



# 10. EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

<b>10.1 CAPÍTULO 01.V EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>3</b>
<b>01.V.1 Introducción</b>	<b>3</b>
<b>01.V.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite</b>	<b>4</b>
<b>01.V.2.1 Acceso al empleo público</b>	<b>5</b>
2.1.1 Eliminación del límite de edad en el acceso a Policía Local	5
2.1.2 La necesaria acreditación de la capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo	6
2.1.3 El retorno al empleo público por vía de rehabilitación en la condición de funcionario de carrera	7
2.1.4 El acceso al empleo público por vía de ejecución de sentencias dictadas sobre procesos selectivos	9
<b>01.V.2.2 Carrera profesional</b>	<b>10</b>
2.2.1 Demora en la convocatoria de concurso de méritos a puestos funcionariales en la Administración General de la Junta de Andalucía	10
2.2.2 Demora en la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional del personal estatutario vinculado al SAS	13
<b>01.V.2.3 Condiciones de trabajo</b>	<b>16</b>
2.3.1 Cobertura de vacantes a través de sucesivos nombramientos eventuales. Especial referencia a la prolongación de la jornada laboral (solape)	16
2.3.2 Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de funcionarios docentes en destinos provisionales	19
<b>01.V.2.4 Representación y participación</b>	<b>20</b>
<b>01.V.2.5 Trabajo</b>	<b>23</b>
<b>01.V.2.6 Seguridad Social</b>	<b>24</b>
<b>01.V.3 Actuaciones de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones</b>	<b>26</b>



<b>10.2 CAPÍTULO 03. QUEJAS NO ADMITIDAS Y SUS CAUSAS</b>	<b>28</b>
<b>03.1 De las quejas remitidas a otras instituciones similares</b>	<b>28</b>
03.1.1 Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social	28
<b>03.2 De las quejas rechazadas y sus causas</b>	<b>29</b>
03.2.1 Quejas anónimas	29
03.2.3 No irregularidad	29
03.2.4 Jurídico-privadas	30
03.2.5 Sin competencia	30
03.2.6 Sub-ludice	30
03.2.8 Sin recurrir previamente a la Administración	31
03.2.9 Sin pretensión	31
03.2.10 Transcurso de más de un año	31
03.2.11 Desistimiento	32
<b>10.3 EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN OTRAS ÁREAS TEMÁTICAS</b>	<b>34</b>
<b>BALANCE DEL DEFENSOR</b>	<b>34</b>
1. El Defensor del Pueblo Andaluz ante la crisis económica	34
2.1 Empleo	35
3.1 Ley de segunda oportunidad	37
3.2 Renta de garantía de ingresos mínimos	38
3.5 Empleo	39
<b>CAPÍTULO 01. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIONES     TRIBUTARIAS Y ORDENACIÓN ECONÓMICA</b>	<b>40</b>
01.I.2.2.1 Comercio	40
<b>CAPÍTULO 01.III DEPENDENCIA Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>41</b>
01.III.2.2 Personas con discapacidad	41
01.III.2.2.4 Actuaciones en materia de empleo	42
01.III.2.4 Programa de Solidaridad con los andaluces. Año 2014	43
<b>CAPÍTULO 01.VI IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<b>48</b>
01.VI.2.3 Empleo	48
<b>CAPÍTULO 01.VII JUSTICIA, PRISIONES, POLÍTICA EXTERIOR Y EXTRANJERÍA</b>	<b>49</b>
01.VII.2.1.2 El mal estado de alguna de las sedes judiciales andaluzas	49



## 10.1 CAPÍTULO 01.V EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### 01.V.1 Introducción

En lo que al **empleo público** se refiere, tras su reducción retributiva de 2010 y congelación retributiva en los ejercicios posteriores, endurecimiento de las condiciones de trabajo en 2011 (incremento de la jornada de trabajo, reducción de derechos sociales, detracción económica por ausencias y bajas, etc.) y pérdida de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, destacamos, entre otros aspectos referidos a 2014, los perjuicios que sobre buena parte de este colectivo acaece como consecuencia de la paralización de distintos aspectos relacionados con la carrera administrativa, como son los supuestos de ausencia de convocatoria de concursos de traslados para los funcionarios de la Administración General o de los procesos de evaluación y acreditación del reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario vinculado al Servicio Andaluz de Salud.

Desde el estamento docente, aparte de los aspectos retributivos señalados, las reclamaciones se centran en aspectos específicos como son la reducción de los ratios, la reposición de horarios lectivos y cobertura inmediata de las bajas, entre otros aspectos.

En el contexto sanitario, la precariedad y eventualidad adquiere un protagonismo más patente, con remisión de los compromisos de mejora y consolidación de esta eventualidad desde la Administración (conversión de los contratos eventuales del 75 por ciento a jornada completa y de duración de un año) para el ejercicio de 2015.

En este contexto, de sustancial retroceso del empleo público andaluz, que ve reducido sus efectivos humanos en el actual periodo de crisis económica, en un ocho por ciento (más de 20.000 empleo públicos en el periodo de enero de 2009 a enero de 2014, según datos del Registro Central de Personal), con limitadas tasas de reposición de efectivos e insuficiente cobertura de bajas y jubilaciones, viene provocando una quiebra en el relevo generacional de estos servidores públicos, especialmente en los de mayor presencia en el sector público andaluz, los docentes y los sanitarios.

Todos estos planteamientos, desde la ciudadanía a los propios profesionales públicos, ponen a prueba los parámetros de calidad de los servicios públicos de tal forma que desde distintos foros se habla claramente de "desmantelamiento del Estado de Bienestar".

Respecto a las quejas relacionadas con la temática del **mercado laboral**, aunque el ejercicio 2014 finaliza con una ligera mejora en la tasa de paro, lo cierto es que la estadística de la Encuesta de Población Activa sigue ofreciendo datos abrumadores. La búsqueda de un empleo sigue siendo una constante en buena parte de las denuncias que nos traslada la ciudadanía, que con independencia de la cuestión traída al caso, ésta nos suele describir un contexto social y familiar en el que destaca la ausencia de trabajo y de ingresos en el seno familiar.

El largo periodo de crisis que atraviesa nuestro país ha producido una destrucción de empleo, que en Andalucía representa un 21% de pérdida neta, ascendiendo el total de parados andaluces a finales de 2014 a 1,4 millones de ciudadanos. La tasa de paro, tras situarse en un máximo del 36,2% de la población activa en el año 2013, ha sufrido una sensible mejora al cierre de 2014, situándose en un 34,23%.



Contra lo que pudiere pensarse, esta progresiva pérdida de empleo, al que hay que sumar la incorporación de nuevas generaciones de demandantes de empleo, ha sido acompañada por políticas de protección de empleo y de políticas activas de empleo que han visto reducir sus dotaciones presupuestarias a lo largo del periodo de crisis, limitando el acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo. Si antes de la crisis casi ocho de cada diez desempleados contaban con alguna prestación, hoy sólo lo están poco más de cinco de cada diez. O lo que es lo mismo, sólo la mitad de los parados registrados, que no son todos, cuentan con algún tipo de protección.

Por otro lado, y en lo que se refiere a las **Políticas Activas de Empleo**, a pesar del incremento progresivo de los datos estadísticos del paro en el periodo de crisis, con la salvedad de 2014, la respuesta gubernamental ha sido, especialmente a partir de 2012, de severos y consolidados recortes presupuestarios, destinándose por el Estado en el actual ejercicio un 36% de los fondos que se destinaban en 2011. A este respecto resulta ilustrativo constatar cómo en Andalucía se ha pasado de recibir 766 euros por parado registrado a menos de la mitad, 275 euros.

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

Aunque la casuística de las quejas recorren todo el iter de la relación de servicios de los empleados públicos (acceso, condiciones de trabajo, situaciones administrativas, régimen disciplinario, rehabilitación de la condición de funcionario, jubilación, etc.), en este apartado destacamos dos aspectos que vienen afectando a una parte sustancial del empleo público, como son la paralización de la carrera administrativa funcional ante la ausencia de concursos de traslados y, la igualmente paralización del desarrollo de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional del personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, así como la presencia de una alta precariedad (eventualidad) en el estamento de los profesionales sanitarios, como consecuencia de los recortes presupuestarios dictados por el Gobierno de la Nación, que ha conllevado una sustancial reducción de los efectivos profesionales del sector.

Aunque de ordinario el basamento de las reclamaciones de los empleados públicos frente a la Administración empleadora suele ser la adecuación de la actuación frente a la legalidad al caso, no es menos cierto que en numerosos casos planteados a lo largo de 2014 ha sido bien diferente, al ser el marco legal de referencia, el ordenamiento regulador del empleo público, el que se pone en cuestión.

