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, en el expediente de queja 1000167, en los términos siguientes:

“Que, de acuerdo con lo dispuesto en el art.87 de la Constitución Española, así como el art. 22 de la Ley 50/1997, de 27 de Noviembre, del Gobierno, se propongan las medidas de iniciativa legislativa necesarias para que los funcionarios docentes que presten servicios en régimen de interinidad y que pasen a desempeñar cargos públicos electos en régimen de dedicación exclusiva, sean equiparados, a efectos de reconocimiento de servicio y de trienios, con los funcionarios titulares que, por dicho motivo, se acogen a la situación de servicios especiales.”

Idéntica postulación encontramos en el informe de dicho Comisionado sobre funcionarios interinos y personal eventual (2003), en la que sobre diversos aspectos de la relación de servicios en interinidad se recomienda la equiparación con el régimen funcional ordinario por adecuarse a dicha condición.

Por último cabe destacar la singularidad del caso aquí planteado, al haber quedado acreditado que el desempeño el puesto docente, el cargo electo y nuevamente el puesto docente, se produce sin solución de continuidad.

En consecuencia con todo cuanto antecede, y en atención a las especiales circunstancias que concurren en el caso que se ventila en la presente queja, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.1 de la Ley 9/1983 de 1 de Diciembre, reguladora del Defensor del Pueblo Andaluz procedimos a formular la siguiente **Recomendación** a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos:

“Que se proceda al reconocimiento al interesado como servicios prestados en interinidad, a los efectos que procedan, en calidad de funcionario

docente interino de Enseñanza Secundaria, el período comprendido desde el 10 de Septiembre de 2004 al 9 de Septiembre de 2007, en el que estuvo ocupando el cargo de concejal electo en el Ayuntamiento de Motril en forma retribuida y en régimen de dedicación exclusiva”.

En este sentido, hemos de insistir en que la posición mantenida por esta Institución en este asunto, y ampara nuestra Recomendación, se circunscribe con carácter exclusivo al mismo, en base a haber quedado acreditado que el desempeño del puesto docente y el cargo electo tuvo lugar sin solución de continuidad.

Así pues, resulta necesario matizar que la recomendación que formulada no resulta extensible a cualquier supuesto de docencia en interinidad en relación el desempeño de cargo público, en los que prima la singularidad de cada caso.

No obstante, la mentada Dirección General ha declinado la aceptación de la Recomendación en base a las siguientes consideraciones:

“A fecha (...) de incorporación del interesado al consistorio (...) se encontraba en vigor la Resolución de 31 de Mayo de 2004, de la entonces Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se establecen las bases regulables al profesorado interino. Esta Resolución obedece al cumplimiento de la disposición adicional tercera de la Ley 8/1997m de 23 de Diciembre, modificada por la Ley 18/2003, de 29 de Diciembre.

El párrafo primero del apartado 9 de la Base iV de la citada Resolución cita: “Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 8/1997, de 23 de Diciembre, modificada por la Ley 18/2003, de 29 de Diciembre, al personal interino con tiempo de servicios de las bolsas de la función pública docente que desempeñe un alto cargo en la Administración de la Junta de Andalucía o sus Organismos Autónomos, ocupe un puesto de trabajo adscrito a personal eventual en la mencionada Administración, ostente la condición de Diputado del Parlamento de Andalucía, Diputado o Senador de las Cortes Generales o desempeñe cargos electivos en las Corporaciones Locales de Andalucía, se le computará, a los solos efectos de tiempo de servicios, el periodo de permanencia en los cargos o puestos mencionados”.

Dicha Resolución fue derogada por Orden de 8 de Junio de 2011, por las que se regulan las bolsas de trabajo del personal funcionario interino y se establecen las bases reguladoras de dicho personal.

El artículo 24.2 de dicha Orden cita: “Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley 8/1997, de 23 de Diciembre, al personal funcionario interino o aspirante a interinidad de las bolsas de trabajo docentes que desempeñe un alto cargo en la Administración de la Junta de Andalucía o sus Organismo Autónomos, ocupe un puesto de trabajo adscrito a personal eventual en la mencionada Administración, ostente la condición de Diputado del Parlamento de Andalucía, Diputado o Senador de las Cortes Generales o desempeñe cargos electivos en las Corporaciones Locales de Andalucía, se le computará, a los solos efectos de tiempo de servicios, el

periodo de permanencia en los cargos o puestos mencionados, de haberle correspondido ocupar un puesto de trabajo docente.

Atendiendo a esta norma, se computó al interesado, a los solos efectos de tiempo de servicios, el periodo de permanencia en el cargo electo, tal y como se puede apreciar en el Anexo I a este Informe.

Por tanto, se informa, que la Recomendación planteada por esta Institución se considera no ha lugar dado que lo requerido viene contemplado en la normativa vigente.”

A la vista de la denegación de la que fue objeto nuestra Recomendación, y debiendo ratificarse esta Institución en los argumentos jurídicos que sirvieron de base para su dictado, de conformidad con el art. 29.2 de nuestra Ley reguladora procedimos a la reseña del expediente de queja en el Informe Anual al Parlamento de Andalucía, y al consiguiente archivo del mismo.

Damos cuenta de la **queja 12/1485**, iniciada de oficio por esta Institución, al tener conocimientos a través de denuncias individuales, así como de las noticias aparecidas en prensa, de la problemática que afectaba a los docentes que ejercían como Maestros de Educación Infantil, con destino en el Programa de Compensación Educativa "Preescolar en Casa", al realizar éstos las mismas tareas que las de cualquier otro docente de su especialidad y categoría, y ejerciendo la función tutorial, ya que eran los únicos profesionales que, en el ámbito educativo, se relacionaban con el alumno/a y sus familias y, sin embargo no se les reconocía el desempeño de dicha función tutorial.

Al parecer, según la información conocida por esta Defensoría, el no reconocimiento de esta función venía motivado por el hecho de que su desempeño tenía que ser reconocido mediante firma digital del director del centro educativo. Sin embargo, este colectivo de maestros, incluidos en el Programa Preescolar en Casa, se encontraba adscrito administrativamente a las Delegaciones Provinciales. De manera que, al no contemplar el Programa Séneca, desde su creación, la figura de los maestros de educación en familia, existía un problema técnico que impedía que se les pudiera reconocer la función tutorial.

Uno de los problemas que se derivaban de esta situación, y que lesionaba los derechos e intereses del colectivo afectado, era que a la hora de participar en los concursos de traslados, no se les reconocía la puntuación que les correspondía por el desempeño de esta función, efectivamente desempeñada, por lo que se encontraban en una situación de desventaja en relación con los compañeros y compañeras que realizaban sus mismas funciones, con la diferencia de encontrarse adscritos a un centro educativo.

En relación con este asunto, y según información publicada en prensa el sindicato CC.OO había formulado ante la Mesa Sectorial de Educación que se diseñara un procedimiento que posibilitase el reconocimiento de la tutoría al profesorado que efectivamente desarrollaba la función tutorial, pero que se encontraba adscrito administrativamente a las delegaciones provinciales.

En la tramitación de esta queja nos dirigimos a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, solicitando de dicho organismo la emisión de informe sobre la problemática que motivó nuestra intervención.

Pues bien, en relación con el asunto planteado, el citado Centro Directivo, se pronunciaba en los siguientes términos:

“(...) A efectos de su valoración de la función tutorial en los procedimientos de los Concursos de traslados, se informa que la Dirección General de Participación y Equidad ha establecido una propuesta, pendiente actualmente de aprobación por el Consejo de Dirección de la Consejería de Educación, en la que se establecen las siguientes consideraciones:

Entre las competencias y funciones que tiene esta Dirección General se encuentra la promoción, gestión y coordinación de cinco colectivos de funcionarios docentes vinculados al área de Educación Compensatoria y la Solidaridad y Equidad. Éstos son: el Programa de Educación Infantil en el Medio Rural (antes “Preescolar en Casa”), las Aulas Hospitalarias y las Unidades de Salud Mental Infantil y Juvenil, el Programa de Atención Educativa Domiciliaria y el Profesorado dedicado a la atención educativa de menores en conflicto sometidos a medida judicial, en virtud del Convenio suscrito con la anterior Consejería de Gobernación y Justicia.

Todos los profesionales docentes que integran estos grupos llevan a cabo y desarrollan numerosas funciones educativas, formativas y de aprendizaje, y sobre todo, ejercer de forma especial, en mayor o menor grado, una intensa y personalizada acción tutorial, no sólo con los alumnos y alumnas beneficiarios de los propios Programas, sino de las personas que integran la unidad familiar y el entorno afectivo de todos los escolares.

La Dirección General de Participación y Equidad viene analizando y estudiando esta realidad durante mucho tiempo y considera que es necesario y conveniente buscar una solución, tanto en el plano administrativo como en el económico. Para ello propone que también en el programa Séneca se establezca para cada Delegación Provincial, en la figura del Coordinador o Coordinadora del Equipo Técnico Provincial de Orientación Educativa y Profesional, la facultad de asignar a estos profesionales adscritos a la misma, un mecanismo similar al que actualmente se aplica en los centros docentes, por el cual compete a la Dirección de cada uno de ellos establecer qué profesorado ha de ser considerado ejercitante de la función tutorial.”

Tras examinar dicho informe, pudimos concluir que el asunto que motivó la presente actuación de oficio se encontraba en vías de solución, por lo que decretamos el archivo provisional de las actuaciones en la queja.

2.6. Personal Sanitario.

2.6.1. Acceso, Provisión y Carrera.

Fueron numerosas las quejas recibidas en esta Institución en la que las personas exponían que habían participado en un proceso selectivo para la provisión de Técnicos en Documentación Sanitaria del Servicio Andaluz de Salud, resultando excluidas de las listas definitivas de aspirantes seleccionados al no baremársele por el Tribunal Calificador determinados méritos consignados en su autobaremo.

Para ilustrar esta problemática, sirva de ejemplo la **queja 10/3074**.

La cuestión controvertida se circunscribía a que por el Tribunal no se habían tenido en cuenta algunas actividades formativas, al haber sido incluidas en la autobaremación realizada, en el apartado relativo a “FORMACIÓN CONTINUADA” (apartado 2.2.2 del Anexo II del Baremo de méritos de la convocatoria) en lugar del de “FORMACIÓN NO ACREDITADA E IMPARTIDA POR LAS ENTIDADES QUE SE CITAN” (apartado 3.2 del mismo baremo), error interpretativo y meramente formal que si bien no producía ninguna diferencia en el resultado global de la valoración de estos méritos (al tener una misma puntuación en ambos apartados), había sido objeto de eliminación de baremación por el citado Tribunal a pesar de haberse hecho esta advertencia.

La autobaremación, conforme a los diversos apartados y subapartados del baremo, no es actividad exenta de complejidad, dado los términos técnicos-jurídicos en que aparecían redactados y la ausencia de un manual o instrucciones complementarias de ayuda al respecto, y en esta labor que se descarga en el aspirante-opositor a la hora de confeccionar el modelo normalizado ad hoc, el incurrir en algún tipo de error formal, como el que aquí se trataba, acarreaba a modo de sanción la fatal consecuencia de la eliminación de plano del mérito de que se trate, como demuestra la práctica del tribunal responsable de la gestión de esta convocatoria, pues un mero error en la ubicación de los méritos alegados en el formulario, alegados, autobaremadados y acreditados por los afectados en todas las fases del proceso selectivo, eran eliminados por el Tribunal calificador, sin más trámite que el que se sucede con la publicación de las aprobaciones de las listas provisionales y definitivas, sin ningún tipo de resolución expresa individualizada que explicita los motivos y la cobertura legal de dicha decisión.

En este sentido, resulta de interés poner de manifiesto que esta Defensoría no podía obviar que en estos procesos selectivos de carácter masivo le es exigible a la Administración convocante, la debida diligencia y celeridad en su resolución y que en base a ello se descarga en el aspirante buena parte de la carga, como es la tarea no fácil de autobaremarse en la fase de concurso, mas este principio, su existencia, en modo alguno puede justificarse si es a costa de los derechos de los participantes.

En la queja que analizamos la interesada alegó este extremo en el trámite establecido de publicación de la lista provisional, en el que instó la vista del expediente en orden a obtener una respuesta a la reducción de la puntuación autobaremada, y solicitando del Tribunal que actuara de oficio al objeto de corregir la situación que le afectaba.

No obstante, dicha solicitud fue desestimada mediante la publicación de los listados definitivos, sin motivación alguna que lo fundamentara.

Resultaba cuando menos sorprendente, que la expeditiva y sumaria práctica de este sistema (que en modo alguno tiene cobertura legal en el Decreto regulador de la selección del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud –Decreto 136/2001, de 12 de Junio-, ni en las bases de la Resolución convocante) pudiera derivar en una situación diabólica, de tal manera que al participante en el proceso no solo se le adjudicase la tarea de la baremación de sus méritos sino también la de asumir los errores que la misma pudiese acarrear, sin que por esta Defensoría se pudiera barruntar cuál era el alcance de la actividad del Tribunal en esta fase de supervisión de la autovaloración, pues aunque la base 8 de la convocatoria la sujetaba a una serie de criterios, en modo alguno le atribuía la facultad de eliminar méritos alegados, autobaremados y acreditados por los aspirantes, mas bien lo contrario, le corresponde llevar a cabo, de oficio o a instancia de parte, las debidas correcciones aritméticas (si van referidas a la puntuación), a la ubicación de los méritos (si alcanza a un aspecto formal) u otras cuestiones similares, si por el órgano seleccionador se detectaba, subsanando con su actuación supervisora la regularidad y corrección del proceso selectivo.

Resultaba constatado que la persona interesada alegaba, autobarema y acreditaba la posesión de una determinada titulación formativa, meritos que inscribieron en el formulario normalizado erróneamente en el apartado 2.2 (FORMACIÓN CONTINUA) en lugar del apartado 3.2 (FORMACIÓN NO ACREDITADA E IMPARTIDA POR LAS ENTIDADES QUE SE CITAN), constituía un mero error formal que en modo alguno afectaba a la cuantificación de la baremación en este apartado 3, pero que sin embargo había sido objeto de desproporcionada sanción por parte del tribunal por vía de eliminación del mismo, actuación para la que carecía de cobertura legal alguna.

Esta doble actuación del Tribunal, primero eliminando de la autobaremación los referidos cursos y, en segundo lugar, desatendiendo las alegaciones realizadas en el correspondiente trámite, ambas sin motivación expresa alguna que la fundamentase, se nos antojaba mas allá de su no conformidad a derecho, como un uso arbitrario e injusto de las potestades que el ordenamiento en general y las bases de la convocatoria en particular le atribuye, favoreciendo con ello la indefensión de los aspirantes afectados, que irremediamente se veían avocados a acudir a esta instancia o a interponer los correspondientes recursos administrativos o jurisdiccionales en defensa de sus derechos.

En este sentido, consideraba esta Institución que la discrecionalidad técnica de que gozan los tribunales de selección no resultaba extensible a aquellos aspectos reglados de las bases reguladoras del proceso selectivo, ni tampoco los habilitan para hacer una interpretación restrictiva en perjuicio de los participantes.

En consecuencia con las consideraciones expuestas, formulamos a la Dirección General de Profesionales la siguiente **Recomendación**:

“Que se den las instrucciones pertinentes en orden a reconocer los meritos alegados, autobaremados y acreditados por los interesados, con los efectos que se deriven de este reconocimiento en el proceso selectivo a que se refiere”.

En respuesta a la Recomendación formulada la Dirección General de Profesionales se pronunciaba en los siguientes términos:

“(...) interpuso recurso-contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Andalucía, Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada, según establece el artículo 10.1.a) de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.”

No obstante, dado que la cuestión de fondo planteada en la presente queja se encontraba sustanciándose ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Granada y de conformidad con lo establecido en el artículo 17.2 de la Ley reguladora de esta Institución (Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, nos vimos obligados a suspender las actuaciones en la queja.

Para ilustrar la problemática denunciada sobre el retraso de la publicación de la resolución de adjudicación de plazas del proceso selectivo de Técnicos de Salud, Especialistas en Medicamentos, valga la cita de la **queja 11/5522**.

La persona interesada en dicha comunicación exponía que en el año 2000, el SAS convocó una Oferta de Empleo Público para 94 categorías diferentes, a partir de entonces se empezaron a convocar concurso-oposición para cada categoría.

Exponía el interesado que se habían adjudicado todas las plazas excepto las de Técnico de Salud, Especialistas en el Medicamento (Farmacéuticos de Atención Primaria), que eran solamente 26 plazas. Esta categoría, aclaraba el interesado que estuvo suspendida porque se interpuso un recurso contencioso-administrativo, el cual hacía ya un año que se había resuelto.

En ejecución de sentencia, la Administración sanitaria habilitó un plazo para aportar los nuevos méritos, plazo éste que finalizó el 31 de Diciembre de 2010, publicándose la lista provisional de aprobados en el mes de Agosto siguiente.

No obstante, denunciaba el interesado que habían transcurrido ya tres años desde que se hizo el examen y aún estaban pendiente de publicación los listados definitivos y la adjudicación de plazas.

Resumía el interesado la problemática denunciada en la forma que a continuación transcribimos *“una Oferta Pública del año 2007, se hizo el examen en Octubre de 2008 y 3 años más tarde todavía estamos esperando que nos den nuestras plazas”*.

La presente queja fue admitida a trámite, solicitando el preceptivo informe de la Dirección General de Profesionales.

Recibido el informe solicitado del citado organismo, del mismo merecen ser destacados los siguientes aspectos:

“El desarrollo de la citada convocatoria se ha visto afectada, como apunta la reclamante en Queja, por la sentencia de 1 de Diciembre de 2008, de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, recaída en el recurso contencioso-administrativo núm. 1677/2008, confirmada por la Sentencia de la

Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 7 de Junio de 2010. Esta resolución judicial ha provocado la modificación del baremo de la convocatoria y la apertura de un nuevo plazo de presentación de determinados méritos. El Tribunal Calificador está trabajando en la resolución de las alegaciones presentadas por los aspirantes, tanto las que se formularon contra la Resolución de 13 de Abril de 2010 por la que se aprueba la relación provisional de participantes que superan el proceso selectivo como las interpuestas contra la Resolución de 11 de Julio de 2011, por la que se aprueba la relación provisional de participantes que superan el proceso selectivo tras la ejecución de la citada Sentencia.

Estimamos que en los próximos meses concluirá la tarea de baremación del Tribunal, se procederá a grabar en el sistema informático habilitado al efecto las puntuaciones definitivamente asignadas y se publicará la lista definitiva de participantes que superan el concurso oposición, abriéndose el plazo para solicitar destino. Posteriormente, se adjudicarán las plazas ofertadas conforme a lo dispuesto en la convocatoria.”

La presente queja fue objeto de archivo, al poder deducirse del informe recibido que el asunto planteado se encontraba en vías de solución.

Sobre la disconformidad no baremación experiencia adquirida en centros sanitarios no pertenecientes al ámbito de Gestión del Servicio Andaluz de Salud tratamos la **queja 12/917** y la **queja 11/5317**, entre otras.

En la primera de las quejas señaladas, su promotora denunciaba el hecho de que a efectos de baremación de la bolsa única del SAS no se tuviera en cuenta la experiencia adquirida en centros sanitarios privados.

Tras admitir a trámite la queja y solicitado informe de la Dirección General de Profesionales, este organismo entiende que la pretensión de la interesada de que se le baremase como experiencia profesional, el tiempo que estuvo prestando servicio para la sanidad privada, no podía tener favorable acogida, al no estar estos establecimientos recogidos en el baremo de la convocatoria del procesos selectivo temporal, aprobado en virtud de la correspondiente Resolución.

Dicha queja fue archivada al no apreciarse irregularidad en la actuación de la Administración sanitaria en relación con los hechos denunciados.

En la **queja 11/5317**, el interesado manifestaba que trabajó durante dos años, y diez meses y medio, en un centro sanitario concertado con el Sistema Canario de Salud.

Exponía el interesado que estando en posesión de un certificado de servicios prestados, registró su solicitud en la bolsa única del SAS, aportando la documentación requerida, en los plazos establecidos.

No obstante, el tiempo trabajado en el Sistema Canario de Salud no fue baremado.

Por último, explicaba el interesado que había formulado la oportuna reclamación al haber tenido conocimiento que el Servicio Andaluz de Salud estaba baremando los

servicios prestados por otros compañeros que trabajaron fuera del territorio español para otros sistemas de salud de la Unión Europea.

En esta ocasión, la Dirección General de Profesionales se pronunciaba en los siguientes términos:

“Primero.- en el Anexo III de la convocatoria que rige el proceso mencionado anteriormente, aprobado por Resolución de 24 de Junio de 2010 (BOJA núm., 143 de 22 de Julio), en concreto en su apartado 1.3, se dispone: «Por cada mes completo de servicios prestados en la misma categoría y especialidad en centros concertados con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía o adscritos al Sistema Sanitario Público de Andalucía, en virtud de un convenio singular de vinculación: 0,10 puntos.»

Por lo tanto, los servicios reclamados por la interesada no fueron prestados en un centro concertado con la Consejería de Salud de Andalucía o adscrito al Sistema Sanitario Público Andaluz, sino con el Sistema Canario de Salud, por lo que no es posible su baremación al no estar contemplado en la convocatoria.

Segundo.- Así pues, los servicios prestados por la interesada, tal y como hemos manifestado en el apartado anterior, no tienen cabida en la convocatoria que rige el proceso selectivo, al ser ésta la ley a la que ha de ajustarse el mismo, tal y como viene siendo reconocido en constante y reiterada jurisprudencia y, al no haber sido impugnado dicho aspecto de la misma, ésta deviene aplicable en toda su extensión.”

Tras examinar dicha información y puesta ésta en relación con la normativa que se citaba y que resultaba de plena aplicación en el proceso selectivo en el interesado tomó parte, hubimos de concluir que efectivamente su experiencia profesional en el Servicio de Salud Canario, no podía ser objeto de baremación, toda vez que como se establecía en la Resolución de 24 de Junio de 2010, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convocaba el proceso de selección de personal estatutario temporal para la cobertura de plazas básicas del Servicio Andaluz de Salud, únicamente sería baremable los servicios prestados en centros concertados con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía o adscritos al sistema sanitario público de Andalucía.

En consecuencia, no apreciándose irregularidad en la actuación del organismo afectado, procedimos a dar por concluidas nuestras actuaciones en la queja.

Sirva como ejemplo para ilustrar la suspensión del concurso de Traslados de Personal Sanitario desde el año 2007 la **queja 12/2732**. En esta queja la persona interesada denunciaba que desde el año 2007 el Servicio Andaluz de Salud no convocaba concurso de traslados, motivando que una gran cantidad de profesionales se viesan alejados de sus familias. Concretamente, decía el interesado, que trabajaba como enfermero en el Servicio de Salud de Castilla La Mancha desde el año 2009, siendo el concurso de traslados el único sistema de provisión que le permitiría acercarse al lugar de residencia de su familia. Ante esta circunstancia, demandaba el interesado el amparo de esta Institución.

Pues bien, en respuesta a nuestra petición de información la Administración sanitaria se pronunciaba en los siguientes términos:

“De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 de 12 de Abril) así como en las disposiciones normativas aplicables, las Administraciones públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ya que a través de estos procedimientos de provisión se permite la reubicación del personal estatutario (en nuestro caso), en función de sus méritos adquiridos y su experiencia profesional.

No obstante sobre esta cuestión, se ha de atender al contexto de austeridad y contención del gasto público en los que estamos inmersos, que hace necesario adoptar medidas de carácter coyuntural que nos dificulta gravemente en estos momentos la facultad de convocatoria de procedimientos de concursos de traslados dado el coste económico que supondría.

El Decreto 136/2001 de 12 de Junio por el que se regulan los sistemas de Selección de personal estatutario y de provisión de plazas básicas en los Centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, modificado por Decreto 176/2006 de 10 de Octubre, dispone que los méritos presentados por los concursantes serán valorados por una Comisión de valoración compuesta por un mínimo de 5 miembros.

Sobre este particular hemos de mencionar el Decreto de 157/2007 de 29 de Mayo que modifica el Decreto 54/1989 de 21 de Marzo sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía. En esta regulación se establecen los supuestos que dan derecho a indemnización, entre los que se encuentran la asistencia a sesiones de tribunales de oposiciones, concurso-oposiciones y concursos. En concreto en su artículo 32 se establece la regulación de las indemnizaciones a percibir por asistencias en los procesos de provisión de puestos de trabajo, ajustando las cantidades a percibir a determinadas reglas: se atenderán al número de plazas convocadas y del número de solicitudes presentadas.

Por otro lado, a todo lo expuesto anteriormente se añade que no se podrían hacer distinciones entre unas y otras categorías existentes en nuestra Institución, teniendo que convocar procedimientos de provisión todas ellas, con lo que se multiplicaría excesivamente el coste de la convocatoria de dichos traslados, ya que esto no supondría en exclusividad el pago a las Comisiones de valoración, sino que implicaría un coste en el procedimiento de gestión del mismo (solicitudes de presentación vía ordinaria o telemática, elaboración de listados, soporte informático que dé cobertura a dichas convocatorias)

Desde la Agencia se tomarán en consideración dichas peticiones, y se procederá a su estudio, no sin antes poner de manifiesto el esfuerzo económico que supondría la convocatoria de sendos concursos de traslados, atendiendo a la previsibilidad de una elevada participación.”

Tras el estudio de dicha información, no observamos irregularidad alguna en la actuación administrativa de ese Organismo.

No obstante, instamos de la Dirección General de Profesionales, la necesidad de que, en la medida de lo posible, y pese a la situación de crisis económica existente, se adoptasen las medidas necesarias, que posibilitaran y agilizaran la convocatoria de los concursos de traslados, actualmente paralizada.

2.6.2. Condiciones de Trabajo

Analizamos el establecimiento sistema de rotación de los profesionales de Enfermería por todas las Consultas Externas del Hospital de la Mujer de un centro hospitalario sevillano, a través de la **queja 11/1901, queja 11/1837, queja 11/1839; queja 11/1900 y queja 11/1902.**

En estas quejas, las personas interesadas denunciaban la gestión llevada a cabo por la Subdirección y Dirección de Enfermería del Hospital, en cuanto a la imposición de un plan de rotación de los profesionales de Enfermería por todas las Consultas Externas del Hospital de la Mujer, sin justificación, sin argumentación y sin negociación.

A juicio de las promotoras de las quejas, dicha organización provocaba la ausencia de la relación terapéutica adecuada entre el personal sanitario y el paciente, así como un detrimento de la continuidad asistencial generada por la necesidad de adquirir una serie de conocimientos específicos de cada uno de los procesos asistenciales y en cada una de las áreas por parte de los profesionales.

Invocaban las interesadas el Acuerdo suscrito el 25 de Septiembre de 1996 en el ámbito de la Dirección de Enfermería del Hospital de la Mujer, -acuerdo firmado entre los profesionales y la Dirección de Enfermería del Hospital de la Mujer- en el que se fijaron las directrices para las adscripciones a las Consultas Externas del citado centro sanitario, resultando los profesionales de enfermería adscritos a las diferentes consultas de manera fija (sin rotar), eligiendo por orden antigüedad en el servicio.

No obstante, explicaban que, a raíz de la petición de cambio de consulta por parte de una enfermera, se les comunicó por la Subdirección de Enfermería del Hospital que se iba a rotar por todas las consultas, y se les hizo entrega por escrito, de la nueva organización de las consultas externas del Hospital de la Mujer.

Alegaban las interesadas que desconocían cualquier motivación y justificación para acometer la nueva organización.

Además, decían, que en la modificación acordada unilateralmente concurrían unos defectos graves que invalidaban la orden de rotación y cambio de consultas, éstos eran:

“- Ausencia de trámite de audiencia a la Junta de Enfermería (art. 11 del Decreto 462/1996, de 8 de Octubre).

- Ausencia de trámite de audiencia a las Organizaciones sindicales más representativas (Ley 9/87 y Ley 7/2007, de 26 de Noviembre).”

En este sentido, contaban la interesadas que la jurisprudencia existente imponía que en estos casos los trabajadores cuyos intereses o derechos legítimos pudieran ser perturbados o afectados por la disposición u orden impugnada, habrían de ser oídos, en virtud del trámite de audiencia.

- La orden contenida en la nota interior había sido emitida por órgano manifiestamente incompetente ya que el cargo de Jefe de Bloque de UGC era inexistente en la plantilla orgánica del SAS y por tanto la citada orden adolecía de nulidad y debía reputarse inexistente.”

A mayor abundamiento, decían las promotoras de la queja, que muchos profesionales de enfermería tenían adjudicados estos puestos de trabajo por razones de salud laboral y adaptación de puesto de trabajo, por lo tanto el cambio introducido, suponía un vicio grave más que, vulneraría las normas de prevención de riesgos laborales, en materia de prevención de la salud de los trabajadores y otros profesionales que habían obtenido el puesto por resolución judicial.

Finalmente, opinaban las interesadas que, resultaba imprescindible que cada profesional permaneciera fijo en una misma consulta, tal como se venía haciendo, ya que en cada consulta se trataban procesos asistenciales distintos.

Por la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional se informa lo siguiente:

“Las consultas externas del Hospital de la Mujer pertenecen funcionamiento a la Unidad de Gestión Clínica (UGC) de Ginecología y Obstetricia. Son en total 11 consultas integradas por consultas de patología mamaria, de obstetricia, de ginecología y de enfermería. La dotación de profesionales de enfermería de estas consultas externas des de 13 Auxiliares de Enfermería y 7 enfermeras. La actividad que desarrollan estos profesionales en las consultas es similar entre sí, a excepción de las consultas propias de enfermería que son tres: Proceso Cáncer de Cerviz, Curas y Diabetes-HTA.

Los profesionales asignados a estas consultas están censados en el Hospital en dicha unidad de consultas externas, sin asignación a ninguna consulta concreta. Este censo está avalado por la normativa de acoplamiento internos pactada con las centrales sindicales. Desde 1996, por acuerdo de solo 5 profesionales de los que actualmente trabajan en las consultas externas, éstos están asignados a una determinada consulta de forma fija y 2 de ellos no tienen asignación de consulta fija, estando algunos de estos profesionales asignados allí por salud laboral. Ni la composición, ni la organización de estas consultas en el año 1996 guardan parecido con las que existen en la actualidad.(...).

(...). La Dirección de Enfermería encarga a la Subdirección de Enfermería del Hospital de la Mujer un análisis y una propuesta de solución a este problema. Tras el análisis se concluye que de las consultas que hay, solo tres son susceptibles de ser ocupadas por enfermeras y el resto por Auxiliares de Enfermería.

Ante esta situación (...) se concluye instaurar un sistema de rotación por las consultas, sistema factible y beneficioso para la organización de las consultas por diversas razones:

- No existe una alta especialización de los cuidados de enfermería que se prestan en estas consultas, aunque se ha previsto un plan de formación para que todos los profesionales de las consultas puedan trabajar por protocolos y procedimientos normalizados.

- Permite una mayor flexibilidad organizativa que facilita la cobertura de permisos y licencias.

- Fomenta el sentimiento corporativo de pertenencia a la UGC de Obstetricia y Ginecología y no a un módulo o una consulta de un facultativo en particular.