El análisis de los distintos supuestos ha llevado a esta Institución a dictar diversas resoluciones en orden, en unos casos, a la adecuación de la regulación ad hoc al marco legal y jurisprudencial de referencia, como son los casos relativos al establecimiento de un límite de edad para el acceso a los Cuerpos de la Policía Local en Andalucía; la regulación de los concursos de traslado de los cuerpos y especialidades de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, y el desarrollo reglamentario de la carrera profesional del personal de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.



## 01.V.2.1 Acceso al Empleo Público

En este apartado, que tratamos de manera indiferenciada respecto al empleo público funcional o laboral como al carácter permanente o temporal de la relación de servicios, nos encontramos con supuestos que no sólo van referidos al supuesto normal de acceso al empleo público por vía de oferta de empleo público y ulterior convocatoria del proceso selectivo sino, también, al excepcional acceso por vía de rehabilitación en el estatuto funcional.

### 01.V.2.1.1 Eliminación del límite de edad en el acceso a Policía Local

Como quiera que a lo largo de estos últimos años ha sido una constante el planteamiento discrepante con el establecimiento de una edad límite para acceder a los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía, fijado en la norma andaluza en los 35 años (Decreto 201/2003), límite que en el 2007 se contradice con el tope de edad establecido con carácter general en el art. 56.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), al establecerlo en relación a “la edad máxima de jubilación forzosa”, salvo que por ley se establezca otra edad máxima, por esta Institución se decidió analizar dicha cuestión en la actuación de oficio [queja 14/5531](#).

A este respecto, si bien el Tribunal Supremo ya había declarado, en 2011, nulo el establecimiento de límite de edad en relación al Cuerpo Nacional de Policía, al establecerse dicho límite en una norma de rango reglamentario, en 2014 y con un carácter general, el Tribunal de Justicia Europeo viene a declarar contrario al Derecho de la Unión Europea el establecimiento de un límite de edad para los Cuerpos de Policía Local por una ley autonómica (al caso la ley asturiana que lo fijaba en 30 años).

De este modo, la instancia judicial europea viene a reconocer que si bien algunas de las funciones de agente de la Policía Local (protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos delictivos, etc.) pueden requerir capacidades físicas específicas, éstas no están necesariamente vinculadas a un grupo de edad determinado que no pueda darse en personas que hayan superado determinada edad. Desde dicha perspectiva, nada permite afirmar que el objetivo legítimo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de este de seguridad, exija mantener una determinada estructura de edad en su seno, que imponga seleccionar exclusivamente a aspirantes conforme a ello.

Es más, constatamos cómo, en la actualidad, ciertas personas de edad acreditan su participación en competiciones deportivas de élite, mostrando unas condiciones físicas, incluso muy superiores a las que son ordinarias en personas más jóvenes, por lo que el establecimiento de límite de edad para el acceso a los cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, estaría restringiendo el derecho a acceder a las funciones y cargos públicos sin causa razonable y objetiva, contraviniendo los artículos 23 y 14 de la Constitución, el artículo 6 de la Directiva comunitaria 2000/78, y al propio artículo 56 del EBEP.

Dejando a un lado la cuestión relativa al principio de reserva de ley para establecer un límite de edad, lo cierto es que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía es una norma reglamentaria la que ha venido a especificar este requisito en el citado Decreto de 2003, norma que goza de la presunción de legalidad y, por tanto, de obligado cumplimiento en las bases de las convocatorias que se efectúen para el acceso a los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía.

Así pues, tras esta secuencia de jurisprudencia nacional y europea descrita, esta Institución ha podido constatar cómo en los sectores afectados se reabre el dilema sobre si se está justificado mantener un límite máximo de edad para el acceso al específico Cuerpo de Policías Locales en Andalucía, y si no habría llegado el momento para suprimir dicho límite, en aras de la aplicación efectiva de los principios



de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la Función Pública establecido en el art. 103.2 de nuestra Constitución en relación con el art. 23 y 14 de la misma.

Por otro lado, constatábamos cómo actualmente la práctica totalidad de las convocatorias de las plazas omite en sus bases dicha exigencia de edad límite, bases que si bien contravienen la normativa autonómica (art. 18 del Decreto 201/2003), resultan ajustadas a los principios constitucionales y a los principios de la Unión Europea, motivo por el cual promovimos una actuación de oficio ante la Consejería de Justicia e Interior, en orden a que desde dicha instancia departamental se promueva las acciones oportunas y, en su caso, adoptar, la modificación reglamentaria que elimine la limitación de edad para el acceso a los Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía, postulación sobre la que actualmente estamos pendiente de respuesta por parte de dicho Departamento.

Por la Consejería de Justicia e Interior se manifiesta su voluntad de proceder a una modificación de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre sobre este extremo, para ulteriormente proceder a la modificación y adecuación del Decreto 201/2003.

Por otro lado se ha publicado en la página web de la Consejería nuevo modelo de "Bases-tipo" de convocatoria de acceso a estos Cuerpos eliminando el requisito de límite máximo de edad.

### 01.V.2.1.2

## La necesaria acreditación de la capacidad funcional para el desempeño del puesto de trabajo

En el expediente de [queja 13/6115](#) relativo a la exigencia de acreditación de capacidad funcional en convocatoria de acceso a la condición de personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Andalucía, analizamos la contradictoria actuación de diferentes órganos y centros directivos de dicha Administración, toda vez que si bien el grado de discapacidad es emitido por los órganos dependientes de la Administración de Servicios Sociales, la capacidad funcional resultante de dicha discapacidad ha de ser valorada por el Departamento en que se integre el puesto de trabajo convocado.

En este sentido, mediante Orden de 14 de noviembre de 2008, se convocaron pruebas selectivas para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en las categorías profesionales del Grupo IV del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, con la correspondiente reserva de plazas para aspirantes con la condición de discapacidad, requiriendo para aquellos que superasen el proceso, la aportación de certificado que especifique el grado de discapacidad reconocido, así como la capacidad para desempeñar las funciones de la plaza que solicite.

A esos efectos, desde la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública se viene requiriendo, a los seleccionados por este cupo, certificación expedida por la Consejería competente en la materia, en la que conste su capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a la categoría profesional a la que aspira, mientras que por la Consejería competente en materia de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales -Centro de Valoración y Orientación-CVO-, dependiente de la Delegación Territorial), la expedición del certificado de aptitud laboral para acceder a la condición de personal laboral fijo tan solo es objeto de conocimiento y resolución respecto a aquellos discapacitados valorados por dichos centros y no respecto de aquellos que poseen tal condición en virtud de Resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), declarando la modalidad de incapacidad derivada de enfermedad y el derecho a percibir pensión.



Desde nuestra perspectiva, el conflicto competencial entre ambos departamentos no resulta tal, pues una simple lectura de las normas aplicables al caso permite atribuir la competencia sobre la acreditación de la competencia funcional a esta última.

En este sentido, traíamos a colación el artículo 4 del Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regula la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación, que establece entre las funciones de éstos: «g) Emitir dictámenes vinculantes, de conformidad con el artículo 23.2 de la Ley 1/1999, sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y actividades correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales radicadas en el territorio andaluz».

A mayor abundamiento, y en relación a la acreditación de la aptitud laboral, la Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía, establece en su artículo 23.2, que «las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por los centros de valoración y orientación...».

Así pues, concluíamos que, este marco legal y reglamentario remite a un concreto órgano de la Administración andaluza para la emisión del documento que acredite la aptitud de una determinada persona y categoría profesional a la que opta, que en el caso aquí planteado va referido al Centro de Valoración y Orientación (CVO) adscrito a la Delegación Territorial de la actual Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales (antes Consejería de Igualdad y Bienestar Social).

Por lo anterior, venimos a formular recomendación a la citada Delegación Territorial para que dictase instrucciones en orden a que por los equipos de los Centros de Valoración y Orientación desarrollen las actuaciones tendentes a la evaluación de la aptitud requeridos por los interesados, librando la certificación correspondiente, como finalmente fue emitida en el supuesto planteado.

### 01.V.2.1.3

## El retorno al empleo público por vía de rehabilitación en la condición de funcionario de carrera

En la [queja 13/5989](#), relativa a un supuesto de rehabilitación en la condición de funcionario de carrera de la Junta de Andalucía, tras su pérdida como consecuencia de condena en sentencia a la pena de prisión (con la accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de condena y cuatro años de inhabilitación absoluta), en base a la autoría de diversos delitos relacionados con el desempeño de sus funciones, una vez cumplida ésta y extinguida la correspondiente responsabilidad penal y civil, por el interesado se optó por la rehabilitación en su condición de funcionario, conforme a lo establecido en el art. 2.3 del Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos y en el artículo 68.2 del citado Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 68.2 del citado Estatuto determina que «Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición del interesado, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido».