- Facilita un trato igualitario hacia todos los profesionales de Enfermería de las consultas.

(...) Las protestas recibidas provienen de un grupo de enfermeras que (...) Tras reiterar en repetidas ocasiones su falta de participación en las medidas adoptadas, se decidió abrir un periodo de negociación con la participación de los profesionales y los sindicatos implicados, paralizando las medidas adoptadas. Proceso en el cuál están inmersos.

(...) En cuanto a la ausencia de trámite de audiencia a la Junta de Enfermería, la Dirección Gerencia considera que la nueva organización dentro de la unidad de consultas externas, explicada con anterioridad, no supone modificaciones cualitativas ni cuantitativas de plantilla, ni redistribución y reordenación de recursos asistenciales dentro de las distintas áreas del Hospital.

En cuanto a la ausencia de trámite de audiencia a las Organizaciones Sindicales más representativas, la Dirección Gerencia considera que la citada nueva organización dentro de la unidad de consultas externas no supone modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los profesionales afectados. Siguen en su mismo turno de trabajo, en su misma unidad donde están censados y haciendo las funciones que hasta la fecha estaban realizando.”

Tras examinar con detenimiento la información recibida, acordamos trasladar a la interesada el informe, a fin de que nos formulara cuantas alegaciones a su derecho pudieran interesar.

No obstante, transcurrido el plazo concedido a la interesada a los efectos anteriormente expresados, sin recibir noticia alguna por su parte, nos llevó a pensar que posiblemente, se hubiese llegado a un acuerdo, tras concluir el proceso de negociación que se encontraba en trámite a la fecha de emisión del informe emitido por la Administración sanitaria.

Analizamos la reducción del servicio de vigilancia en un centro de salud ubicado en un barrio conflictivo de Sevilla, mediante la **queja de oficio 12/1390**. Esta queja se promovió, tras conocer esta Institución la situación que afectaba a los trabajadores que

realizaban el servicio de guardia en un centro de salud de un barrio sevillano, ante la decisión adoptada por el Distrito Sanitario de Sevilla, de reducir el servicio de vigilancia con el que contaba dicho centro, quedando organizado de la siguiente forma: dos vigilantes de seguridad de 6h a 24h y un solo vigilante de seguridad de 24h a 6h los días laborables, sábados, domingos y festivos.

Asimismo pudimos conocer que, esta reducción del servicio de vigilancia, produjo en el colectivo afectado un sentimiento de desprotección y miedo a la hora de desempeñar su trabajo, habida cuenta que el barrio donde se ubicaba el centro de salud, era una zona conflictiva, con un alto índice de delincuencia, en la que tanto los pacientes como sus familiares protagonizaban con frecuencia escenas de violencia contra el personal del centro. Hasta el punto de que, algunos de los trabajadores del turno de guardia, habían sido amenazados de muerte y encañonados con un arma de fuego.

Finalmente, parece ser que tras una agresión sufrida por unas trabajadoras del centro, se acordó restablecer el servicio de vigilancia existente (dos vigilantes) durante los días laborables, no en cambio durante los fines de semana y festivos, en los que se mantenía la situación denunciada.

En el proceso de tramitación de la presente queja se solicitó informe del Director del Distrito Sanitario de Atención Primaria de Sevilla, quien en su informe se pronunciaba en los siguientes términos:

“(...) por la preocupación derivada de las agresiones que en este punto asistencial se ha venido observando, se ha dado orden para que la cobertura de vigilancia activas se incremente, quedando en todo momento dos vigilantes de seguridad, 24 horas, los 365 días del año.”

La respuesta recibida, nos permitió concluir las actuaciones en la queja, toda vez que el conflicto que motivó que esta defensoría interviniese de oficio, había quedado solucionado.

También tratamos la distribución ampliación de jornada laboral a 37,5 horas semanales en los centros sanitarios.

Para ilustrar este tema sirva como ejemplo la **queja 12/6071**. Esta queja se inició de oficio a instancias de esta Institución, tras haberse recibido numerosas quejas en las que los interesados denunciaban la forma en que se estaba procediendo en los centros sanitarios de Andalucía, a la distribución del aumento de jornada establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 1/2012, de 19 de Junio, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el Reequilibrio Económico Financiero de la Junta de Andalucía.

Manifestaban los interesados, que no existían unas instrucciones únicas y claras, sobre la distribución de la jornada complementaria, sino que cada centro decidía indiscriminadamente como se iba a aplicar ésta, sin previa negociación con los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad, y sin respetar, en muchos casos, el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal. Además de provocar, en otros casos, situaciones de dudosa legalidad, como la realización de una jornada laboral de 12 horas ininterrumpida.

Por último, se ponía de manifiesto a través de las distintas quejas recibidas que, la situación denunciada no se hacía extensible al resto de organismos de la Junta de Andalucía, donde se había establecido un período de horario abierto dentro del cual se podía completar la jornada laboral, hasta cumplir las 37.5 horas en computo semanal.

En efecto, con el ánimo de investigar la situación denunciada y valorar las posibles soluciones que pudieran existir en torno a ésta, solicitamos el preceptivo informe de la Dirección General de Profesionales.

No obstante, y ante la ausencia de respuesta por parte de dicho organismo, a la fecha de redacción de estas líneas nos hemos dirigido nuevamente al mentado centro directivo instando del mismo la necesidad de que se nos remita a la mayor brevedad la información requerida.

Fiel reflejo de la problemática de las condiciones de trabajo de los Médicos Especialistas Internos Residentes, lo constituye la **queja 12/6466**. Esta queja fue igualmente iniciada de oficio por esta Defensoría, con motivo de las quejas recibidas en las que se denunciaba la mentada problemática, de la que también se hizo eco la prensa, habida cuenta la presión mediática que se estaba produciendo tras las acciones emprendidas por los Médicos Especialistas Internos Residentes, (antiguos MIR).

Días después de tener conocimiento de la situación de conflicto que afectaba a este colectivo, una representación de mismo mantuvo una entrevista en la sede de esta Institución, con su titular.

Los sanitarios residentes, nos trasladaban su preocupación, por la incidencia negativa que los recortes en sanidad estaban proyectando en su formación profesional. Y en este aspecto, querían hacer especial hincapié en la pérdida de la formación tutorial, lo que en su opinión, repercutía de forma directa en su formación, y por consiguiente, en el nivel de calidad de la asistencia sanitaria que se preste a los usuarios. Vulnerándose de esta forma el derecho que asiste a todo paciente a ser tratado por un profesional cualificado.

De otra parte, en el plano económico, las protestas de este colectivo, se centraban en la forma en que se había decidido por el Servicio Andaluz de Salud, aplicar el aumento de jornada acordado por el Gobierno de la Nación de 35 a 37,5 horas semanales.

Así, los Especialistas Internos Residentes discrepaban con el hecho de que a ellos no se les permitiese ampliar la jornada, sino que directamente se les descontasen 10 horas de los complementos, que además aparecían como no cotizadas en la nómina a pesar de haberlas trabajado. Calculaban que, entre los ajustes del Gobierno Central y los aplicados por la Junta de Andalucía, los MIR, con sueldos netos en el primer año de especialización que no superaban los 1000 euros, habían sufrido un recorte en sus ingresos que rondaba el 35%.

Después de seis años de carrera, según explicaban los interesados a esta Oficina y a los medios de comunicación, los Especialistas Internos Residentes, accedían a una plaza de formación especializada a través de una oposición que se celebra a nivel nacional. En ningún caso, esta plaza es en propiedad, sino que tiene una duración máxima de cinco años, pasando posteriormente al mercado laboral general. Es decir, que después de once años de formación, la gran mayoría de estos profesionales, los futuros

especialistas, debido a la política laboral de las administraciones, que habían optado en estos tiempos de crisis por no realizar nuevos contratos, entendía que eran escasas sus posibilidades de acceder a una plaza fija. Por ello, auguraban que, lamentablemente, su futuro pasaría por emigrar al extranjero o por la sanidad privada.

Por último denunciaban, que tras varios intentos de negociación, la Administración sanitaria ni aportaba soluciones ni admitía ninguna de las propuestas que se habían planteado como soluciones al conflicto creado.

Como primera actuación en esta queja de oficio, nos dirigimos a la Dirección General de Profesionales, solicitando de este organismo la emisión del preceptivo informe, en el que se diera respuesta a las a cuestiones planteadas por los Médicos Especialistas Internos Residentes.

Pues bien, coincidiendo la elaboración de este Informe, se ha recibido en esta Defensoría una comunicación de la Dirección General de Profesionales, a la que se adjunta copia del informe emitido a propósito de la cuestión debatida, y cuyos aspectos mas destacados a continuación pasamos a reproducir:

“(...) las cuestiones planteadas en el mismo han sido objeto de negociación con los representantes de los Especialistas Internos Residentes antes de que iniciaran la huelga indefinida, y que esta negociación ha sido continuada entre el Comité de Huelga representante de los Especialistas Internos Residentes (EIR) y el Servicio Andaluz de Salud. (...).

Fruto de estas negociaciones, el pasado 21 de Diciembre se han alcanzado Acuerdos y se ha desconvocado la huelga. Los Acuerdos han supuesto alcanzar puntos de encuentro sobre las distintas materias que recoge en su escrito. (...).

He de destacarle que los Acuerdos han sido ratificados en las distintas asambleas realizadas por los Especialistas Internos Residentes, y que estos van a posibilitar la participación de representantes de este colectivo en los distintos grupos de trabajo que se establecido para su desarrollo.”

Tras una análisis detenido de la información recibida, acogemos con satisfacción que finalmente se llegara a un acuerdo entre la Administración sanitaria y los Especialistas Internos Residentes, poniendo fin al conflicto planteado.

SECCIÓN CUARTA:
QUEJAS REMITIDAS Y NO ADMITIDAS

SECCIÓN CUARTA: QUEJAS REMITIDAS Y NO ADMITIDAS.

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

PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO

En el **Área de Personal del Sector Público** reseñamos la **queja 12/1592**, en la que la persona interesada denunciaba situación de acoso laboral en la Unidad de Reparto de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos en Granada., así como irregularidades en el funcionamiento de la unidad.

El interesado de la **queja 12/2429** exponía su desacuerdo con la limitación de edad para el acceso al Cuerpo Nacional de Policía considerando vulnerados sus derechos constitucionales.

En la **queja 12/3059** el interesado manifestaba su disconformidad por no incluir el conocimiento de la lengua de signos como mérito, al igual que otras lenguas oficiales, en la resolución de 23 de Marzo de 2012, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se convoca concurso general para la provisión de puestos de trabajo en los servicios periféricos de la Secretaría general de Instituciones Penitenciarias y del Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

El promotor de la **queja 12/4388** y de otras 85 quejas acumuladas, solicitaban de este Comisionado la presentación de recurso de inconstitucionalidad contra el Real-Decreto Ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por la supresión de la paga de extraordinaria de Diciembre a los empleados públicos, en base al artículo 14 de la Constitución, pues consideraban que se ha procedido a discriminar a un sector de la población por sus circunstancias laborales y sociales.

Todas estas quejas han sido remitidas al Defensor del Pueblo Estatal.

II.- DE LAS QUEJAS RECHAZADAS Y SUS CAUSAS.

1. QUEJAS ANÓNIMAS.

2. FALTA DE COMPLETAR DATOS NECESARIOS.

En el **Área de Personal del Sector Público**, en **queja 12/2428**, la interesada manifestaba su disconformidad con el cese laboral que el Ayuntamiento de Sevilla ha dictado al tener baja por invalidez, por considerar que ésta es compatible con el trabajo que venía desempeñando.

La promotora de la **queja 12/3556** en representación de una Asociación de trabajadores laborales del Servicio Andaluz de Empleo, exponía la situación en la que se encontraban tras varios años de contrato habiéndose demostrado en los tribunales de Córdoba que dichos contratos se encuentran en fraude de ley y se consideran personal "indefinidos no fijos".

La persona interesada de la **queja 12/5951** manifestaba su indignación e indefensión ante las contrataciones que se estaban realizando en la Universidad de Córdoba de familiares y allegados de altos cargos, sin que se estuvieran respetando las Bolsas de Empleo existentes.

3. DUPLICIDAD.

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos la **queja 12/930** en la que la interesada denunciaba la no renovación de su contrato como titulada de grado medio, para el seguimiento y control de las obras del AEPSA, en la Diputación Provincial de Málaga que ya fue admitida por silencio administrativo en el expediente de queja 11/6064 y de cuya resolución definitiva le enviamos comunicación con fecha 20 de febrero de 2012.

También hacemos referencia a la **queja 12/2402** en la que el interesado manifestaba su desacuerdo con la limitación de edad para acceso al Cuerpo de Policía Local.

4. NO IRREGULARIDAD.

En el **Área de Personal del Sector Público**, por esta causa no se ha admitido la **queja 12/243** en la que la interesada se mostraba disconforme con la oferta de empleo público docente para 2012, al considerar que su celebración afectaría al colectivo de docentes andaluces, habida cuenta del efecto llamada que nuestra convocatoria pudiera producir en el resto de comunidades autónomas. Asimismo expresaba que la modificación de los temarios y el escaso tiempo de que disponían para su preparación le impedían alcanzar la preparación exigida para la superación del proceso selectivo.

La interesada de la **queja 12/850** exponía su desacuerdo con el hecho de que se le hubiese denegado su solicitud de jubilación anticipada a los 60 años al no reunir los requisitos de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo.

En la **queja 12/2950** la interesada nos trasladaba su disconformidad con la modificación introducida por el Decreto 311/2012 de 26 de Junio, por cuanto al criterio de ordenación de las bolsas de interinos de personal docente, pasando a primar el tiempo de servicio frente a la nota obtenida en el proceso selectivo.

La interesada de la **queja 12/4269** denunciaba el impago de la ayuda por estudios para su hijo que le había sido concedida en Marzo de 2012.

La persona promotora del expediente de **queja 12/5624** consideraba que existía discriminación en la reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar entre funcionarios y personal laboral. Se le informó de que la reducción de jornada del personal funcionario se regula en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 (EBEP), y la del personal laboral, habrá que estar a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores (ET).

La interesada de la **queja 12/6264** nos consultaba sobre si el Ayuntamiento para el que presta sus servicios podía tramitar la jubilación por cumplimiento de la edad (65 años), encontrándose en situación de baja por accidente laboral.

5. JURÍDICO-PRIVADA.

En el **Área de Personal del Sector Público**, la persona interesada en el expediente de **queja 12/3151** denunciaba despido laboral y presuntas irregularidades en el funcionamiento de la Fundación privada en la que había estado trabajando.

La promotora de la **queja 12/5926** denunciaba despido laboral por empresa privada.

En la **queja 12/4497** la interesada denunciaba que se le hubiese denegado por el Colegio de Enfermería de Córdoba su solicitud de baja como colegiada, cursada al amparo del art. 30 de la Ley 15/2001, de 26 de Noviembre.

Pues bien, coincidiendo con la redacción de estas líneas, esta Institución ha podido conocer que el Tribunal Constitucional, conociendo del Recurso de Inconstitucionalidad núm 1893/2002, promovido por el Presidente del Gobierno, en relación con la no exigencia del requisito de la colegiación al personal estatutario, sanitario o laboral de las Administraciones públicas de Andalucía para el ejercicio de sus funciones o para la realización de actividades propias de su profesión por cuenta de aquéllas, establecida en el artículo 30.2 de la Ley del Parlamento de Andalucía 15/2001, de 26 de Diciembre de Medidas Fiscales, Presupuestarias, de Control y Administrativas, ha dictado Sentencia, por la que se declara la inconstitucionalidad del precepto impugnado, y por consiguiente exigible el requisito de la colegiación, en los supuestos en los que se ejerce la profesión por cuenta de la Administración.