Por su parte, el citado Real Decreto 2669/1998, establece en su art. 2.3 que los funcionarios que hubieran perdido su condición de tales por condena a pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial, podrán solicitar la rehabilitación, una vez que se haya extinguido la responsabilidad penal o civil derivada del delito.



A tal fin, dicho Real Decreto regula de forma pormenorizada las sucesivas fases del procedimiento, a la vez que establece en su art. 6.2 los criterios orientadores para la valoración y apreciación de las circunstancias y entidad del delito cometido (conducta y antecedentes penales previos y posteriores a la pérdida de la condición de funcionario, daño y perjuicio para el servicio público derivado de la comisión del delito, relación del hecho delictivo con el desempeño del cargo funcional, gravedad de los hechos y duración de la condena, tiempo transcurrido desde la comisión del delito, informes de los titulares de los órganos administrativos en los que el funcionario prestó sus servicios, así como cualesquiera otros que permita apreciar objetivamente la gravedad del delito cometido y su incidencia sobre la futura ocupación). En el mismo apartado, establece el carácter preceptivo del informe de la Subsecretaría (Viceconsejería) del Departamento que hubiere declarado la pérdida de la condición de funcionario.

Por su parte, el art. 7 dispone para el supuesto aquí planteado (rehabilitación de quien hubiese sido condenado a pena principal o accesoria de inhabilitación), que efectuada la correspondiente instrucción, la propuesta de resolución elaborada por la Dirección General de la Función Pública (Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública), será elevada al Consejo de Ministros (Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía) por el Ministerio de Administraciones Públicas (Consejería de Hacienda y Administración Pública), órganos y centros directivos competentes en nuestro ámbito autonómico, conforme a lo dispuesto en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y en el Decreto 156/2012, de 12 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Así pues, desde un punto de vista estrictamente formal, la legislación y el reglamento vienen a configurar el derecho del ex funcionario que ha perdido tal estatuto a la rehabilitación en su condición de funcionario público, en el seno de un procedimiento administrativo que se inicia, instruye y resuelve conforme a los trámites y reglas que en los mismos se disponen, recayendo sobre la administración actuante la obligación de resolver en plazo y de forma expresa y motivada sobre dicha pretensión.

Tras la iniciación del expediente de rehabilitación a instancia del interesado, por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se recabó informe a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empresa, cuya Secretaria General Técnica manifestó estar a lo que resolviese dicho centro directivo.

Con posterioridad por la Secretaria General para la Administración Pública se concluye, que tras el estudio de la documentación obrante en el expediente, a la vista de la inexistencia de informes contrarios a la rehabilitación solicitada y atendiendo a la valoración de las circunstancias concurrentes efectuada por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se postula a favor de la misma, elaborándose por dicho Centro directivo propuesta favorable a la rehabilitación del afectado, propuesta en la que se apreciaba la concurrencia de circunstancias favorables a la posible rehabilitación.

En resumen, dicho Centro Directivo consideraba que no existiendo datos o elementos de juicio alguno que permitan entrever una incidencia negativa del retorno al servicio público del interesado y considerando la valoración y apreciación de las circunstancias antes sopesadas, se postula a favor de la rehabilitación de la condición de funcionario de carrera del interesado, propuesta sobre la que éste muestra su conformidad en trámite de vista del expediente.

Posteriormente, consta en la documentación aportada por el interesado "Orden del Día" de la Comisión General de Viceconsejeros, incorporando "Propuesta de Acuerdo por el que se resuelve el expediente de rehabilitación de la condición de funcionario de carrera (...).

Como quiera que no consta actuación administrativa ulterior que resuelva, concediendo o denegando expresamente la rehabilitación planteada, cabía entender, transcurrido el plazo de seis meses, que sobre la misma había recaído silencio administrativo desestimatorio en aplicación de lo previsto en el art. 7.3 del referido Real Decreto en relación al art. 68.2 del EBEP.

Desde nuestra perspectiva cobra especial relevancia que en la tramitación del procedimiento de rehabilitación se sucedan distintos informes administrativos favorables a la rehabilitación y con fundamento





en todos sus extremos a los criterios orientadores establecidos en el art. 6.2 del Real Decreto 2669/1998, culminando con la propuesta de resolución favorable emitida por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública.

La no conclusión del procedimiento de rehabilitación con su sometimiento y aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno, en un sentido u otro a la rehabilitación, más allá del incumplimiento de la obligación de resolver impuesto a la Administración por el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), no puede quedar enervado por la figura del silencio administrativo desestimatorio, motivo por el cual formulamos al Departamento de Hacienda y Administración Pública, recordatorio de los deberes legales y recomendación en orden a someter a la consideración del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía la propuesta de acuerdo resolutoria del expediente de rehabilitación de la condición de funcionario de carrera del interesado, en orden a que este órgano adoptase la resolución que considerara, cuestión finalmente pendiente de resolución por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, por lo que, en su caso, procedimos a suspender nuestras actuaciones de conformidad con lo previsto por el 17.2 de la Ley reguladora de esta Institución.

#### 01.V.2.1.4

### El acceso al empleo público por vía de ejecución de sentencias dictadas sobre procesos selectivos

Viene siendo una constante la publicación en los boletines oficiales de resoluciones sobre nombramientos de empleados públicos en ejecución de fallos judiciales dictados sobre procesos selectivos, en la medida que las convocatorias y /o las actuaciones de los tribunales o comisiones de selección son recurridos ante dicha instancia como consecuencia de irregularidades intervinientes en los procedimientos.

En buena parte de ellos, el conflicto alcanza a la práctica totalidad del colectivo implicado, en la que se sucede un prolongado encadenamiento de resoluciones administrativas y judiciales que, finalmente, concluyen con el fallo judicial dirimente a favor de los aspirantes o trabajadores reclamantes, obteniendo así el nombramiento o contratación por vía del fallo judicial.

Así, en relación al acceso al empleo público permanente o fijo, en la [queja 13/1339](#) promovida por los afectados del proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Trabajo Social, de la Oferta de Empleo Público de 2003, que tras el transcurso de una década, mediante Resolución de 13 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en ejecución de sentencias recaídas en relación con las pruebas selectivas, se hace público el listado definitivo de aprobados, tomando como referencia la originaria lista de aprobados, y se ofertan vacantes al personal relacionado en el apartado segundo de dicha Resolución.

Con la citada Resolución, junto con las dictadas anteriormente con fechas 2 de abril, 27 de junio y 18 de julio de 2014, queda constituido el listado definitivo de aprobados, en virtud de ejecución conjunta de sentencias, tomando como referencia la originaria lista de aprobados, entre los que se han intercalado aquellos aspirantes con una puntuación superior a la originaria que dio lugar a la superación del proceso de selección.

En cuanto al acceso al empleo público temporal, traemos a colación el caso de los denominados "Monitores Escolares" (personal de apoyo administrativo -no docente- de los centros de Educación Infantil y Primaria) tratados en la queja 14/2254, a la que acumulamos otras quejas sobre el mismo asunto, en la que los afectados nos trasladaron detalladamente las distintas cuestiones que estaban afectando -en aquel momento- al personal que resultó seleccionado en el denominado Plan de Choque, como personal de



apoyo administrativo a los Centros Escolares, entre las que cabe señalar su disconformidad con la decisión de la Junta de Andalucía de prescindir de este colectivo, una vez finalizada su contratación temporal -siete meses- cuando por la propia Administración se manifestaba su compromiso por la contratación hasta que crearan las plazas en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y se pudieran cubrir con personal propio de la Junta de Andalucía.

De la información facilitada por la Secretaría General de Educación, resultaba que mediante dicho Plan de Choque fueron contratadas un millar de personas para cubrir los servicios de un conjunto de centros educativos. El tipo de contrato del personal laboral del "Plan de Choque" de monitores escolares era un contrato normalizado de personal laboral temporal acogido a lo dispuesto en el artículo 14.1 de la Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio de 2014 y autorizado por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. Si bien, dicha Resolución determinaba que los contratos serían por 7 meses, dicho plazo fue ampliado hasta el 15 de noviembre de 2014, o bien hasta la aprobación de la RPT correspondiente.

Una vez llegado a la finalización del periodo de contratación, la Administración resuelve dar por finalizada la relación laboral, momento en el que algunos afectados, nuevamente se dirigen a esta Institución, formalizando la queja 14/4716, manifestando su disconformidad con el despido de sus puestos de trabajo, por negarse a firmar el documento de prórroga del contrato que tenían suscritos, "por Obra o Servicios Determinados", lo que motivó la queja por cuanto consideran que legalmente era innecesaria (la firma de prórroga) para la continuidad de la vigencia del contrato, y, además, por introducir nuevas cláusulas que suponían una novación del contrato original, cuando el mismo (contrato original) se encontraba plenamente vigente ya que la propia obra o servicio para la que fueron contratados continuaba y hacía innecesaria la firma de ninguna prórroga.

Todos los afectados, tienen formalizada reclamación previa ante el órgano territorial y ulterior impugnación judicial, por lo que hemos concluido finalizar nuestra actuación por encontrarse el asunto en sede judicial.

## 01.V.2.2 Carrera Profesional

Sin duda, este aspecto nuclear del empleo público ha destacado en la problemática que nos han dirigido distintos colectivos de servidores públicos, como es el de funcionarios dependientes de la Administración General de la Junta de Andalucía, en reclamación de convocatoria de concurso de méritos o traslado y el de estatutarios vinculados a los centros sanitarios dependientes del Servicio Andaluz de Salud, reclamando la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional.

### 01.V.2.2.1 Demora en la convocatoria de concurso de méritos a puestos funcionariales

En reiteradas ocasiones se han venido dirigiendo a esta Institución funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía exponiéndonos la cuestión relativa a la demora en la convocatoria de concurso de méritos por parte de dicha Administración (datando la última convocatoria de 2011), planteamiento que también se nos ha dirigido desde el estamento sindical, motivo por el cual, a comienzos del ejercicio de 2014, este Comisionado inicia una actuación de oficio, [queja 14/175](#), ante la Administración autonómica,



por el incumplimiento del 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, al no efectuarse con la periodicidad reglamentada las convocatorias de los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo adscritos a personal funcionario, hecho que pone en cuestión el derecho a la carrera profesional de este colectivo.

El antecedente inmediato lo encontramos en las diferentes Órdenes y Resoluciones de 2 de marzo de 2011 por las que se convocó el último concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes en el ámbito de diferentes Consejerías de la Junta de Andalucía (Servicios Centrales y Periféricos).

Dicho concurso fue resuelto por diversas Ordenes de 19 de marzo de 2013 (BOJA número 60, de 27 de marzo), después de una paralización del proceso por los Tribunales de Justicia, por cuanto afectó a derechos tanto de quienes habían concursado como de quienes no lo habían hecho, al modificarse puntualmente el baremo en el curso del proceso, al ser declarado dicho extremo contrario a Derecho por diversas resoluciones judiciales que obligaron a la Administración a retrotraerse al baremo inicial estipulado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero.

De las respuestas recibidas de los distintos departamentos consultados cabe destacar el informe de la Secretaría General para la Administración Pública:

“A la vista de las vicisitudes acontecidas en los últimos concursos de méritos antes relatadas, y con la finalidad de evitar la más que probable impugnación, suspensión y anulación judicial de las futuras convocatorias de concursos, se constituyó entre la Administración y las organizaciones sindicales un grupo de trabajo para la modificación del Decreto 2/2002 en lo referente al baremo de los concursos de méritos. El resultado de dicho grupo de trabajo fue que se asumieran por todas las partes las siguientes propuestas:

Establecimiento de un baremo único para puestos base y de estructura. Introducción de un mérito relativo a la conciliación de la vida familiar y personal. Disminución del mínimo de horas requerido para la valoración de los cursos y valoración del trabajo desarrollado teniendo en cuenta solo el puesto definitivo desde el que se concursa.

Respecto del mérito de la antigüedad, la Administración planteó que se valorasen los servicios prestados como personal interino siguiendo los criterios mantenidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en todas las demás Comunidades Autónomas y en la Administración General del Estado. De no ser así, Andalucía sería la única Comunidad Autónoma en no tener en cuenta dicho mérito. Sin embargo, las organizaciones sindicales se dividieron entre las partidarias de la valoración de los servicios previos (USTEA, UGT Y CCOO) y las contrarias (SAFJA Y CSIF). En consecuencia, no pudo lograrse un consenso entre las organizaciones sindicales sobre el mérito de la antigüedad.(...).

(...) la Administración ha intentado llegar a un consenso en el baremo que debe regir el concurso de méritos (...) a pesar de ello ese consenso no se ha producido.”

En la tramitación del expediente de queja dimos traslado y audiencia a las representaciones sindicales presentes en la citada Mesa Sectorial.

Nuestras consideraciones partían del planteamiento de la carrera administrativa como un derecho individual de los empleados públicos, al establecer los artículos 14 y 16 del Estatuto Básico del Empleado Público el derecho de estos “a la progresión en la carrera profesional” y “a la promoción profesional”, lo que incluye el derecho a la promoción mediante el acceso a puestos de trabajo de igual o nivel superior a través de concurso de méritos.

El sistema o modelo de carrera, que tiene su basamento en la ordenación de la función pública a través de su clasificación en cuerpos, escalas y categorías y en los puestos de trabajo (elemento estático de la carrera), tiene su otro componente en el reconocimiento de los ascensos profesionales a través, entre otros instrumentos, de la provisión u ocupación sucesiva de puestos de trabajo (elemento dinámico de



la carrera profesional), del que el concurso de méritos se erige como la modalidad ordinaria de provisión por excelencia.

En desarrollo de esa previsión legal, 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, en su art. 44.2, prevé una periodicidad semestral de las convocatorias y su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Así pues, analizamos cómo en el periodo de los últimos ocho años se han producido tres convocatorias de concursos de méritos (2006, 2009 y 2011), lo que arroja un significativo déficit convocante si nos atenemos a la periodicidad semestral reglamentada, destacando en este aspecto el reiterado incumplimiento de esta parcela de la promoción por parte de la Administración autonómica.

Sin duda, las dificultades de gestión y correlativas demoras intervinientes en las convocatorias de concursos de méritos precedentes, especialmente en las convocatorias de 2011, han estado íntimamente vinculadas a los vaivenes administrativos y judiciales que tras la aprobación del Decreto 2/2002 se han producido, fundamentalmente, en relación al ámbito subjetivo de aplicación del mérito baremable "antigüedad".

En relación a la baremación de dicho mérito, objeto de controversia en las precedentes convocatorias, por la Administración se aduce que, con posterioridad a la resolución definitiva del concurso de 2011 (marzo de 2013), ha venido planteando en sede de mesa de negociación la necesidad de que se valoren los servicios prestados como personal interino, siguiendo el criterio de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo y de la Administración estatal y de algunas Autonomías, sin que este aspecto haya obtenido consenso sindical alguno.

En definitiva, estimábamos que el incumplimiento de la Administración de la Función Pública andaluza en relación a la obligación de acometer semestralmente concursos de méritos contraviene, más allá de la previsión reglamentaria a este respecto, atenta al derecho del colectivo funcional al desarrollo de su carrera profesional y a los otros aspectos relacionados con el mismo (mejora retributiva, conciliación familiar, etc.).

A la vista de lo actuado, formulamos a la Secretaria General para la Administración Pública recomendación relativa al obligado cumplimiento de lo establecido en el Art. 44 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, adoptando las medidas oportunas que garanticen la efectiva obligación de convocar, con periodicidad semestral y, en todo caso para el ejercicio de 2014, concursos de méritos del personal funcionario de los Cuerpos y Especialidades de la Administración General de la Junta de Andalucía, sugiriendo a dicho centro directivo perseverancia en el intento de consensuar, con las representaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, las distintas propuestas de mejora relativas a los concursos de méritos y, en su caso, los acuerdos que faciliten el pronto, pacífico y ágil desarrollo de las futuras convocatorias.

Por la citada Secretaría General se manifiesta su voluntad de alcanzar un acuerdo con la representación sindical respecto a los méritos valorables en los concursos, no sin advertir la contradictoria jurisprudencia, la europea a favor y la andaluza (ratificada por el Tribunal Constitucional) en contra de la valoración, a efectos de antigüedad, del tiempo de servicios como personal interino.



## 01.V.2.2.2

### Demora en la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación del desarrollo profesional del personal estatuario vinculado al Servicio Andaluz de Salud (SAS)

En la queja 13/3659, promovida por un colectivo de profesionales del Servicio Andaluz de Salud (SAS), nos exponían su discrepancia con la prolongación de la suspensión de la carrera profesional que como consecuencia de una sentencia del Tribunal Supremo traía causa, resolución judicial que anulaba preceptos sustanciales de la normativa reguladora en la materia, y en concreto del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, que en su Anexo V regula el modelo de carrera profesional del personal estatuario al servicio del SAS.