6. SIN COMPETENCIA.

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos la **queja 12/170** en la que la interesada manifestaba su falta de conformidad con el contenido de una resolución judicial, en concreto de sentencia que desestimaba recurso de reposición por su cese como funcionaria interina (auxiliar administrativo) del Ayuntamiento de Almería.

7. SUB-IUDICE.

En el **Área de Personal del Sector Público** los interesados de la **queja 12/1588** y 26 quejas que fueron acumuladas a la misma, denunciaban los perjuicios -económico, administrativo y de conciliación de la vida laboral y familiar- que causa a los funcionarios de la Administración de la Junta de Andalucía la suspensión cautelar de los concursos de méritos convocados por las distintas Consejerías.

También señalamos la **queja 12/2669** en la que su promotor nos trasladaba sus reflexiones sobre el funcionamiento del Servicio Andaluz de Empleo y en concreto sobre los puestos reservados a los funcionarios del Cuerpo Superior Facultativo, opción Ciencias Sociales y del Trabajo.

8. SIN INTERÉS LEGÍTIMO.

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos la **queja 12/5166** en la que la interesada denunciaba la falta de ejecución de sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía por el Ayuntamiento de Córdoba en relación con los trabajadores del zoológico municipal.

9. SIN RECURRIR PREVIAMENTE A LA ADMINISTRACIÓN.

En el **Área de Personal del Sector Público** reseñamos la **queja 12/4258** en la que el interesado denunciaba que funcionarios auxiliares del Ayuntamiento de Guadalcanal (Sevilla), estaban realizando funciones de Policía Local.

10. SIN PRETENSIÓN.

En el **Área de Personal del Sector Público** la persona interesada de la **queja 12/2108** exponía denuncia genérica en relación con procesos selectivos y, en concreto, posible desigualdad en las pruebas físicas de acceso al empleo público entre hombres y mujeres al establecerse, para éstas, un tiempo superior para su realización.

11. *TRANSCURSO DE MÁS DE UN AÑO.*

12. *DESISTIMIENTO.*

En el **Área de Personal del Sector Público** señalamos la queja **12/2108** en la que los interesados ex-trabajadores de Santana, exponían la situación en la que se encontraba el colectivo como consecuencia del incumplimientos por la Junta de Andalucía de los compromisos adquiridos sobre las Ayudas Sociolaborales dentro del Plan Linares Futuro.

TEMAS TRATADOS EN OTRAS ÁREAS

SECCIÓN PRIMERA: I.- EL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ ANTE LA CRISIS ECONÓMICA

I.2. Análisis de la situación en base a las quejas recibidas

I.2.11. Empleo público

La incidencia de la crisis económica que desde el año 2008 acontece en nuestro país, tiene su traslación en todos los ámbitos de la actividad de la economía, como lo demuestran las distintas medidas legislativas adoptadas durante el quinquenio 2008-2012 por el Gobierno de la Nación, conforme a los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera acordados en el seno de la Unión Europea, con su correspondiente traslación en el ámbito autonómico con los acuerdos adoptados por el Consejo de Política Fiscal y Financiera, conjunto de actuaciones que han tenido su reflejo en el cambio sustancial del modelo laboral español y en el régimen del personal al servicio de las Administraciones Públicas como lo demuestra la reforma del mercado laboral y del sistema de Seguridad Social llevadas a cabo con el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de Febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y la más reciente Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En lo que al empleo público se refiere, idéntico proceso se ha producido en este ámbito tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público por Ley 7/2007, de 12 de abril, marco regulador que se ha ido viendo afectado paulatinamente “a la baja” en las sucesivas leyes anuales de presupuestos, en Decreto-Leyes y en leyes ordinarias relativas a medidas fiscales y administrativas, e incluso a través de leyes específicas y exclusivas relativas a la reducciones retributivas aplicables a autoridades y personal de las Administraciones públicas.

Así, la necesidad de una reducción del déficit público hasta alcanzar los niveles que nos han sido impuestos por la Unión Europea, ha obligado a las Administraciones a adoptar políticas de contención del gasto, que sin dudas ha tenido una trascendencia directa en el ámbito de la función pública.

En el breve contexto temporal en que se han producido las iniciativas legislativas, con un marcado carácter de excepcionalidad y urgencia, como lo demuestra la modalidad de decretos-leyes utilizada en su mayoría, han supuesto no solo una regresión retributiva sino también una alteración sustancial de las condiciones de trabajo que a lo largo de décadas se habían paulatinamente consolidado en el ámbito del empleo en el sector público, como lo demuestran normas como las que siguen:

- El Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de Mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y correlativo traslado al ámbito de Andalucía por Decreto-Ley 2/2010, de 28 de Mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de retribuciones, modificando en este sentido las retribuciones establecidas para dicho ejercicio en la Ley 5/2009, de 28 de Diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2010.

- El Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre (y su posterior versión en Ley 2/2012, de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012), en el que

aparte de adoptar la medida de congelación de las retribuciones para el 2012 (también congeladas en el 2011 tras la reducción del 2010 y la práctica congelación del 2009 - con un crecimiento del 0,3 por ciento) y de la práctica paralización de las ofertas de empleo público, a excepción de algunos sectores, entre los que se encuentra el educativo, si bien reduciendo la tasa de reposición docente al 10%, se adopta una reordenación del tiempo de trabajo para el conjunto del sector público, estableciendo una jornada ordinaria no inferior a las 37 horas y 30 minutos en promedio semanal.

A este incremento general de jornada hay que añadir al incremento de la jornada lectiva del personal docente no universitario establecida por el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, con un mínimo de 25 horas semanales en educación infantil y primaria y de 20 horas en las restantes enseñanzas, así como la no cobertura de las bajas inferiores a diez días lectivos.

En la línea de los años precedentes, el Gobierno viene insistiendo en las medidas de contención de los gastos públicos, entre ellos los relativos a los gastos del personal.

Así, el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, establece que en el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de Diciembre de 2011.

Igualmente se dispone que durante el ejercicio 2012 no podrán realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. Por otro lado, a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, limitación que también alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien la congelación de la oferta de empleo público no será de aplicación a determinados sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10 por ciento. Además, fija la jornada de trabajo del sector público estatal en treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

- La posterior Ley 2/2012, de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 reproduce estas mismas medidas.

En primer lugar, se regula con carácter básico la incompatibilidad de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares que perciben determinados ex altos cargos de carácter básico, con el objeto de que se perciba esta prestación sólo en el supuesto de que el ex alto cargo no realice ninguna otra actividad remunerada pública o privada.

La medida se aplicará a altos cargos de todas las Administraciones públicas, incluyendo a quienes prestan sus servicios en el sector público, entendiéndose también por tal la actividad desarrollada por miembros electivos de las Cortes Generales, Asambleas legislativas autonómicas y de las Corporaciones locales, órganos constitucionales, incluidos el Poder Judicial y el Ministerio Fiscal.

Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de Diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de

Diciembre. Las cantidades derivadas de esa supresión podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, siempre que se prevea el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

También se posibilita, en este caso con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, sólo cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Este mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la modificación que ahora se introduce no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral. En todo caso, se entenderá, entre otras causas o circunstancias, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

A este respecto debe destacarse que la Ley 3/2012, de 6 de Julio (con su antecedente Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero), en su Disposición adicional segunda, relativa al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público (arts. 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores), en lo que se refiere a las causas económicas circunscribe el supuesto para los casos de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente (si se produce durante tres trimestres consecutivos) para la financiación de los servicios públicos (situación en la que se encuentran inmersas actualmente la práctica mayoría de las Administraciones Públicas, habilitándolas para la aprobación de planes de ajuste que justifican, entre otras medidas, la aprobación de planes de regulación de empleo del personal laboral público).

Se reducen los días de libre disposición, se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de las vacaciones como en el de los días por asuntos particulares y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan estas disposiciones, homogeneizando a la par el régimen de permisos para el personal de todas las Administraciones Públicas.

Con la misma finalidad de racionalizar el gasto de personal, se limita el número de días de asuntos particulares y de días adicionales a los de libre disposición que puedan haber establecido las Administraciones Públicas y se adoptan medidas con la misma finalidad en relación con el personal laboral, así como respecto de las vacaciones.

Igualmente, en materia de tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se limitan los actualmente existentes a los estrictamente previstos por la normativa laboral, favoreciendo el incremento de los tiempos de trabajo destinados directamente al servicio público.

Se modifica temporalmente el régimen retributivo del personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de que se establece un mandato dirigido a las Administraciones Públicas a adoptar

medidas para reducir el absentismo de su personal. Así, cada Administración Pública determinará, respecto del personal a su servicio, los complementos retributivos que en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social corresponda en las situaciones de incapacidad temporal. En todo caso, cuando se trate de una incapacidad temporal por contingencias comunes, se impone unos determinados límites respecto a dichos complementos, según tramos de tiempo (tres primeros días, del cuarto al vigésimo y a partir del vigésimo primero).

Finalmente, la edad de jubilación forzosa de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, será la que prevean en cada momento las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación ordinaria, en su modalidad contributiva, es decir, sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Todo esto por lo que se refiere a la legislación estatal, en cuanto al ámbito autonómico andaluz, el Acuerdo del Consejo de Política Fiscal y Financiera de 6 de Marzo de 2012, en el que se revisa el objetivo de estabilidad presupuestaria para Andalucía, situándolo en un -1,5% del PIB regional, y la aprobación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, impone a las Comunidades Autónomas la obligación de respetar un límite máximo de déficit, un crecimiento limitado del gasto público, así como un objetivo de deuda, todo ello acompañado de un detallado mecanismo sancionador en caso de incumplimiento.

Este nuevo objetivo de estabilidad presupuestaria requiere la necesaria adopción de medidas que afectan al Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año tanto en su escenario de gastos como en el de ingresos.

Respecto a las medidas en materia de personal, se adoptan diversas medidas relativas a las retribuciones, jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Así, se reducen las retribuciones de altos cargos y personal de alta dirección de las entidades instrumentales y consorcios, así como del personal funcionario y laboral de todo el sector público andaluz.

Resaltar que algunas de las medidas adoptadas en materia de personal tienen como objeto la armonización de las condiciones de trabajo del personal de las entidades instrumentales y consorcios con los de la Administración General de la Junta de Andalucía; tanto en el ámbito retributivo como respecto al régimen de las vacaciones y permisos.

Con respecto a la jornada laboral del personal del sector público andaluz, se establece una jornada ordinaria de trabajo de 37 horas y media semanales en cómputo anual. Se modifican el régimen de las vacaciones y los permisos del personal funcionario y laboral del sector público andaluz y de los consorcios.

Por último, se adoptan otras medidas relativas a la jubilación anticipada, acción social, sustituciones del profesorado, oferta de empleo público, crédito horario de (los) representantes sindicales y ayudas a organizaciones sindicales.

Como era de esperar durante 2012 han sido muy numerosas las quejas relacionadas con las limitaciones de derechos del conjunto del sector público como consecuencias de las medidas de ajuste derivadas de la crisis económica.

Particularmente significativas han sido las quejas presentadas por personal afectado por expedientes de regulación de empleo, o denunciando el retraso en el pago de sus nóminas como consecuencia de los problemas de tesorería de las Administraciones Públicas de las que dependen, entre las que destacan las referidas al personal dependiente de las entidades locales.

IV.- EDUCACIÓN

2.2.1. Acreditación del nivel B1 para acceso al Máster de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria

En la reunión con las Defensorías Universitarias pudimos conocer la falta de un criterio común entre las Universidades andaluzas para la acreditación del nivel B1 de conocimiento de lenguas, como requisito de acceso al Máster universitario de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (MAES). Esta disparidad de criterios estaría provocando situaciones de agravio comparativo entre quienes aspiraban a cursar dicho Máster en función de la Universidad elegida para ello.

Al parecer, la discrepancia se centraría en la exigencia de acreditación del nivel B1 a personas que habrían cursado las licenciaturas de Filologías o de Traducción e Interpretación. Según las quejas recibidas por las Defensorías universitarias, la práctica totalidad de las Universidades andaluzas consideraban suficiente la expedición de un certificado por parte del correspondiente Instituto de Idiomas o Centro Superior de Lenguas Modernas señalando la equivalencia de los estudios cursados con el nivel de idiomas requerido. Sin embargo, la Universidad de Granada no expediría dicho certificado, ni aceptaría los expedidos por las demás Universidades, obligando a superar una prueba de acreditación específica organizada por la propia Universidad o aportar alguna otra titulación considerada equivalente.

Ante esta situación, resultaba evidente la necesidad de adoptar un criterio homogéneo para toda Andalucía en cuanto a la posibilidad de homologación de estudios oficiales que, en principio, presuponen un determinado dominio de lenguas extranjeras como Filología o Interpretación y Traducción, a través de los procedimientos que se considerasen adecuados para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).

Por otra parte, considerábamos que la autonomía universitaria debía ser coherente con el sistema unitario de acceso a las titulaciones oficiales diseñado en Andalucía, para no generar situaciones de agravio comparativo entre los sistemas reales de acceso arbitrados por cada Universidad de forma que pudieran afectar al derecho, recogido en el artículo 46.2.b) de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades, a la igualdad de oportunidades y no discriminación de los estudiantes en el ingreso en los centros y en el ejercicio de sus derechos académicos.

En consecuencia, con fecha 25 de Abril de 2012, en el marco de la **queja 12/1679** tramitada de oficio, dirigíamos **Sugerencia** a la Comisión del Distrito Único Andaluz con objeto de que dicho organismo fuera el que pudiese establecer un único criterio, válido en todas las Universidades públicas de Andalucía para la acreditación del nivel B1 de dominio de lenguas extranjeras a efectos de acceso al MAES.

La respuesta de dicho organismo tardó en producirse (fueron necesarios hasta tres comunicados instándole a expresar formalmente su criterio ante la resolución que se le había dirigido). Entretanto, tuvimos conocimiento de que en la página web del Máster impartido por la Universidad de Granada se publicaba en el tablón de noticias que "Por

acuerdo del DUA, los Licenciados de Traducción y de las Filologías de Lenguas extranjeras y modernas no tendrán que acreditar el B1 en una lengua extranjera”.

Pero, al mismo tiempo, también se dio la circunstancia de que recibíamos queja relativa al hecho de que la Universidad de Sevilla habría excluido del acceso al MAES a licenciados en Traducción e Interpretación o en Filologías en lenguas extranjeras que no hubiesen acreditado el nivel B1 del MCERL mediante un certificado específico que así lo acreditase, a pesar de que en anteriores convocatorias no se venía exigiendo más certificación que la de dichos estudios (**queja 12/5204**).

Ambas circunstancias fueron trasladadas a la Comisión de Distrito Único que, finalmente, nos enviaba su respuesta en el mes de Noviembre. Esta respuesta se remitía al convenio suscrito entre las Universidades públicas de Andalucía en Julio de 2011, mediante el que se hace posible el reconocimiento mutuo de certificaciones expedidas por las mismas tras la realización de un examen de dominio que se describe en el propio convenio ajustándose al MCERL. Asimismo, en anexo al convenio se incluyen otros certificados de dominio de lenguas extranjeras para la acreditación de los niveles del MCERL y que son aceptados por las Universidades andaluzas.

Manifestaba la Comisión de Distrito Único que las Universidades no habían incluido en el anexo al convenio los títulos de Filología o Traducción e Interpretación por lo que no se consideraba competente para modificar tal decisión, sin perjuicio de que pudiese compartir con esta Institución la necesidad de que existiese una homologación de estudios oficiales que, en principio, presuponen un determinado dominio de lenguas extranjeras a través de los procedimientos adecuados que garanticen el cumplimiento de los requisitos del MCERL.