Por los interesados se describe la situación de paralización en su carrera profesional expresando:

“El bloqueo consiste en unos casos en impedir el acceso a determinado personal, ya sea interino o fijo de determinadas categorías. O bien en otros casos, se permite el inicio y tras el proceso de acreditación profesional previo y obtener la certificación de calidad, (...) no obteniendo el merecido reconocimiento, con grave frustración y desencanto del colectivo de profesionales sanitarios.”

Por su parte, la Administración Sanitaria, a través de la Dirección General de Profesionales del SAS informaba que los procesos de carrera profesional en el SAS eran objeto de reordenación, atendiendo a la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, que anulaba determinados preceptos del citado acuerdo, circunstancia que obligaba a dejar de resolver temporalmente dichas acreditaciones. En concreto, anula el punto 7.1 relativo a la composición de las Comisiones de Valoración de carrera profesional de Centro, estableciendo que dichas comisiones deben contar con la presencia de evaluadores externos designados por las Agencias de Calidad o Sociedades Científicas de su ámbito de competencia.

A este respecto, el citado Acuerdo de Consejo de Gobierno regulador de la carrera profesional del personal del SAS, fue objeto de impugnación ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que en una primera instancia dictó Sentencia de 22 de diciembre de 2008, anulando seis puntos del mismo, sentencia que en una segunda instancia de casación, fue ratificada por Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, que en relación al epígrafe Séptimo (7.1) del Anexo V esgrimía la vulneración del art. 42.2 Ley 16/2003, de 28 de mayo y el art. 38 d) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, por no incorporar la participación de evaluadores externos en las Comisiones de Valoración de Centro. En suma, se declaraba la nulidad de determinados preceptos del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se establecía el modelo de Carrera Profesional del SAS.

Aunque el fallo en ambas instancias afecta a diversos puntos o epígrafes del Anexo V del Acuerdo regulador de la carrera profesional, en el caso planteado se circunscribía al punto relativo a la composición de dichas Comisiones de Valoración, circunstancia que obliga a una nueva redacción de dicho precepto, como del resto afectado por la misma sentencia.

Por otro lado, la propia información administrativa daba a entender cuáles pueden ser las razones de la dilación para la nueva regulación del modelo de carrera, cuando afirmaba que aparte de los necesarios cambios normativos *“es necesario que las Resoluciones de los Procesos de Certificación pendientes cuenten con respaldo de dotación presupuestaria, y actualmente se encuentra limitada (...) por el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre (...)”*.

Ante la circunstancia de que la sentencia del Tribunal Supremo dejaba de facto sin cobertura legal aspectos sustanciales de la carrera administrativa, la Administración Sanitaria, y en concreto el SAS, procedió a la paralización de los procesos de acreditación-certificación, sin que por dicha Administración, ya la Consejería de Salud y Bienestar Social (hoy Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales) o el propio



Servicio Andaluz de Salud, se dictara una resolución formal que así lo dispusiera, resolución que a la par que dar conocimiento al personal afectado y al resto del personal al servicio del SAS hubiera supuesto una mayor seguridad jurídica sobre el marco jurídico resultante tras la citada sentencia.

Desde nuestra perspectiva, esta dilatada inactividad normativa por parte del Ejecutivo andaluz suponía un claro incumplimiento de la obligada ejecución del fallo jurisdiccional recaído sobre dicho modelo de carrera, en perjuicio de los legítimos derechos del personal estatutario afectado, y en concreto al normal desarrollo de su carrera profesional.

Por todo lo anterior, formulamos al Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud y a la Dirección General de Profesionales del SAS **Recomendación y Sugerencia** en orden a la nueva regulación del modelo de Carrera Profesional del personal al servicio del SAS, ateniéndose al fallo de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 12 de marzo de 2012, facilitando así la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación tendentes al reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario vinculado al Servicio Andaluz de Salud, así como a la elaboración de la propuesta de negociación sobre el modelo de Carrera Profesional a someter a la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, abordando las modificaciones de los preceptos afectados por el fallo de la misma sobre el modelo de Carrera Profesional acordado por dicho órgano (Anexo V del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006).

Posteriormente, la Dirección General de Profesionales nos comunicaba que en la sesión de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 21 de febrero de 2014 se acordó la constitución de una Mesa Técnica al efecto, dependiente de la Mesa Sectorial, materializándose con el dictado de la Resolución de 29 de abril de 2014, por la que se acuerda el inicio del procedimiento para la adaptación de la regulación de la carrera profesional del SAS al citado fallo judicial.

Otro supuesto relacionado con la carrera profesional lo encontramos en la queja 12/7034, en la que se planteaba la paralización de la modalidad de provisión consistente en la promoción interna temporal (PIT) del personal estatutario al servicio de los centros e instituciones sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud, vía que ha permitido acceder, en los últimos años, a puestos básicos correspondientes a las categorías de médico de familia y facultativo especialista con carácter eventual, promoción que no se ofertaba últimamente por el SAS.

Por su parte, la Dirección General de Profesionales del SAS, sin negar dicho extremo, esgrimía que ello era debido a las drásticas limitaciones presupuestarias dispuestas por el Gobierno de la Nación a partir de la publicación 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, sin perjuicio de la existencia a dicha fecha (mediados de 2013) de 1.294 nombramientos por promoción interna temporal, afirmaba:

“Estas fuertes restricciones económicas, han obligado a desarrollar exigentes mecanismos de control del gasto entre los que se encuentra la formalización de nombramientos de carácter eventual con una duración máxima de un mes y con un porcentaje de la jornada del 75%, nombramientos que han afectado de forma negativa a la promoción interna temporal de nuestros profesionales, dado que la misma se ha de dar sobre ofertas de nombramientos de sustitución o interinidades vacantes.

Esta Dirección General de Profesionales, en el marco de lo que resta de legislatura, y conforme se vaya recuperando un contexto económico en el que no imperen tan fuertes restricciones económicas, ha adquirido el compromiso de promover la normalización de los distintos tipos de nombramientos que tradicionalmente ha venido realizando el SAS, garantizando así la promoción interna temporal.”

La promoción interna temporal del personal estatutario, consistente en el desempeño temporal y voluntario por el personal estatutario fijo de funciones correspondientes a una categoría, y en su caso, especialidad, del mismo o superior nivel de titulación, viene recogida en la regulación estatutaria de este colectivo profesional (artículo 35 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud -Ley 55/2003- y en los artículos 37 a 40 del Texto Refundido y Actualizaciones del Pacto de la Mesa Sectorial



de Sanidad de 18 de mayo de 2010, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el SAS, aprobado por Resolución de 21 de junio de 2010).

Conforme a lo establecido en dicho pacto, tras su última modificación por Resolución de 21 de noviembre de 2013 (BOJA del 28), esta modalidad de provisión temporal se establece en su apartado VI el siguiente sistema de reserva:

«En las vinculaciones temporales de larga duración se reservará hasta un 33% de las mismas para cubrir por el sistema de promoción interna. Las vinculaciones temporales de corta duración por sustitución de maternidad y de vacaciones por período igual o superior a un mes de duración, así como los nombramientos de carácter eventual de duración igual o superior a un mes que se hayan de realizar para cubrir durante el período de tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y entre el 1 de diciembre y el 15 de enero de cada año las necesidades derivadas de la disminución de profesionales disponibles a causa de las vacaciones anuales reglamentarias o días de libre disposición, en su caso, se ofertarán al 50% para su cobertura mediante profesionales provenientes del turno libre y del turno de promoción interna.

Para las vinculaciones temporales de corta duración, con duración igual o superior a un mes, por causa distinta de las citadas en el párrafo anterior, la comisión central de control y seguimiento del Pacto establecerá de forma periódica, conforme a los criterios fijados, el porcentaje que se ofertará al turno de promoción interna temporal.»

Así pues, de la regulación comprometida en el pacto cabe deducir un concreto porcentaje de reserva a favor de vinculaciones temporales de larga duración y otra reserva para las vinculaciones de corta duración, cuyo porcentaje se difiere al que señale la Comisión central de control y seguimiento del Pacto, para ser proveídas mediante PIT.

En la medida que los compromisos que la Administración sanitaria eran objeto de incumplimiento por parte del SAS, es decir, el incumplimiento de la obligación de ofertar un determinado cupo de las vinculaciones temporales a la PIT, tanto en relación al cupo establecido en el Pacto de 2010 como en relación al nuevo cupo establecido tras la reforma del Pacto en noviembre de 2013, tal y como se venía denunciando por las instancias sindicales en el seno de la Comisión Central de Control y Seguimiento del Pacto, ello supone una merma en el derecho a la carrera profesional del personal estatutario que presta sus servicios en la red asistencial dependiente del SAS.

Por lo anteriormente expuesto, formulamos **Recomendación** a la Dirección General de Profesionales del SAS el dictado de las instrucciones pertinentes a los distintos Centros gestores de las Bolsas del SAS, en orden a que en las vinculaciones temporales se respete la continuidad como los cupos de reserva establecidos a favor de la promoción interna temporal (PIT).

Por el citado centro directivo se contestó en el sentido de aceptar lo recomendado, toda vez que la última modificación de la regulación de la Bolsa Única del SAS, mediante Resolución de 21 de noviembre de 2013, como por la práctica administrativa de los nombramientos, estos se ofertan con respeto a los porcentajes de reserva establecidos para dicha promoción.



## 01.V.2.3 Condiciones de trabajo

### 01.V.2.3.1 Cobertura de vacantes a través de sucesivos nombramientos eventuales. Especial referencia a la prolongación de la jornada laboral (solape)

Entre las múltiples expresiones que tiene las distintas medidas de recorte en el gasto público, destacamos aquí aquellas que derivan en la progresiva presencia de la temporalidad en el empleo público, consecuencia a su vez, de las restringidas tasas de reposición sobre las plazas vacantes que se producen en las plantillas públicas.

Así, en la queja 14/2679, instada por el Presidente del Sindicato Médico de Sevilla, se nos exponía el problema que afecta al colectivo de facultativos contratados por el Servicio Andaluz de Salud, durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, en condiciones –a juicio de dicha representación- de clara precariedad laboral. Al respecto, manifestaba:

“La masiva contratación de personal con nombramiento eventual a tiempo parcial del 75% y de corta duración, sin sometimiento a la legalidad vigente, así como ante el permanente caso omiso que realiza de las demandas de este Sindicato sobre el estudio de las necesidades reales de plantilla, ante el abuso de la contratación de forma permanente de facultativos en condiciones de precariedad laboral.

A raíz del contexto económico en que nos encontramos, tanto desde el Gobierno de la Nación como desde la Comunidad Autónoma de Andalucía se han elaborado y publicado una serie de normas con una importante repercusión en las condiciones laborales del personal de las Administraciones públicas en general, y más acusadamente en el Personal Facultativo del Servicio Andaluz de Salud (...).

El SAS ha procedido a una reducción del 25% en jornada y retribuciones de todo su personal eventual, suponiendo con ello además un importante agravio con el resto de empleados públicos.

En este marco, los nombramientos eventuales al 75% y de corta duración se están convirtiendo en el único tipo de nombramiento temporal que realiza actualmente el SAS, siendo inexistentes nuevos nombramientos de interinos, tanto vacantes como sustitutos, estando, además, esta reducción del 25% a todo el colectivo eventual carente de respaldo normativo, lo que está suponiendo, junto a la falta de Oposiciones, que la precariedad laboral está aumentando alarmantemente en el SAS.

En la actualidad (...), la eventualidad en el SAS afecta a un tercio de la plantilla de Facultativos, siendo la edad media de estos próxima a los 40 años y el tiempo medio de servicios prestados en el SAS de cerca de 10 años. Además, están sufriendo, como consecuencia de los distintos recortes salariales, una pérdida del 40% en su poder adquisitivo.

Como bien dice el propio SAS, el nombramiento a Tiempo Parcial es legal, está contemplado en la normativa vigente, y su finalidad es la del ajuste entre las necesidades del servicio, los momentos de lata demanda en momentos concretos del día, o las sustituciones de reducciones parciales de jornada y, en definitiva, para satisfacer necesidades asistenciales específicas. Por tanto, la generalización de este tipo de nombramientos, en nuestra opinión, no deja de ser un fraude de ley, una rebaja encubierta de salarios y un ataque frontal a la profesión médica y, por tanto, al corazón del propio Sistema Sanitario público andaluz.

A mayor abundamiento, al personal con contrato eventual parcial al 75% con dedicación exclusiva total a la sanidad pública, el SAS se niega a abonarle tanto el Complemento de Exclusividad al 100%, como el permitirle compatibilizar el restante 25% de la jornada libre en la sanidad privada.





Por otro lado, la ampliación de la jornada ordinaria antes referida en los Hospitales, la está aplicando sistemáticamente en detrimento de la Actividad Extraordinaria (Continuidad Asistencial), y/o Jornada Complementaria (“guardias médicas”). Esto supone que estas 105 horas anuales de más no se están utilizando para aumentar la actividad asistencial, sino para detraer del salario anual de los Facultativos unas cantidades en concepto de Continuidad Asistencial y/o “guardias”. De hecho, ante las reclamaciones judiciales que un gran número de facultativos han realizado contra el SAS por la disminución de estas Continuidades Asistenciales (...), el propio SAS ha argumentado que no son necesarias, puesto que se ha aumentado la jornada ordinaria, quedando suplidas. Siendo en verdad así, queda, por tanto, sin justificación la reducción de jornada y retribuciones al personal eventual.

En el ámbito de la Atención Primaria, el recorte en el personal eventual supone que éstos no acudan al centro un día a la semana, siendo la actividad de ese día repartida entre el resto del equipo, sobrecargándolo y saturando aún más ese día las consultas. Y por otro lado, la ampliación de la jornada ordinaria se está empleando para detraer de la “Guardia” del sábado 7 horas que son transformadas en jornada ordinaria y, por tanto, abonar sólo 17 horas en concepto de jornada complementaria, mientras la actividad es de 24 horas.

Esto último supone que el número total de horas efectivamente trabajadas (tanto en actividad no urgente como urgente) por los Facultativos a tiempo completo, permanezca invariada, mientras que en el personal eventual, la actividad no urgente se ha reducido un 25%, así la actividad asistencial no urgente global es menor.

Por el contrario, son muchos los Facultativos que en sus Servicios se ven obligados a prolongar la jornada en horario de jornada ordinaria, pero abonada como jornada complementaria. Esto es especialmente tangible en los Servicios de Urgencias, en donde los Facultativos realizan de promedio una jornada anual efectiva de más de 2.000 horas anuales, ya sea con nombramiento a tiempo completo o parcial. Pero si un Facultativo a tiempo completo tiene que realizar 1.645 horas anuales de jornada ordinaria y el resto se le abona como complementaria, a un Facultativo al 75% se le abonan como jornada ordinaria 1.233 horas al año, y el resto como jornada complementaria, realizando ambos la mayoría de las veces la misma jornada anual total. Dado que la jornada complementaria se abona a mitad de precio que la ordinaria, el ahorro económico es tangible y claramente fraudulento.”

Respecto a este planteamiento, la Dirección General de Profesionales del SAS manifestaba sus discrepancias con las medidas de contención del gasto público adoptadas en el ámbito estatal, especialmente la referida al incremento de la jornada laboral de los empleados públicos -al pasar de 35 a 37,5 horas semanales-, expresando que nombramientos al 75% de la jornada laboral para el personal eventual del SAS, se realiza “para evitar que este generalizado incremento de la jornada laboral en dos horas y media semanales conlleve una importante disminución del número de empleados públicos, hemos tenido que reducir la jornada laboral entre el personal eventual del SAS”.

Ante ello, entendimos que esa controversia, dada la inexistencia de irregularidades en la actuación de la Administración sanitaria, no procedía ser dirimida por parte de esta Institución, habida cuenta la existencia de otros cauces establecidos para ello por el ordenamiento jurídico, vía negociación colectiva o, en su caso, en vía jurisdiccional.

En efecto, la regulación jurídica existente de ámbito estatal ha limitado la ofertas de Empleo Público a categorías profesionales prioritarias o servicios públicos de carácter esencial. No obstante, en 2013 se aprobó una Oferta de Empleo Público en el SAS que permitiría cubrir las vacantes definitivas producidas en los años 2012 y 2013. También, en aquel momento, se estaba tramitando la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2014, materializada posteriormente en el Decreto 170/2014, de 9 de diciembre.

En todo caso, según afirmaba la Administración sanitaria, se seguirían realizando nombramientos de carácter eventual para continuar garantizando la asistencia sanitaria en los máximos niveles de calidad, si bien desde comienzos del año 2014 los nombramientos ordinarios se había venido suscribiendo



con una duración de cuatro meses, y los próximos nombramientos para tareas de mayor continuidad serían de ocho meses, y de continuar las actuales condiciones presupuestarias, para 2015 este tipo de nombramientos alcanzarían el año de duración.