Añadía que los criterios del convenio eran claros y que se establecía un marco común de actuaciones que debería permitir un trato igualitario a todos los estudiantes, por lo que Distrito Único no había dictado normas adicionales, como tampoco habría adoptado acuerdo alguno en relación con la noticia publicada en la web de la Universidad de Granada. Únicamente habría recomendado a las Universidades la revisión del anexo al convenio, así como la posibilidad de facilitar el examen a realizar por Traductores e Intérpretes y Filólogos (en tanto no se incorporasen al convenio) mediante bonificaciones en el precio del examen y la posibilidad de realizar convocatorias del examen de dominio en plazos compatibles con los de admisión al MAES.

Sin perjuicio de la posibilidad de modificar el anexo al convenio suscrito propuesta por Distrito Único, desde esta Institución se ha sostenido una interpretación que permitiese incorporar las titulaciones de Filología o Traducción e Interpretación para la acreditación de lenguas extranjeras. Así, en el propio convenio expresamente se indicaba:

«Aquellos certificados emitidos por instituciones oficiales que no figuren en este anexo y que reúnan las características del modelo aplicado por las universidades andaluzas podrán ser estudiados por las universidades a las que se solicita su reconocimiento para -en su caso- establecer su correspondencia con el MCERL».

Dicha previsión nos lleva a pensar sí sería posible que las Universidades reconocieran el dominio de lenguas extranjeras a titulados en Filología o Traducción e Interpretación, entendiendo que la titulación constituye un certificado emitido por

instituciones oficiales respecto del que se puede establecer su correspondencia con el MCERL.

Así, en el caso de la interesada en **queja 12/5204**, licenciada en Traducción e Interpretación de Francés por la Universidad Pablo de Olavide, nos cuestionamos si no sería posible que la Universidad de Sevilla -a la que se solicita su reconocimiento de cara al acceso al MAES- estableciese su correspondencia con el MCERL mediante la oportuna certificación del Instituto de Idiomas, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 4 de la Resolución rectoral de 23 de Julio de 2011, reguladora de los procedimientos de adquisición y acreditación de las competencias lingüísticas exigidas en los estudios de Grado y Máster universitario (en relación con la previsión recogida en el Anexo II antes citada).

El Vicerrectorado de Posgrado se mostró favorable a esta propuesta, indicando que la elevaría a la Comisión de Política Lingüística para que valorase la posibilidad de incluirla en la normativa interna de la Universidad.

Todas estas consideraciones se pretenden trasladar a las Universidades públicas de Andalucía que suscribieron el convenio, con objeto de que la decisión que finalmente adopten pueda permitir una solución para quienes ostenten este tipo de titulaciones y pretendan esgrimir las como acreditativas del conocimiento de lenguas extranjeras conforme a los criterios MCERL.

Igualmente, estimamos necesario que dicha solución abarque a todas las personas que pretendan acceder a los estudios universitarios en Andalucía, independientemente de la Universidad de la que procedan.

En esta línea, también consideramos conveniente que el acuerdo adoptado por las Universidades andaluzas respecto a la validez de las pruebas de acreditación del nivel B1 pueda alcanzar a quienes pretendan acceder al Máster habiendo superado dichas pruebas en otras Universidades españolas, promoviendo a tal efecto las fórmulas de coordinación que se considere necesario.

VI.- JUSTICIA, PRISIONES Y POLÍTICA INTERIOR

2.1.2. Insuficiencia de medios personales y materiales: Los juzgados de Utrera y Sanlúcar la Mayor

En la **queja 12/816**, la interesada nos exponía los graves retrasos que afectaban a sendos procedimientos, ambos seguidos ante el **Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Utrera**, tanto el de separación matrimonial, en el que solicitada la ejecución de la sentencia no se había efectuado gestión positiva alguna al respecto, como el que había derivado de la denuncia que ante la absoluta dejación de la obligación del padre de las menores respecto del abono de su pensión de alimentos, se vio impelida a presentar contra el mismo.

Del informe remitido por el Ministerio Fiscal, una vez admitida la doble queja, se desprendió la absoluta realidad de la misma, explicándonos pormenorizadamente las causas del retraso, que radicaban en múltiples factores que iban desde una desproporción entre el volumen de trabajo que se asumía y el escaso personal que había de hacerse cargo del mismo, con el problema añadido de que en el referido Juzgado había que dar preferencia a los asuntos relacionados con violencia contra la mujer, siendo la situación tan grave que desde la propia Fiscalía se había dado cuenta al Consejo General del Poder Judicial, a la Audiencia Provincial de Sevilla y al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

No obstante, nos aseguraban que desde el Juzgado se hacía lo que se podía y que tratarían de tramitar los expedientes que afectaban a nuestra remitente en el plazo más breve que les fuera posible, aunque no podían alterar el orden establecido legalmente de prioridad de determinadas materias y el orden cronológico de entrada de asuntos.

Afectante al mismo órgano jurisdiccional, el hijo del promotor de la **queja 12/2462** había fallecido cinco años atrás en accidente de circulación. Al respecto se incoaron Diligencias Previas que posteriormente se convirtieron en Juicio de Faltas que se siguió desde dicha fecha ante el **Juzgado Mixto nº 2 de Utrera** hasta que se procedió a su archivo en Julio de 2008.

Hasta el 1 de Septiembre de 2010 no se dictó título ejecutivo, pese a que se había solicitado más de tres años antes. El 4 de Noviembre de 2010 el interesado, a través de su representación procesal, se vio obligado, al no haber conseguido respuesta de la Compañía de Seguros, a presentar demanda civil, que desde entonces se seguía ante el mismo Juzgado.

Pero cuando el interesado se decidió a formular su queja la referida demanda ni siquiera había sido admitida a trámite, pese a que había transcurrido año y medio desde que se presentara, extraordinaria dilación, tanto en la primera como en la segunda fase del procedimiento a que dio lugar la muerte de su hijo, que ya se remontaba a seis años atrás, que venía suponiendo para el interesado y para su esposa, ambos en tratamiento médico desde que aquél falleciera, un auténtico calvario, habiéndoles significado el facultativo que les atendía que sólo la liquidación del asunto podría hacer que remontaran su inacabado duelo.

Admitida la queja, el informe que nos fue remitido por la Fiscalía de Área de Dos Hermanas, a la que pertenecía el órgano judicial objeto de la misma, resultó demoledor: "*en Utrera no hay tutela judicial efectiva*", nos decía basándose en el aún más demoledor informe realizado por la Secretaria Judicial del Juzgado, que reconocía estar empezando a

tramitar demandas del 2010, advirtiendo que sobre la que solicitábamos informe (que era de ese año) ni siquiera le había tocado aún.

Proseguía nuestro informante manifestándonos su más absoluto pesar por la situación en la que se encontraban los Juzgados de Utrera, de la que nos aseguraba haber dado cuenta al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a la Audiencia Provincial de Sevilla y al Consejo General del Poder Judicial *“por considerar que se está vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva que nuestra constitución reconoce a todo ciudadano”*.

A dicha conclusión se llegaba, como antes decíamos, tras valorar la información que ofrecía el propio Juzgado afectado, que reconocía que el procedimiento objeto de la queja no estaba ni siquiera incoado porque era tal el retraso que padecía que eran dos años los que se estaba tardando en incoar la demandas, por lo que en esos momentos se estaban admitiendo a trámite las del año 2010 y haciéndose por orden cronológico.

Así, nos decían que respecto de todo el partido judicial de Utrera problemas endémicos de falta de medios personales y materiales estaban en el origen de estas disfunciones, y especialmente en lo que concernía al Juzgado nº 2 a ellos se añadía la circunstancia de tener que compatibilizar sus tareas habituales con las de violencia sobre la mujer, estando obligados por ley a priorizar sobre las demás las actuaciones relacionadas con dicha materia.

Es por ello que terminaran significándonos que *“el asunto referido a la correspondiente reclamación será debidamente tramitado cuando llegue su turno y que haremos todo lo que esté a nuestro alcance para evitar estos retrasos y dilaciones indebidas que se viene sufriendo en esta sede judicial de forma constante y que acarrear graves perjuicios no sólo a los justiciables, sino también a los profesionales, pero todo ello debido a lo remarcado anteriormente y a las graves circunstancias que se viven aquí”*.

A la vista de lo anterior, tuvimos que dar traslado al interesado de cuanto antecede, significándole que por nuestra parte, y una vez facilitada la misma, debíamos dar por finalizadas nuestras actuaciones ya que en lo relativo a quejas que afecten a la Administración de Justicia, el artículo 15 de nuestra Ley Reguladora nos impide llevar a cabo de forma directa investigaciones al respecto, debiendo esta Institución, a tenor de dicho precepto, dar traslado de las mismas al Ministerio Fiscal, conforme se había procedido, o al Consejo General del Poder Judicial, ante el que, en este caso concreto, la propia Fiscalía había procedido a dar cuenta de los hechos.

No obstante, también le informamos de que el artículo 121 de la Constitución dispone que los daños causados por error judicial, así como los que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia darán derecho a una indemnización a cargo del Estado, conforme a la Ley, por lo que si considera que, en presencia de la situación descrita, le asistía el derecho antes mencionado, le aconsejábamos que consultara con su abogado sobre las vías existentes para hacerlo efectivo, ya que esta Institución no podía en estos casos suplir su legitimación al respecto.

Con independencia de lo anterior –seguíamos informándole-, además de que daríamos cuenta de la situación en que se encontraba el Juzgado objeto de su queja en el Informe Anual, tal como estamos haciendo, habíamos decidido iniciar actuación de oficio frente a la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía poniendo de manifiesto ante la misma la grave situación padecida por los órganos jurisdiccionales del partido judicial de Utrera y reclamando soluciones al respecto, con base en quejas como la suya, en

las de profesionales ejercientes en dicho partido que ya nos estaban llegando con similar contenido y en la confirmación que de las mismas nos venía efectuando la propia Fiscalía de Área.

De entre estas quejas que, como acabamos de referir, empezaron a llegarnos procedentes no ya de ciudadanos afectados por la lentitud de los procedimientos que protagonizaban sino de los propios profesionales del Derecho ejercientes en el referido partido, que nos planteaban idénticas situaciones concernientes a sus clientes, tanto la **queja 12/3144** como la **queja 12/3921** eran promovidas por sendos abogados en ejercicio en el citado partido judicial, que denunciaban la situación de los Juzgados y reclamaban una visita a los mismos para comprobarlo con nuestros propios ojos, visita que realizamos, sosteniendo una entrevista con diversos operadores jurídicos del partido judicial de Utrera.

Tras ello, ante la acumulación de las mencionadas quejas planteadas por particulares, las formuladas por los profesionales del derecho, y en base a los propios informes recibidos desde la Fiscalía de Área de Dos Hermanas confirmando la realidad de las mismas, ante, finalmente, el resultado de la visita efectuada a su sede judicial a la que acabamos de referirnos, decidimos incoar expediente de oficio, que dio lugar a la apertura de la **queja 12/3408**, sobre la situación de colapso judicial que se viene padeciendo en los juzgados pertenecientes al Partido Judicial de Utrera, conforme al contenido del escrito de petición de informe que finalmente enviamos al Secretario General para la Justicia de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía, tramitándose la presente queja de manera conjunta con la de oficio y comprometiéndonos a darle al interesado noticias de lo que en la misma se nos dijera. Procedemos a transcribir a continuación la petición de informe al respecto que, como acabamos de decir, fue remitida al Departamento de Justicia de la Junta de Andalucía:

“Desde hace varios años venimos asistiendo con creciente preocupación al progresivo deterioro de la situación afectante a los órganos jurisdiccionales del partido judicial de Utrera.

Ya en el año 2008 nos dirigimos a la entonces Consejería de Justicia y Administración Pública poniendo de manifiesto la difícil situación que en ese momento se vivía, que parecía obedecer al considerable aumento de la población que compone el partido judicial, que se extiende a otras localidades con poblaciones muy numerosas, al aumento de la litigiosidad y a la nueva adscripción de competencias, entre las que se destacaba la concerniente a la violencia sobre la mujer, atribuida al número 2, todo ello en contraste con la misma composición de la planta judicial y del número de funcionarios que la servían en los últimos veinte años.

Ello nos movió a reclamar la creación de un cuarto juzgado, y aunque por parte de la Consejería en un principio sólo se nos garantizó que se estaría alerta sobre la evolución futura a través de un seguimiento de las cargas de trabajo de los tres juzgados entonces existentes, el caso es que finalmente, un par de años después, se terminó por materializar la creación del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 4 de Utrera.

Si dicha circunstancia tendría que haber propiciado la mejora de la situación que nos llevó a dirigirnos a esa Consejería cuatro años atrás, desafortunadamente nada más lejos de la realidad, pues seguimos siendo receptores de numerosas quejas de ciudadanos que ponen de manifiesto que

lejos de mejorar, ha empeorado, pues, excepto el Juzgado nº 4, que parece resolver en plazos adecuados, el contenido de las mismas, confirmado en los propios informes que al respecto la Fiscalía de Área nos envía, hace suponer que los Juzgados nº 1, nº 2, y nº 3 padecen un auténtico colapso, especialmente el segundo de ellos, muy probablemente debido a que compatibiliza sus funciones habituales con las de violencia sobre la mujer, teniendo, además, que priorizar sobre las demás cualquier actuación relacionada con esta materia.

Los profesionales del Derecho que allí ejercen, abogados y procuradores, también han sido, bien en nombre de sus clientes y en procedimientos concretos, bien a título personal, promotores de quejas en las que ponen de manifiesto el retraso generalizado que se vive en la tramitación de cualquier procedimiento, en muchos de los cuales las consecuencias de tan cuantiosos retrasos son especialmente desestabilizadoras, como ocurre en los de separación o divorcio, especialmente si hay menores implicados.

Podríamos poner todo tipo de ejemplos de entre los que hemos tenido la oportunidad de conocer: demandas presentadas en Octubre de 2009 que se han proveído en Diciembre de 2011, Diligencias Previas objeto de auto de archivo por prescripción –hecho que se produce cada vez con más frecuencia y que provoca en el justiciable una peligrosa frustración-, procedimientos extraviados, etcétera.

En uno de los últimos informes recibidos, desde el propio Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 2, y en relación con un procedimiento incoado a raíz del fallecimiento en accidente de circulación del hijo del promotor de la queja, asunto en el que se había tardado más de dos años en instruir la causa, que posteriormente fue sobreseída, y que después se tardó tres años en dictar título ejecutivo, se nos reconocía que, formulada demanda ejecutiva el 9 de Noviembre de 2010, el procedimiento aún no estaba proveído pues en estos momentos se estaban incoando las demandas del año 2010 y por riguroso turno de entrada, no habiendo correspondido aún hacerlo con la que era objeto de la queja.

*No es de extrañar, pues, que esta penosa situación haya sido paradigmáticamente corroborada por la Fiscal Jefe de Área de Dos Hermanas, que en dos expedientes de queja recientísimamente tramitados nos significa que “nuevamente le manifiesto desde esta instancia nuestro más absoluto pesar por la situación en la que se encuentran los Juzgados de Utrera, del que ya se ha dado cuenta al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a la Audiencia Provincial de Sevilla y al Consejo General del Poder Judicial por considerar que **se está vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva que nuestra Constitución reconoce a todo ciudadano.**”.*

En presencia de tal coyuntura, nos ha causado extrañeza que en la Memoria del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla correspondiente al año 2011 no se eleve por parte de la Comisión Mixta de Cooperación y Coordinación compuesta por esa Consejería y el Tribunal Superior propuesta alguna de creación de nuevos juzgados, pese a que el Tribunal Superior sí considere que habría que crear uno más en Alcalá de

Guadaira y en Sanlúcar la Mayor (que tienen cuatro respectivamente), y dos más en Dos Hermanas, que ya tiene siete y servidos por Magistrados.