En consecuencia con lo expuesto, en aquel momento dimos por concluidas nuestras actuaciones, en la confianza de que las actuaciones que se estaban llevando a cabo por los servicios competentes de la Administración sanitaria, junto con los representantes sindicales del sector, condujesen a la publicación de la Convocatoria de Empleo Público del SAS pendiente, así como a la normalización de la contratación de carácter temporal del sector sanitario, en número y duración tal y como se venía haciendo con anterioridad a las restricciones derivadas de la crisis económica, lo que, sin duda, redundará en una mejora de las condiciones de acceso al Empleo Público de los profesionales de la salud, en sus condiciones laborales, y, por ende, en la atención sanitaria de los andaluces que es una de las preocupaciones más acuciantes de esta Institución cada vez que se tratan problemas relacionados con estos asuntos.

En relación a este asunto, cabe decir que al momento de redacción del presente informe, en la última reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad (enero de 2015), se ha acordado que todos los contratos eventuales estructurales serán de jornada y retribuciones al cien por cien a partir del 1 de marzo de 2015, procediéndose por el SAS a transformar los actuales contratos eventuales a jornada completa y duración de un año -hasta el 31 de enero de 2016-, mayoritariamente a través del proceso de selección establecido en la Bolsa Única de Empleo del SAS, salvo que se trate de tareas específicas que requieran de una experiencia o formación determinada, que se llevarán a cabo por vía de ofertas específicas, según el proceso contenido en el Pacto de Bolsa.

Por último, en una vertiente diferente, tenemos la actuación de oficio [queja 14/1252](#) motivada ante la recepción de un importante número de quejas individuales formuladas por el personal de Enfermería del Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba -a las que posteriormente se acumularon otras de distintos hospitales, en las que se denunciaba el perjuicio que les ocasionaba el hecho de que diariamente se veían obligados a prolongar su jornada laboral 15 minutos antes del inicio y 15 minutos después de su finalización, para realizar el "relevo" de enfermería, o "solape" entre turnos, sin que estos periodos de tiempo computaran como jornada laboral.

En este sentido, en las quejas recibidas las personas interesadas exponían que el así denominado acto de "relevo de enfermería" era el momento fundamental de intercambio de información clínica de los pacientes entre los profesionales de Enfermería de las unidades asistenciales, el cual era imprescindible para garantizar debidamente la continuidad asistencial.

En apoyo de su pretensión aducían los denunciados que en el Estatuto Marco de los Servicios de Salud, (artículo 46.2.c) ya viene definido el tiempo de trabajo, por lo que dicho colectivo entendía que no había duda en definir que, estando en sus puestos de trabajo en el ejercicio de su actividad y funciones, debería contemplarse ese tiempo como jornada realizada, consideración ésta que, según afirmaban, estaba reconocida en la mayoría de países de la Unión Europea y en muchas Comunidades Autónomas.

En definitiva, el personal de Enfermería de estos hospitales exponía que para garantizar la transmisión de la información de los pacientes dependientes de cada Unidad, se veía obligado a entrar antes del inicio de su jornada laboral para recibir el relevo asistencial, e igualmente se tenía que marchar del puesto de trabajo un tiempo después del fin de su jornada laboral, para poder transmitir la información al profesional que le relevaba.

Como ejemplo indicaban que cuando entraban a trabajar en el turno de las 8.00 horas de la mañana, lo realizaban al menos 15 minutos antes para recibir la transmisión del estado y evolución de todos los pacientes que tenían que atender durante la mañana. Asimismo, aunque el horario de salida de ese turno era a las 15.00 horas, no podían abandonar el centro hasta las 15.15 horas, tiempo mínimo necesario para trasladar la información al profesional que llegaba de turno de tarde, el cual igualmente acudía al centro de trabajo con 15 minutos de antelación.



Una vez analizada la cuestión por la Dirección General de Profesionales del SAS, se nos expuso que este aspecto había sido tratado en diversas reuniones de la Mesa Sectorial de Sanidad, sobre el que no hubo acuerdo al respecto, correspondiendo a la Administración sanitaria dictar las Instrucciones correspondientes en el marco de la legislación estatal (Ley 2/2012, de 29 de junio), sin que desde esta Institución se pudiera tampoco ir más allá que apelar a la responsabilidad y buena fe de las partes, como contrapartida al derecho de los pacientes y usuarios de los servicios sanitarios de recibir una asistencia en parámetros de continuidad y seguridad.

Desde nuestra perspectiva, hemos de manifestar que el relevo de enfermería es el momento fundamental de intercambio de información clínica de los pacientes entre los profesionales de Enfermería de las unidades asistenciales, aspecto crucial e imprescindible para garantizar debidamente la continuidad asistencial, un tiempo que dicho personal está prolongando su jornada laboral para poder garantizar la continuidad asistencial, y por tanto, la seguridad del paciente durante los relevos de turnos, y en este sentido dicho periodo de tiempo debe contemplarse como jornada realizada, en los términos que en el seno de la Mesa sectorial se acuerde.

En este sentido nos dirigimos a la titular de la Dirección General de Profesionales del SAS instándole a que se renovasen los esfuerzos negociadores, para que el tiempo empleado por este colectivo profesional en los relevos fuese objeto de cómputo, en los términos que en el seno de dicha negociación se acordase, y con pleno respeto al marco legal de referencia.

### 01.V.2.3.2

## Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de funcionarios docentes en destinos provisionales

Con objeto de conocer las posibles medidas que por parte de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte pudieran adoptarse en orden a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios docentes no universitarios, en destinos provisionales, promovimos la actuación de oficio [queja 14/3399](#), ante la Secretaría General de Educación.

En el ámbito de dicha función pública, quienes ingresan en los cuerpos docentes lo hacen a través de un sistema de selección que no desemboca con la adjudicación de una plaza con carácter definitivo, a diferencia de otros sectores de la Administración Pública, lo que en la práctica es causa y consecuencia de un significativo número de funcionarios de carrera cuyos primeros años de servicio lo es destinos provisionales, con las consiguientes incertidumbres de todo orden que esta situación administrativa conlleva, especialmente cuando ésta perdura en el tiempo en sucesivos cursos escolares y cambios de destinos igualmente con carácter provisional.

Con posterioridad a su ingreso en el Cuerpo, estos funcionarios de carrera con destino "provisional", van obteniendo progresivamente plaza definitiva, tras sucesivas convocatorias de concursos de traslados de periodicidad anual, en los que se encuentran obligados a participar, con carácter irrenunciable, hasta obtener destino definitivo.

Dichos concursos, convocados en todo el territorio nacional al amparo del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, disponen en sus bases para los funcionarios de carrera que no han obtenido su primer destino definitivo en Andalucía, la obligación de consignar las ocho provincias andaluzas, con el objeto de adjudicar plaza con carácter forzoso, ya que caso de no cumplimentar (todas las provincias) se incluirán de oficio por orden de códigos, provocando la adjudicación de un destino no deseado a la par que



impidiendo su obtención por parte de otro concursante posterior en la lista interesado en el puesto. Lo que en la práctica se traduce en la obtención de destinos provisionales en provincias y localidades que distorsionan o impiden la conciliación.

Por otra parte, el Parlamento Andaluz asumió -en 2010- el compromiso político con la Educación andaluza que se materializó en la aprobación del Paquete de Medidas para la Convergencia Educativa de Andalucía (BOPA de 9 de marzo), del que invocamos la medida número 27, primera medida del capítulo dedicado al profesorado, adquiriendo el compromiso de «Prestar una atención prioritaria a la mejora de las condiciones en que el profesorado realiza su trabajo y al estímulo de una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente».

El derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar alcanza su mayor rigor y más sólido asiento en el deber de protección de la familia y de los menores, derecho y obligación que encuentra su acomodo en nuestro Estatuto de Autonomía, en cuanto la conciliación de la vida laboral y familiar, se erige en principio rector de las políticas públicas.

En su respuesta, la Secretaría General de Educación nos trasladaba informe de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos en el que se concretaba, entre otros, que en la última Mesa Sectorial celebrada, se aceptó establecer un calendario de negociaciones con las Organizaciones Sindicales para la determinación de un nuevo marco normativo en materia de adjudicación de destinos provisionales que modifique el actual, por lo que entendemos que el asunto que motivó nuestra actuación de oficio, se encuentra en vías de solución, dando con ello por finalizadas nuestras actuaciones.

#### 01.V.2.4 Representación y participación

Aunque de ordinario suelen ser los empleados públicos, a título individual o de un colectivo, los que acuden a esta Institución en demanda de amparo de sus derechos profesionales frente a la Administración empleadora que presuntamente lo lesiona, no resulta excepcional lo casos en que quienes acuden con similar pretensión son las representaciones sindicales en las distintas Mesas Sectoriales de Negociación o las propias Juntas de Personal, en defensa de sus derechos y de sus representados, como es el caso que aquí traemos a colación.