Sobre este punto, los profesionales que ejercen en Utrera establecen un agravio comparativo entre las dos localidades que no alcanzan a comprender, toda vez que la población de Dos Hermanas supera sólo a la de Utrera (partido judicial) en unos 30.000 habitantes.

Obviamente, la pretensión que se nos plantea de manera más clara es la de la creación de un quinto juzgado, e incluso la de un sexto, pero no teniendo más remedio que ser realistas en estos tiempos de crisis, la exigencia más inmediata, urgente e indispensable es la del refuerzo de la plantilla judicial en los tres juzgados colapsados.

En este sentido, aunque tenemos pleno conocimiento de que se han incorporado a tres de los juzgados utreros un juez de refuerzo, respectivamente, que ejerce sus funciones junto con el juez titular, como la plantilla de tramitadores sigue siendo la misma, idéntica seguirá siendo la situación mientras que no se produzca un refuerzo parejo para Secretario/a como un aumento proporcional de funcionarios de tramitación que puedan dar salida al trabajo generado, que, obviamente, ha aumentado con el que realizan los jueces de refuerzo.

Como puede comprobarse, la situación que por diversos medios se nos ha puesto de manifiesto trasciende el problema individual y ha de afectar a toda la ciudadanía que se ve impelida a acudir a los órganos judiciales en cuestión, suponiendo una grave disfunción que en nada favorece a la credibilidad de la Justicia.

Es por ello que, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 10 de nuestra Ley reguladora sobre la posibilidad de iniciar actuación de oficio, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 29 del estatuto de Autonomía de Andalucía sobre la garantía de calidad de los servicios de la Administración de Justicia, en el marco de las competencias atribuidas al correspondiente Departamento de esa Consejería, solicitamos nos informe sobre la realidad del problema expuesto y sus posibles soluciones, al objeto de poder también dar cuenta a la ciudadanía y a los operadores jurídicos que a nosotros se han dirigido.”.

Igualmente, nos dirigimos al Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía dándole traslado de dicho escrito, para su conocimiento y a los efectos que procedieran.

En contestación a nuestra petición de informe, en su momento recibimos desde la Viceconsejería de Justicia escrito del tenor literal siguiente:

“En respuesta a su solicitud de informe en relación con la Queja 12/3408, iniciada de oficio con objeto de conocer la situación que afecta a los órganos jurisdiccionales del partido judicial de Utrera, le traslado a continuación la información que respecto a este asunto nos ha remitido la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal sobre las principales actuaciones llevadas a cabo en

relación a dicha situación, en particular, sobre las principales medidas llevadas a cabo en materia de personal:

** Los cuatro órganos judiciales del partido judicial de Utrera cuentan con las siguientes plantillas:*

- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1: 7 funcionarios.*
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 2: 8 funcionarios.*
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 3: 10 funcionarios.*
- Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 4: 7 funcionarios.*

Asimismo, el partido judicial de Utrera ha venido contando, ininterrumpidamente desde Julio de 2010, con dos funcionarios del Cuerpo de Tramitación del Servicio de Extensión Variable de la Audiencia Provincial de Sevilla, en los Juzgados núm. 1 y 2, para apoyar las funciones en dicho partido judicial, quedando en la actualidad uno adscrito al Juzgado núm. 2, por tener asignadas las competencias sobre violencia de género.

** El actual contexto de crisis económica ha provocado que desde el Estado se hayan aprobado medidas destinadas a un mayor control del déficit público para el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y, por tanto, a ajustar el gasto público. Así, el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, en su artículo 3, apartado 1 y 2 – apartados que tienen carácter básico- determina que a lo largo de 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo en lo que se refiere exclusivamente a ciertos colectivos, entre los que no figura el personal al servicio de la Administración de Justicia. Por tanto, en virtud de la disponibilidad presupuestaria existente, aprobada por la Ley 18/2011, de 23 de Diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2012, no es posible proceder a un incremento de gastos de personal ni, consiguientemente, responder de forma positiva a la petición formulada.*

Paralelamente, la gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública durante los últimos meses ha estado condicionada también por las medidas adoptadas en el Plan Económico Financiero de Reequilibrio 2012-2014, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de Mayo de 2012, en el Real Decreto-Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y en la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, de medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública, para el reequilibrio financiero de la Junta de Andalucía.

Estas disposiciones normativas establecieron, entre otras, medidas de profundo calado en las políticas y en la gestión del personal al servicio de las Administraciones Públicas en general, y de la Administración de Justicia en particular, que se están llevando a cabo desde el pasado mes de Julio y que

determinarán también una mejora en la prestación de los servicios a los administrados.

El escenario económico y presupuestario conocido por todos condiciona irremediamente la posibilidad de creación de nuevos órganos judiciales, tal y como se apunta en la Queja. No ha de extrañar, por tanto, que en la memoria del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla correspondiente al año 2011, no se haya elevado ninguna propuesta para la creación de nuevos juzgados, cuando no se han creado nuevos órganos judiciales en Andalucía desde el año 2010.

** Por otra parte, para el personal al servicio de la Administración de Justicia regulado en el artículo 470 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de Julio, del Poder Judicial, se ha dictado la Orden JUS/615/2012, de 1 de Marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y la de las jornadas en régimen de dedicación especial, que contempla en su artículo tercero que la duración mínima de la jornada de trabajo en la Administración de Justicia será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

Por ello, la próxima aprobación de un nuevo calendario laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 500.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, dando cumplimiento a la jornada de treinta y siete horas y media semanales supondrá un avance considerable en la mejora de prestación de los servicios al ciudadano y un importante impacto en la organización de la planta judicial en todo el territorio de Andalucía.

Además, la revisión y actualización de la aplicación informática de control horario y de gestión del procedimiento en materia de vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia (HERMES), redundará en la mejora de la gestión por parte de los servicios de personal y permitirá el mejor cumplimiento de las obligaciones y ejercicios de los derechos del personal de justicia.

** Por todo ello, ante la actual coyuntura económica restrictiva, el conjunto de medidas adoptadas para un mejor rendimiento de los medios humanos y materiales disponibles, habrá de redundar en una mayor eficacia de la Administración de Justicia en nuestra Comunidad, y en el partido judicial de Utrera en particular”.*

En el itinerario de la presente queja, antes de que se nos diera traslado de la respuesta que acabamos de transcribir nos llegó una comunicación del Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, al que, como se recordará, nos habíamos dirigido dándole traslado del escrito que habíamos remitido a la Consejería de Justicia e Interior para su conocimiento y a los efectos que procedieran.

Dicha comunicación consistía en copia de la certificación literal del Acuerdo adoptado por la Sala de Gobierno del referido Tribunal, por medio del que se acordaba asumir el informe de dos magistrados-jueces, emitido a instancia de la Fiscalía de Área de Dos Hermanas sobre la situación de los Juzgados de Utrera, poniéndolo en conocimiento de

esta Defensoría y dando traslado del mismo a la Consejería de Justicia e Interior, informe cuyo contenido transcribimos a continuación:

“El partido judicial de Utrera ha de atender a una población de unos 87.000 habitantes, distribuida en cuatro municipios: Utrera, Los Palacios y Villafranca, Los Molares y El Coronil.

*Pese a los **esfuerzos** que en los últimos años han venido desarrollándose en orden a mejorar la grave situación de los Juzgados de Utrera, como la creación del cuarto Juzgado que entró en funcionamiento el 30 de Diciembre de 2.009, los refuerzos de la plantilla de funcionarios y las comisiones de servicio de Jueces y Magistrados, la crítica situación en que aquéllos se encuentran no ha podido ser superada de forma definitiva y satisfactoria.*

*Las **causas** del deficiente estado general de dichos Juzgados son múltiples, destacando entre las mismas las siguientes: la insuficiencia de las plantillas de funcionarios, constantemente necesitadas de refuerzos o apoyos; la falta de estabilidad de los mismos, que ha generado períodos dilatados de vacancia, no atendidos con la deseable presteza, unida a una deficiente preparación de los funcionarios interinos nombrados para cubrir las vacantes; la frecuente rotación de Jueces y Secretarios; el ingente número de asuntos pendientes, consecuencia de una elevada carga de trabajo, que desborda la capacidad de tramitación de las secciones tanto civiles como penales.*

Las disfunciones y complicaciones que derivan de este cúmulo de circunstancias se acentúan en el Juzgado número Dos, que ha de asumir la violencia contra la mujer, debido a su situación de guardia permanente y a la perturbación de la capacidad organizativa de trabajo.

En la actualidad, los Juzgados número Uno, Dos y Cuatro (no así el Tres) cuentan cada uno con un Juez de refuerzo procedente de la Escuela Judicial, aunque carecen de un correlativo apoyo funcional.

*Analizando cada Juzgado en particular, pueden reseñarse como **datos más relevantes** los expresados en los siguientes cuadros y referidos a finales de 2.011:*

Asuntos civiles:

Juzgados	Pendientes a finales 2.011	Ingresados durante 2.011	Demandas por incoar	Escritos pendientes de proveer
Nº Uno	3.400	900	1.028	1.730
Nº Dos	2.823	749	1.392	2.897
Nº Tres	2.136	905	336	1.684
Nº Cuatro	956	879	59	142

Asuntos penales:

Juzgados	Previas en trámite	P. Abreviados pendientes	Juicios de faltas	Ejecutorias pendientes
----------	--------------------	--------------------------	-------------------	------------------------

Nº Uno	1.285	351	1.303	-----
Nº Dos	952	144	145	218
Nº Tres	635	119	175	188
Nº Cuatro	266	74	262	-----

*En atención a lo expresado, y para paliar la grave situación por la que atraviesa la Justicia utrerana, proponemos las siguientes **medidas** basadas en la normativa vigente en la actualidad:*

A medio plazo, creación de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción números 5 y 6; elevación de los Juzgados a la categoría de los servidos por Magistrados; incremento de las plantillas de funcionarios; y comarcalización de la Violencia contra la Mujer.

A corto plazo, constitución de Juzgados bises, integrados por Juez de refuerzo, Secretario y suficiente dotación de funcionarios; y alternativamente, adscripción de Jueces de refuerzo (en los cuatro Juzgados, o, al menos, en los números Uno, Dos y Tres), con el complemento de funcionarios de apoyo suficientes en número y dotados de la necesaria preparación.”

Ante, por un lado, la insatisfactoria respuesta que habíamos recibido por parte de la administración y, por otro, del contenido del informe que acabamos de transcribir, nos vimos impelidos a dirigirnos de nuevo al Departamento de Justicia, mediante escrito del siguiente tenor:

“Hace unos días hemos recibido, a través de la Viceconsejería, el informe que le habíamos interesado el pasado mes de Junio, sobre las posibilidades de mejora en la situación de los Juzgados del partido judicial del Utrera, muy colapsados como es sabido.

El contenido del informe recibido no ofrece lugar a dudas sobre la “imposibilidad”, a corto plazo, de atender las justas peticiones de aumento de Juzgados y aumentos de plantilla que, tanto desde particulares afectados como de los profesionales de la abogacía allí ejercientes, como de los mismos funcionarios que los atiende, se vienen demandando.

No obstante, nos parecen del mayor interés los datos y propuestas que se formulan desde la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, que asume por unanimidad el informe elaborado por dos Magistrados, tras comunicación recibida de la Fiscalía de Área de Dos Hermanas. Para su conocimiento, por si no les hubiese llegado, le trasladamos el informe citado por si alguna de sus medidas pudieran tener cabida, a pesar del desolador panorama actual de recortes que cada vez más inciden de manera negativa en el ejercicio de derechos constitucionales por parte de los ciudadanos.

En el caso que contemplamos, la tutela judicial efectiva queda muy en entredicho en el Partido Judicial de Utrera.

Por ello le rogamos que nos vuelva a informar sobre la posible aplicación de algunas de las propuestas del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía”.

Y esta es, para completar el panorama, la contestación que se nos ha dado a esta segunda petición de informe realizada desde esta Defensoría:

“En respuesta a su nueva solicitud de informe en relación con la Queja 12/3408, sobre la posible aplicación de algunas de las propuestas realizadas por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sobre la situación de los Juzgados del Partido Judicial de Utrera, le traslado a continuación la información que respecto a este asunto nos ha remitido la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal:

- La Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en sesión celebrada el día 24 de Junio de 2012, acordó asumir el informe elaborado por los Magistrados D. Manuel Damián Álvarez García y D. Álvaro Martín Montes, sobre la situación en la que se encuentran los Juzgados integrados en el partido judicial de Utrera. En concreto, proponen una serie de medidas a medio y a corto plazo, tales como la creación de los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción núm. 5 y 6, incremento de las plantillas de funcionarios, comarcalización de la Violencia sobre la Mujer, constitución de Juzgados bises, etc.

La Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal manifiesta que las cuestiones planteadas en el mencionado informe exceden del ámbito competencial de la Junta de Andalucía, salvo en lo referente a la posibilidad de adscribir refuerzos del personal perteneciente a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial.

Así, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley 30/1988, de 28 de Diciembre, de Demarcación y Planta Judicial, corresponde al Gobierno la competencia para modificar el número y composición de los órganos judiciales, oído el Consejo General del Poder Judicial y la Comunidad Autónoma afectada. Por su parte, el artículo 107 de la Ley Orgánica del Poder Judicial atribuye al Consejo General del Poder Judicial la competencia para el nombramiento de jueces, así como, en virtud de lo previsto en el artículo 108.1 b), la competencia para informar los anteproyectos de leyes y disposiciones generales referentes a la fijación y modificación de la plantilla orgánica de Jueces, Magistrados, Secretarios y personal que presente servicios en la Administración de Justicia.

No obstante lo anterior, por parte de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía se es plenamente sensible ante las peticiones y sugerencias, no sólo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sino del conjunto de operadores jurídicos de nuestra Comunidad Autónoma, elevando cuantas comunicaciones sean precisas, ante el Ministerio de Justicia y ante el Consejo General del Poder Judicial, a fin de que se adopten las medidas que sena precisas para facilitar un mejor funcionamiento de la Administración de Justicia.

- Enmarcado en un contexto de crisis económico-social como el que actualmente nos encontramos, se han aprobado un conjunto de normas, tanto por el Estado como por la Junta de Andalucía, como el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de Diciembre, de Medidas Urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que determina que a

lo largo de 2012, no se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal, salvo en lo que se refiere a ciertos colectivos, entre los que no figura el personal al servicio de la Administración de Justicia. Igualmente, y de forma más reciente, ha tenido lugar la producción normativa de disposiciones que inciden directamente en la gestión del personal al servicio de las diversas Administraciones Públicas, tales como el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de Julio, o la Ley 3/2012, de 21 de Septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.

No obstante, dentro de los márgenes legales y de disponibilidad presupuestaria que tiene la Consejería de Justicia e Interior, por la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal se va a proceder, como medida extraordinaria de refuerzo, a prorrogar al funcionario perteneciente al Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativo en el Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción núm. 2 de Utrera; al nombramiento desde el 1 de Diciembre de otro funcionario del mismo Cuerpo de en el Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción núm. 1 de Utrera y, a partir de 2013, al nombramiento de un tercer refuerzo en el mismo partido judicial, en el Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción núm. 2; quedando a partir del próximo año con un total de tres refuerzos judiciales, circunstancia extraordinaria en toda la demarcación judicial de Andalucía. Esta medida es, no obstante, de carácter provisional y estará sujeta a la evaluación de su desempeño y a su incidencia en la reducción de los niveles de pendencia.

- Por último, y en lo que se refiere a la cuestión de la necesaria preparación de los funcionarios, significar que por el Instituto Andaluz de Administración Pública se aprueba anualmente un Plan de Formación, y se convocan cursos de los programas de formación general y de especialización en materia de justicia”.

Como puede comprobarse, de todo lo anterior no debe sino desprenderse no ya la realidad de las quejas que, procedentes de tan numerosos ámbitos, nos han ido llegando acerca de la grave situación padecida por el partido judicial de Utrera, y especialmente por dos de sus órganos judiciales, los Juzgados nº 1 y nº 2, sino la toma de conciencia de dicha realidad por la administración autonómica competente que, siempre en el ámbito de sus competencias, ha aceptado asumir los compromisos expresados en el informe que acabamos de transcribir.

Ello nos permite considerar que el asunto planteado se encuentra en vías de solución, por lo que hemos de dar por concluidas nuestras actuaciones, sin perjuicio no sólo de que en un futuro podamos plantearnos la reanudación de las mismas, sino de poner de manifiesto toda la tramitación de este expediente y, por ende, llamar la atención sobre la situación descrita, en el presente Informe Anual, como acabamos de hacer.

En cuanto al partido judicial de Sanlúcar la Mayor, de extraordinaria complejidad era el procedimiento objeto de la **queja 12/360**, cuyo promotor nos exponía que con origen en un accidente de circulación sufrido por él y su esposa hacía ya trece años, concretamente el 18 de Julio de 1999, en Marzo de 2009 se había dictado sentencia por la Sección Sexta de la Audiencia Provincial de Sevilla parcialmente estimatoria de la dictada en Mayo de 2006 por el **Juzgado de Primera Instancia nº 2 de Sanlúcar la Mayor** en unos autos de juicio ordinario que comenzaron el año 2002, en virtud de la que se condenó a al

demandado al pago de una elevada indemnización, más sus correspondientes intereses, a favor del interesado.

Mediante escrito de fecha 22 de Septiembre de 2010 el interesado interpuso, en base a lo anterior, demanda de ejecución dineraria, y, al parecer, al poco tiempo se consignaron cantidades suficientes para cubrir el principal, solicitándose el 24 de Noviembre de 2010 la entrega de las mismas. Mediante escrito de fecha 14 de Julio de 2011 se recordó al Juzgado la solicitud efectuada el 24 de Noviembre del año anterior, que no se había proveído.

Sin embargo, a la fecha de presentación de la queja a comienzos del año 2012, según parecía desprenderse del contenido del escrito que el interesado nos enviaba, seguía sin proveerse al respecto, cuando habían transcurrido trece años del accidente y año y medio desde que se solicitara la ejecución de la sentencia, lo que, al decir del interesado, le estaba produciendo una *“sensación de inexplicable indefensión por el anormal funcionamiento de la administración de Justicia”*.

Admitida la queja, en el extenso informe remitido por el Ministerio Fiscal se nos describían las causas del retraso, determinadas por la situación padecida por el órgano judicial ante el que se sustanciaba el procedimiento, calificada, en lo concerniente a materia civil, por los servicios de Inspección del Consejo General del Poder Judicial como alarmante, proponiendo el aumento de plantilla en al menos 4 funcionarios, así como la creación de dos nuevos órganos en dicho partido judicial.

En cuanto a las más concretas razones del retraso del procedimiento en cuestión, se achacaba a diversas disfunciones, que culminaban en el hecho de que pese a que se pudo comprobar que se había efectuado una consignación para el pago por parte de las compañías de seguro, el Juzgado con fecha de 31 de Enero de 2012 había dictado auto, notificado a la parte ejecutante el 8 de Febrero de 2012, en el que se denegaba el despacho de la ejecución al no constar la notificación de la sentencia de instancia a todos los demandados, haciéndose constar que en el procedimiento declarativo, cuya sentencia se pretendía ejecutar, constaban cantidades ingresadas. Pese a ello, se consideraba que respondía el retraso en el cobro *“a una serie de circunstancias y vicisitudes del procedimiento que no pueden imputarse al Juzgado, habiéndose atendido en todo momento a las peticiones efectuadas por la representación del ejecutante”*.

Sin embargo, en el informe remitido se ponía de manifiesto que el Juzgado nº 2 de Sanlúcar la Mayor superaba el indicador de carga de trabajo fijado por el Consejo General del Poder Judicial en casi el triple, habiendo tenido una entrada en materia civil durante el primer semestre de 2011 del 299,5%, arrastrando cargas de más del 400% de años anteriores, y ello con una plantilla insuficiente para atender el volumen de trabajo que se registra, lo que se podía constatar mediante la comparación con otros partidos del entorno, cuyos Juzgados de igual clase cuentan con plantillas iguales o incluso más amplias para menor carga de trabajo, calificándose, como dijimos anteriormente, *“la situación del Juzgado tras la inspección realizada por el Consejo General del Poder Judicial en Octubre de 2011 como alarmante, por lo que se proponía el aumento de plantilla en al menos cuatro funcionarios más, así como la creación de dos nuevos órganos”*.

Con independencia de todo lo anterior, y en relación con el expediente judicial al que la queja se refería, dado que la última de las diligencias practicadas en el mismo databa de 31 de Enero de 2012, fecha prácticamente coetánea a la de la presentación de la queja, de lo que se deducía que la dilación padecida había quedado superada con el dictado de

dicha resolución judicial, debíamos dar por concluidas nuestras actuaciones, sin perjuicio de reemprenderlas en caso de que, transcurrido un tiempo prudencial, volviera a constatarse la paralización del procedimiento.

XII. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN

2. 4. Empleo.

En el presente ejercicio, al igual que en el anterior, vamos a reseñar algunas de las quejas en las que por parte de las personas promotoras 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 acceso al empleo público en la Administración Autonómica, en concreto en los procesos selectivos, por causas derivadas directamente de la condición de mujer, como son el embarazo de riesgo o el parto.

Procede traer a colación, que el I Plan Estratégico para la Igualdad, de Andalucía, en su Línea de Actuación 3, relativa al empleo, prevé entre sus objetivos, promover la igualdad de trato y de 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, así como 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.

A título de ejemplo, tenemos la **queja 11/4627**, en la que el asunto que motivó la admisión a trámite fue los posibles perjuicios causados por la Administración a la interesada, consecuencia de no habilitar la forma de compatibilizar la baja por maternidad y la realización del curso teórico-práctico correspondiente a las pruebas selectivas del Cuerpo de Auxilio Judicial de la Administración de Justicia, convocadas en el ámbito de Andalucía por Orden JUS/1653/2010, de 31 de Mayo.

Teniendo en cuenta dichas circunstancias, el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), ofreció a la interesada la posibilidad de realizar el curso teórico-práctico en fecha posterior al parto y tras haber disfrutado todos los permisos por maternidad, incluso el permiso por lactancia acumulada en jornadas.

A dicho curso pudo asistir parcialmente la interesada, a la parte teórica, toda vez que al dar a luz, se le impidió incorporarse al resto de las prácticas por así haberlo dispuesto el IAAP –a través de la coordinadora del curso, y por teléfono- por encontrarse en baja por maternidad y considerar obligatorio el disfrute de las seis semanas pos-parto. Concluido el permiso maternal y el de lactancia acumulada en jornadas, la interesada reanuda el curso selectivo en su fase práctica, en la Fiscalía de Menores de Algeciras.

Por Orden de 19 de Septiembre de 2011, el Ministerio de Justicia, se resolvió su nombramiento como funcionaria del Cuerpo de Auxilio Judicial, procediendo la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación, de la Consejería de Gobernación y Justicia de la Junta de Andalucía, órgano competente para otorgar los destinos, a dar publicidad a la referida Orden y le otorgó destino de carácter definitivo en el Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción núm. 2 de Moguer, (Huelva), en el que tomó posesión.

Consecuencia de impedir a la interesada realizar la parte práctica en el periodo establecido, resultó perjudicada en la adjudicación de su destino definitivo, junto con el resto de sus compañeros, ya que en la relación de aprobados del proceso selectivo, en el ámbito de Andalucía, obtuvo el número de orden 25, y en el curso selectivo se calificaba de “apto” o

“no apto”, lo que posibilitaba la obtención de destino en Algeciras, localidad en la que estaba interesada y el número de vacantes lo hubiese permitido. Ello nos llevó a efectuar una serie de consideraciones, al valorar las circunstancias del caso.

La primera de ellas, tenía su fundamento en que el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-, determina, en cuanto al permiso de maternidad, que las primeras seis semanas inmediatas posteriores al parto han de ser de obligado descanso para la madre. En las pruebas de acceso al Cuerpo de Auxilio Judicial, a las que se refiere la queja, el período de realización de las prácticas tuteladas en el órgano judicial (parte práctica del curso selectivo), de una semana de duración, coincidió con la primera semana de descanso obligatorio tras el parto de la interesada.

Por otra parte, en el mencionado artículo 49 EBEP se establece que durante el permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. En el caso de las prácticas en órgano judicial para los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos de la Administración de Justicia, su realización implica el alta en la Seguridad Social, con la consiguiente percepción de retribuciones como funcionarios en prácticas. Así, en el inicio de las prácticas la interesada debió ser dada de alta (4 de Abril de 2011) y, llegado el momento del parto, tramitar la baja maternal ante la Seguridad Social y la solicitud de la prestación por maternidad –a la que tenía derecho-, y optar por la percepción de la prestación por maternidad ó las retribuciones como funcionaria en prácticas.

Lo cierto fue que lo anterior no se produjo, como se acredita con la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 7 de Junio de 2011, que desestimó la prestación por maternidad por no encontrarse en ninguna de las situaciones protegidas a efectos de la prestación (artículo 133 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio).

No obstante, una vez que la interesada se reincorporó a la fase práctica del curso selectivo, fueron restablecidas las retribuciones como funcionaria en prácticas, devengando al mismo tiempo, todo el periodo de la baja maternal (20 semanas) y la acumulación de la lactancia en jornadas completas (máximo cuatro semanas). En este caso, y al haber iniciado la baja maternal, debería haber optado a la percepción de la prestación de maternidad o por las retribuciones que les correspondían como funcionaria en prácticas.

Nuestra segunda consideración se apoyaba en que de conformidad con el artículo 7.3 de la Orden JUS/1653/2010, de 31 de Mayo, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre en el Cuerpo de Auxilio Judicial de la Administración de Justicia (publicada en el BOE nº. 151, de 22 de Junio), si alguno de los aspirantes no puede completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables.

En la tercera de nuestras consideraciones, nos referíamos a que por Resolución de fecha 28 de Marzo de 2011, de la Dirección General de la Oficina Judicial y Cooperación (publicada en el BOE nº 87, de 12 de Abril) se ofertó la relación de plazas a los aspirantes que superaron todo el proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Auxilio Judicial, (es decir, se ofertan las vacantes antes de haber finalizado el curso selectivo) entre los que no se encontraba la interesada ya que el IAAP obligó a ésta a disfrutar las seis semanas post-

parto (del permiso maternal), pese a la voluntad manifestada por la misma en ejercicio de su derecho.

En ese sentido, la Administración realizó una interpretación convirtiendo un derecho de las funcionarias embarazadas en una obligación que carece de sentido: la obligatoriedad de su disfrute por parte de la madre es respecto a que no pueda ser disfrutada por el padre, en garantía de la madre.

A este respecto, la licencia por maternidad tiene como objeto la conciliación de la vida familiar y profesional. Así, el Manual de Normas, Procedimientos y Criterios en materia de Vacaciones, Permisos y Licencias del Personal al Servicio de la Administración de Justicia en Andalucía –aprobado por Resolución de 8 de Junio de 2006, de la Dirección General de Recursos Humanos y Medicina Legal, establece (Capítulo III) al regular el permiso de maternidad, que el empleado público podrá recibir y participar en cursos de formación.

Cuando se produjo el parto, la interesada había finalizado la parte teórica del curso selectivo, restando tan sólo la semana de la fase práctica que pudo realizar –de no habersele impedido indebidamente- no sólo simultáneamente con el resto de aprobados, sino incluso hasta los primeros días de Mayo de 2011, en los que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Administración de Justicia de la Consejería de Gobernación y Justicia, debía proceder a la adjudicación de destinos, ya que conforme a las instrucciones del Ministerio de Justicia, las resoluciones de adjudicación debían publicarse en el BOE del día 23 de Mayo de 2011.

Con ocasión de la tramitación de otros expedientes de quejas, tuvimos acceso al informe emitido por el Instituto de la Mujer, en fecha 18 de Marzo de 2009, dependiente del entonces Ministerio de Igualdad, resolviendo un caso de similares características al que constituía el objeto de la presente queja y dada la relevancia y trascendencia que encierra dicho informe, que constituye un paso adelante en la lucha por la igualdad plena y real entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público, procedimos a incorporar a este expediente algunas de sus valoraciones:

En base a ellas y, entre otras, decía el citado informe, la maternidad no puede ser un obstáculo que impida o dificulte el acceso al empleo público, a la promoción y a la formación profesionales de las mujeres, ni puede producirles desventaja alguna si queremos lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres, por lo que sería conveniente establecer otras medidas o fórmulas más flexibles que sirvan para garantizar la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso a la función pública de las funcionarias en prácticas que se encuentran de permiso por maternidad.

De este modo, tales medidas han de permitir al colectivo de mujeres que no pueden temporalmente realizar el curso selectivo o de prácticas por causa de la maternidad, lo puedan terminar en la convocatoria que han aprobado, pues lo contrario daría lugar a ser excluidas del proceso selectivo o verse obligadas, innecesariamente, a incorporarse a la realización del siguiente curso que se convoque de la misma clase, cuando la maternidad no les puede suponer ningún obstáculo para acceder a la función pública en igualdad de condiciones que el resto de los opositores.

Pueden servir como soluciones alternativas, la sustitución o adaptación de las prácticas por la realización de otros cursos alternativos on line o la presentación de los trabajos, incluso retrasar las prácticas o cursos a otro momento sin que por ello se produzca

la pérdida de los derechos administrativos y económicos inherentes a su condición de funcionarias en prácticas, entre otras.

A la vista de cuanto se manifestaba en dicho informe, cuyo texto es compartido íntegramente por esta Institución, consideramos que la respuesta dada por el Instituto Andaluz de Administración Pública a la interesada en fecha de 7 de Marzo de 2011, no resultaba admisible al considerar, en idénticos términos al pronunciamiento que se contiene en el informe emitido por el Instituto de la Mujer, que la regulación contenida en los artículos 24.6 del Real Decreto 1451/2005 de 7 de Diciembre y artículo 24.2 del Real Decreto 364/1995 de 10 de Marzo, no resultaba de aplicación al caso concreto de la interesada, por cuanto que el hecho de no haber podido completar la fase de practica al coincidir ésta con el parto de su hija, no es asimilable a una situación de fuerza Mayor o accidente sino, antes al contrario, es una situación devenida de su condición de mujer, de la maternidad.

Es aquí donde tiene cabida la cita de los artículos 3 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, que califica de discriminación directa todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.

En conclusión, la posición y decisión adoptada por la Administración en relación con este caso constituía una clara vulneración del artículo 14 de nuestro Texto Constitucional, de los artículos 3 y 8 de la L.O. 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como del derecho comunitario sobre la materia (S.16 de Febrero de 2006),

A la vista de todo ello y de conformidad con lo establecido en el artículo 29, apartado 1 de la Ley 9/1983, de 1 de Diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz, formulamos la siguiente Resolución:

“Recomendación 1: *Que a la Mayor celeridad posible, se adopten las medidas de discriminación positiva que procedan en el ámbito de la legalidad vigente, en aras a reparar los derechos lesionados a la interesada.*

Recomendación 2: *Posibilitar a la interesada obtener destino en algún puesto de trabajo de su preferencia, para lo que se debe ofertar destino en algunas de las plazas vacantes de las sedes judiciales de la Administración de Justicia en Andalucía y de oficio, mediante resolución individual, se adjudique destino a la interesada, con carácter definitivo.*

Recomendación 3: *Adoptar las medidas oportunas para evitar que, en próximas convocatorias, se produzcan situaciones como las que han sido objeto de este expediente y, en su caso, las aspirantes que no puedan completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, puedan concluir el mismo sin menoscabo del derecho del resto de los aspirantes y sin ver afectado sus propios derechos, tanto profesionales como por la situación devenida de su condición de mujer: la maternidad”*

En la respuesta de la Viceconsejería de Gobernación y Justicia, se nos decía lo siguiente:

–“ A la interesada se le ha concedido la ocupación de un puesto en comisión de servicios en el Servicio Común del Partido Judicial de Algeciras desde el 6 de Febrero de 2012, quedando abierta la posibilidad de participar en el próximo concurso de traslado que se convoque.

- *La Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal considera que la redacción del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público tiene una redacción suficientemente clara, por lo que no hay opción a interpretación distinta sobre el descanso obligatorio de la madre en las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, y que, por tanto, el Instituto Andaluz de Administración Pública no impidió indebidamente la realización de la parte práctica del curso durante dicho periodo y actuó conforme a lo establecido en la normativa aplicable.*

- *Las cuestiones planteadas por esa Institución no pueden ser resueltas en distinto sentido por esta Comunidad autónoma, dado que en esta materia nos regimos por la normativa estatal prevista (Ley Orgánica del Poder Judicial y Real Decreto 1451/2005, de 7 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, así como por las bases comunes aprobadas por el Ministerio de Justicia, que rigen los procesos selectivos para ingreso en los Cuerpos de funcionarios de la Administración de Justicia) y deben ser dichas normas las que ofrezcan la solución a las cuestiones planteadas por la interesada de forma distinta a la que actualmente viene prevista de incorporación a un curso selectivo inmediatamente posterior.”*

Por su parte, en el informe emitido desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública se nos trasladaba que se tomaban en cuenta las **Recomendaciones** formuladas por el Defensor del Pueblo Andaluz y que sin perjuicio de que tal y como había ocurrido en las convocatorias de acceso a los cuerpos de funcionarios no judiciales al servicio de la Administración de Justicia correspondientes a OEP 2011, el periodo de prácticas del curso selectivo termine desapareciendo de dichas pruebas selectivas, querían hacernos partícipes del firme compromiso del Instituto Andaluz de Administración Pública con la igualdad por razón de sexo en toda su actuación, compromiso que sin duda, se veía reforzado en materia de gestión de procesos selectivos con el debate, la reflexión y las recomendaciones fruto de la presente queja.

Realizado el análisis de ambas contestaciones, concluimos que se habían aceptado los contenidos esenciales de la **Resolución** formulada por esta Institución, adquiriendo un firme compromiso por parte de la Consejería (e IAAP), con la igualdad por razón de sexo en toda su actuación y, como bien se nos indicó, reforzado en materia de gestión de procesos selectivos con el debate, la reflexión y las recomendaciones fruto de este expediente.

En todo caso, este Comisionado consideró necesario ratificarse en su posicionamiento respecto a que la Administración realizó una interpretación del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que convirtió un derecho de las funcionarias embarazadas en una obligación que carece de sentido, la obligatoriedad de su disfrute por parte de la madre es respecto a que no pueda ser disfrutada por el padre, en garantía de la madre. La maternidad no puede ser un obstáculo que impida o dificulte el acceso al empleo público, a la promoción y a la formación profesionales de las mujeres, ni puede producirles desventaja alguna si queremos lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Continuando con estas cuestiones, hemos de referirnos a que ya en el año 2011, tramitamos la **queja 11/4302**, de cuya incoación dimos cuenta en el Informe Anual correspondiente a dicho año, en la que interesada nos decía que había solicitado la reducción de la jornada lectiva, quince minutos al comienzo y al final de la misma, de un curso que comenzó en la sede de UGT de Utrera, de "*Formación técnica en orientación*

profesional para el empleo", debido a que había sido madre recientemente y tenía un bebé que contaba con 3 meses de vida y al que en esos momentos estaba amamantando, sin que se le diera respuesta positiva alguna.

La monitora manifestó que elevaría una solicitud a la persona competente para resolver sin que, tras esta actuación, se le diera una solución. Ante los hechos expuestos, se procedió a la admisión a trámite y la petición de informe a la Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, sin que a la fecha de cierre de la memoria anual se hubiera recibido aún el escrito de respuesta.

Pues bien, ya en el 2012, Ese Servicio Andaluz de Empleo nos decía en su informe que *"(...) D^a.finalizó el referido Curso con aprovechamiento y evaluación positiva, así como que su situación de conciliación fue abordada con el mayor interés posible, sin que en ningún momento exista constancia de que se hayan emitido expresiones del tipo que cita la persona reclamante por parte de la persona responsable del Curso. (...)"*

Pues bien a la vista de la información recibida, trasladamos a la interesada que, no dudando esta Institución de la veracidad de las distintas denuncias formuladas por ella, en su escrito de queja, en cuanto al trato recibido, lo cierto es que, la Administración negaba que tales hechos se hubieran producido, resultando de gran dificultad poder desvirtuar la negativa que al respecto mantenía dicho Servicio de empleo.

En este sentido, la única vía en la que la misma podría hacer valer su versión de los hechos frente a la negativa que mantenía la Administración, sería la vía judicial, toda vez que es en este medio dónde podría proponer y practicar las pruebas necesarias a tal fin.

En todo caso, acogimos con satisfacción que finalmente y pese a las graves dificultades y obstáculos encontrados, hubiera superado el curso con aprovechamiento y evaluación positiva, lamentando, no obstante, el hecho de que hubiera tenido que soportar un trato no deseable hacia una mujer que con esfuerzo estaba asistiendo a un curso de formación, recién dada a luz, dándose de esta forma un paso atrás en la lucha incasable por la defensa de la igualdad de oportunidades hacia las mujeres, a la vista de todo lo cual, dimos por concluidas nuestras actuaciones en la queja.

De igual forma, también en nuestra memoria anual de 2011, dábamos cuenta de la **queja 11/5921**, que abrimos de oficio, al haber tenido conocimiento por noticias publicadas en los medios de comunicación, de la denuncia por presunta situación discriminatoria que vendría padeciendo el personal femenino de la Policía Local del Ayuntamiento de Lucena (Córdoba), por embarazo. Según la propia nota de prensa, el problema estribaba *«en la falta de acuerdo y de una regulación expresa sobre las condiciones de trabajo que deben observarse desde el momento en que una mujer, en uso de su legítimo derecho, decide ser madre»*.

Pues bien, en este año hemos concluido nuestra investigación con el siguiente resultado, una vez recibido el informe solicitado al Ayuntamiento de Lucena pudimos conocer que no se había recibido denuncia alguna sobre los hechos publicados en prensa, además de que el citado municipio contaba con Plan de Igualdad de Oportunidades, en su tercera edición, por lo que a la vista de todo ello dimos por concluidas nuestras actuaciones, especialmente por la decidida apuesta de incorporar la igualdad de género en el seno de la institución municipal. En todo caso, solicitamos que nos mantuvieran informados sobre las

conclusiones del informe jurídico y, en su caso, de las resoluciones que se adoptaran al amparo de los acuerdos de la Mesa General de Negociación.

En otro orden de cosas, promover el empoderamiento económico de las mujeres fue un objetivo del Primer Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, dentro de su Línea de Actuación 3, dedicada al empleo, estableciéndose como medidas para su cumplimiento, el apoyo a la creación de empresas constituidas mayoritariamente por mujeres y apoyo en la creación y consolidación de iniciativas de autoempleo constituidas por mujeres.

Pues bien, durante el año 2012 se han recibido en esta Institución varias quejas en las que las personas interesadas denuncian que, tras haberles sido concedida hace años una subvención por parte del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), para montar una empresa, éste les solicitaba ahora el reintegro de la misma aduciendo el incumplimiento de alguno de los requisitos o condiciones estipulados en la convocatoria.

Ejemplo de estas quejas son las siguientes: **queja 12/718, queja 12/2132, queja 12/2839, queja 12/4071, queja 12/6320 y queja 12/6657.**

Las mujeres promotoras de las quejas coinciden en denunciar lo extemporáneo del requerimiento, dado el tiempo transcurrido desde la concesión y disfrute de la subvención, y el grave perjuicio que el pago de las cantidades requeridas supondría para la pervivencia de sus negocios en un momento como el actual de profunda crisis económica. Asimismo, las interesadas exponen su total discrepancia con los motivos aducidos por la Administración para reclamar la devolución de la subvención.

En este sentido, en algunos de los casos se les requería una documentación que ya aportaron en su momento y que ahora no obraba en su poder; en otros, se declaraba la invalidez de una documentación aportada mucho tiempo atrás sin que entonces se les hubiera formulado reparo alguno; por último, en varias de las quejas recibidas se requería el reintegro de la subvención por considerar ahora la Administración que la interesada no reunía en su momento los requisitos exigidos en la convocatoria para ser beneficiaria de la misma.

A este respecto, no podemos dejar de hacer notar la extrañeza que nos producen los motivos aducidos por la Administración para reclamar ahora el reintegro de estas subvenciones concedidas varios años atrás y que nunca antes fueron objeto de reparo o reclamación alguna. Por ello, aparte de tramitar cada queja para conocer en detalle lo ocurrido en el supuesto relatado en la misma, esta Institución se está planteando la oportunidad de iniciar una actuación de oficio a fin de investigar mas a fondo lo ocurrido con estas subvenciones.

2. 5. Conciliación y Corresponsabilidad.

La corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado, se configura en Andalucía, como el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral,

personal y familiar y la configuración de su tiempo para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Entre las políticas de igualdad de género, ha de incardinarse, necesariamente una política activa de conciliación de la vida familiar con la vida laboral 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, por cuanto que tiene como valor fundamental la igualdad de la ciudadanía.

En este sentido, la Administración Pública, 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 administración o la empresa.

Así 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.

Pues bien, en el año 2011, tuvimos ocasión de valorar este tipo de cuestiones a través de la **queja 10/5096**, en la que los hechos que dieron lugar a la admisión a trámite se debieron a que un Sindicato de Enfermería de la Agencia Pública Empresarial Sanitaria Andalucía, Hospital Costa del Sol (APES COSTA DEL SOL), se dirigió a nosotros para denunciar la vulneración de derechos que estaban sufriendo las mujeres/hombres, madres/padres y trabajadoras/es, por, parte de la APES COSTA DEL SOL, Empresa Pública dependiente de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, en lo que atañe al derecho de las personas trabajadoras con hijos, a reducir su jornada laboral, en cuanto que la concreción horaria de la reducción de la jornada laboral era un derecho individual de las mismas, de cuya tramitación dimos pormenorizada cuenta en este mismo apartado y capítulo del Informe Anual de 2011.

En esta queja, formulamos Resolución del siguiente tenor:

“Recordatorio del deber legal de aplicar de forma directa y como norma de derecho de mínimos y necesario, el artículo 48.1.h) del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal de esa Agencia Pública Empresarial Sanitaria Costa del Sol, en cuanto al derecho que les asiste a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, por razones de guarda legal, para el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Recomendación para que en el caso de que tras la negociación del Convenio Colectivo vigente, éste no haya establecido en 12 años la edad límite de los hijos e hijas del personal laboral al servicio de la APES Costa del Sol, para que su progenitores puedan ejercer el derecho a acceder a la reducción de jornada laboral para el cuidado de los mismo, por razones de guarda legal, se proceda a su adaptación en tal sentido, sin perjuicio de la aplicación directa del EBEP en lo que a este derecho se refiere.

Sugerencia en orden a que se procure respetar el plazo de 15 días de antelación a la fecha de su vigencia, previsto en el Convenio Colectivo aplicable, para que el

personal a su servicio, pueda solicitar la reducción de jornada y concreción horaria de la misma, para cuidado de persona menor de 12 años, por razones de guarda legal.

Especialmente, cuando tras haberse concedido la reducción de jornada con aquella finalidad, se produzcan circunstancias sobrevenidas que pongan de manifiesto la necesidad de su cambio o modificación, bien en su porcentaje o en su concreción horaria, con la finalidad de que el trabajador o trabajadora, puedan conciliar su vida laboral y familiar, adaptada a la nueva situación”.

A la fecha de cierre del Informe Anual de 2011, aún estábamos esperando la preceptiva respuesta de la empresa pública implicada, que recibimos en el presente ejercicio, mediante la que, en resumen, nos decía que la opinión de la Agencia respecto a la edad límite del menor al cuidado directo de uno de sus trabajadores/as, sobre el que se pueda solicitar una reducción de la jornada de trabajo, se veía respaldada por los fundamentos de derecho de varias sentencias del Juzgado de lo Social de Málaga, por lo que consideraba que el aumento de la edad del menor, quedaba en manos de la negociación colectiva conforme a la normativa de aplicación.

Respecto a la especial dificultad en la concreción horaria de los trabajadores y trabajadoras cuyos hijos e hijas van a acceder por primera vez a la escolarización en el tercer cuatrimestre del año, se nos decía que cualquiera de ellos y en cualquier momento, con una antelación de quince días, tenía la posibilidad de solicitar la modificación de su porcentaje de jornada y es, en ese momento, cuando se aportaría una nueva concreción horaria.

Finalmente, con respecto a la sugerencia, se nos reiteró su inicial posición, según la cual, el volumen de solicitudes de reducción de jornada, imposibilitaba a la empresa que pudiera gestionar en quince días la recepción de la documentación, organizar turnos y gestionar las sustituciones de profesionales, asegurando que el día primero del año todos pudieran disfrutar de ese derecho, razón por la cual se había dispuesto que las solicitudes de presentaran antes del 30 de Noviembre de cada año.

De esta contestación, dedujimos que, en principio, no se aceptaba nuestra Recomendación respecto a la edad límite del menor al cuidado directo de la persona trabajadora sobre el que pudiera solicitar una reducción de jornada de trabajo; si bien se nos habían dado las razones para no hacerlo, considerando que el aumento de la edad de la persona menor (actual hasta 10 años, y recomendado hasta 12 años conforme a lo previsto por el Estatuto Básico del Empleado Público), quedaba en manos de la negociación colectiva conforme a la normativa de aplicación.

En este sentido, compartíamos con la Dirección Gerencia el contenido de sus puntualizaciones, como no podía ser de otra forma, en el marco de la normativa vigente, pero conveníamos en que el objetivo final de nuestra **Recomendación** no era otro que, apoyando la iniciativa del promotor de la queja, instar a la Dirección Gerencia a promover las actuaciones oportunas para modificar el vigente Convenio colectivo, en el marco de la negociación colectiva, como así se nos manifestaba y ello, sin perjuicio del resultado final de la negociación entre las partes firmantes del Convenio Colectivo.

Como en reiteradas ocasiones ha manifestado esta Institución, el derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional además de cooperar al efectivo cumplimiento del deber de los padres y madres de prestar asistencia de todo orden a los hijos e hijas, durante la minoría de edad (39.3 de la Constitución), constituye un derecho atribuido por el

legislador a las personas trabajadoras y empleados públicos, en orden a hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de garantizar el instituto de la familia (39.1 C.E.).

La conciliación de la vida familiar con la vida laboral es un elemento esencial en el desarrollo equilibrado de una sociedad avanzada que tiene como valor fundamental la igualdad de sus ciudadanos y ciudadanas.

OFICINA DE INFORMACIÓN

3.1. Asuntos tratados en las consultas

En cuanto a empleo público, denuncia de oposiciones “fraudulentas” o “irregulares”, concretamente para policía local y bomberos

En materia de función pública, disconformidad con los recortes salariales a funcionarios, por la supresión de la paga extra de Navidad y la consiguiente decepción de la ciudadanía ante estas políticas gubernamentales.