Así, en los expedientes de [queja 13/3092](#) y [queja 13/4729](#), promovidos por las Juntas de Personal de los Servicios Centrales y Periféricos de la Administración de la Junta de Andalucía, respectivamente, se nos trasladaba su petición de reconocimiento de asistencia jurídica gratuita, planteando la situación de falta de asignación de medios adecuados y suficientes para el ejercicio de las funciones que le asigna el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 y la Ley de Órganos de Representación de 1987, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En su planteamiento se describía la actual situación de precariedad en que se encuentra esta Junta de Personal, al no disponer de medios para desempeñar sus funciones de defensa de los derechos de los empleados públicos, motivo por el cual acordó solicitar el derecho a la Asistencia Jurídica Gratuita para que dicha Junta de Personal, como interesada, pudiera iniciar los procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Frente al planteamiento relativo a la asistencia jurídica gratuita a favor de dicha Junta de Personal, la Secretaría General para la Administración Pública informaba y concluía que tal institución representativa no entra dentro del ámbito personal de aplicación de dicha asistencia jurídica, y que como tal órgano colegiado no puede ser beneficiario del mismo.



A este respecto, nuestras consideraciones se centraron inicialmente en la naturaleza jurídica de las Juntas de Personal de las Administraciones Públicas, constatando cómo a la luz del marco jurídico citado, las Juntas de Personal se configuran como el órgano colegiado de representación del personal sujeto a Derecho Administrativo para la defensa de sus intereses, a través del cual se establecen cauces de participación en la determinación de las condiciones de trabajo, ostentando plena capacidad para regular su organización y funcionamiento interno, por aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley 9/1987, en orden a la defensa de los intereses individuales y colectivos derivados de su relación de servicios.

Como órgano integrado en la estructura de la Administración, las Juntas de Personal, estas tienen la consideración de órgano administrativo dotado de personalidad jurídica en el ámbito de las competencias que le son propias, y con capacidad jurídica de obrar (legitimación activa) en el ejercicio de las funciones de vigilancia y control que le atribuyen las normas vigentes, pudiendo interponer recursos administrativos y jurisdiccionales en defensa de los derechos del personal funcionario que representa.

En este sentido, en tanto este órgano colegiado actúa colegiadamente y con decisión mayoritaria de los miembros que la componen, obtienen legitimación activa para iniciar, como interesados, procedimientos administrativos y ejercitar acciones en vía administrativa y judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, es decir, tienen la consideración de persona jurídica limitada exclusivamente en todo lo relativo al ámbito de sus funciones. En modo alguno dicha legitimación alcanza a los miembros de la Junta de Personal si estos actúan a título personal, que solo actuando colegiadamente y con soporte en decisiones mayoritarias de sus miembros pueden ejercitar tales acciones.

Sentado lo anterior, analizamos si las Juntas de Personal, con la personalidad jurídica limitada al estricto ámbito de sus funciones, pueden ser titulares de derechos fundamentales que se alegan vulnerados en relación a dicho órgano, toda vez que el alegato de la Junta de Personal se ciñe a la denegación del derecho fundamental del derecho de acceso a jurisdicción (art. 24.1 en relación al art. 119 CE).

El Tribunal Constitucional ha reconocido explícita e implícitamente la titularidad de estos derechos a las personas jurídicas privadas, y con un carácter más limitado respecto a las personas jurídicas públicas.

Así pues, concluimos que las Juntas de Personal, como órgano legitimado para el ejercicio de acciones administrativas y jurisdiccionales tienen reconocido el derecho a la tutela judicial efectiva y, por tanto, el de acceso a la jurisdicción que corresponda en defensa de los derechos que fiscalizan y tutelan.

Por último nos planteábamos si el derecho de acceso a la jurisdicción alcanza al derecho de asistencia jurídica gratuita y las particularidades que este pueda ofrecer respecto a las Juntas de Personal.

La Constitución Española en su artículo 119 establece que la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley y, en todo caso, respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar, competencia regulativa atribuida al Estado en su artículo 149.1.5.º que tiene su traslación en el artículo 150.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, al atribuir a la Junta de Andalucía la competencia para ordenar los servicios de justicia gratuita y de orientación jurídica gratuita.

El sistema de justicia gratuita articulado por la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, tiene por finalidad garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad a toda la ciudadanía, garantía que fue materializada mediante la desjudicialización del procedimiento para el reconocimiento del derecho a la asistencia gratuita y el traslado de la decisión de su reconocimiento o denegación a sede administrativa, esto es, a las Comisiones de Asistencia Jurídica Gratuita, con la colaboración previa en la instrucción del procedimiento de los servicios de orientación jurídica gratuita de los Colegios de Abogados respectivos.

La Ley 1/1996, de 10 de enero, y su reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, se completa en nuestro ámbito competencial con la regulación procedimental del derecho mediante el Decreto 67/2008, de 26 de febrero (modificado parcialmente por el Decreto 357/2012, de 28



de diciembre y derogando la anterior regulación por el Decreto 216/1999, de 26 de octubre), por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita de Andalucía.

Pues bien, en este marco regulador, el derecho a la asistencia jurídica gratuita referido a las personas jurídicas se limita por la Ley 1/1996 en su art. 2 (al que se remite el art. 2 del Decreto 67/2008) a:

- Que se trate de Asociaciones declaradas de Utilidad Pública o de Fundaciones inscritas en el Registro Administrativo correspondiente.
- Que su base imponible en el Impuesto sobre Sociedades sea inferior a la cantidad equivalente al triple del IPREM en cómputo anual (base imponible en el Impuesto de Sociedades debe ser inferior a 19.170,39 € en cómputo anual para el año 2013).

Este limitado alcance del derecho a la asistencia jurídica gratuita para las personas jurídicas ha venido planteando una viva polémica doctrinal que tiene su punto de partida en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en relación a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, toda vez que dicha reforma del Código Penal no se ha visto acompañada de la debida reforma de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, dando lugar a la ausencia de protección y asistencia técnica de letrado a un amplio elenco de personas jurídicas que acrediten de forma fehaciente la insuficiencia de recursos económicos suficientes para litigar y que no se encuentren encuadradas en el supuesto del artículo 2 de la citada ley, es decir, que sean asociaciones de utilidad pública o fundaciones.

En este sentido el citado precepto de la Ley de asistencia jurídica gratuita excluye la posibilidad de acogerse a este derecho a cualquier otro tipo persona jurídica, aún cuando estas se vean incurso como parte acusada en un proceso penal. Esta omisión no suponía hasta dicha reforma, ningún obstáculo de calado constitucional puesto que la imposibilidad de declarar culpable a una persona jurídica en un proceso penal dejaba al margen la problemática de la aplicación del derecho a la asistencia jurídica gratuita en dicha jurisdicción.

En estos casos, tanto la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita como los reglamentos de desarrollo que de la misma han ido aprobando las comunidades autónomas no han ido ampliando la esfera de prestación de este servicio a otro tipo de personas jurídicas, como es el caso de Andalucía que mediante el Decreto 67/2008, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita, la norma se circunscribe a dotar del servicio de asistencia jurídica gratuita a las personas amparadas por la Ley de cobertura.

Si bien estos precedentes debieron de alertar al legislador estatal, sin embargo, no sólo no ha resultado así, limitándose a trasladar una problemática que se daba en el área civil al ámbito del proceso penal con detrimento e incluso anulación del derecho a la tutela judicial efectiva.

Por ello, el Gobierno, en el Proyecto de Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, actualmente en fase parlamentaria (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 7 de marzo de 2014), consciente del carácter limitado de la tutela con que la vigente Ley 1/1996 otorga a las personas jurídicas, la nueva redacción del art. 2.3.5º del Proyecto de ley citado, aparte de las asociaciones de utilidad pública y las fundaciones inscritas previstas en el homólogo precepto vigente (art. 2 c) de la Ley 1/1996, añade las asociaciones de consumidores y usuarios, e incluso, sin necesidad de acreditar insuficiencia de recursos y en defensa de sus intereses específicos, se hace extensivo el derecho a favor de la Cruz Roja Española, las asociaciones que tengan como fin la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad y los sindicatos y *“los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social”*.

Resulta pacífico afirmar que el ejercicio de las funciones que competen a las Juntas de Personal requiere de suficiencia en la asignación de medios personales o financieros para aquellos casos en que la acción de la Junta de Personal los precise en tal sentido, y ello a pesar de que la actual coyuntura económica se



muestra desfavorable, y por ello resulta obligado para los poderes públicos promover medidas para que por estas instancias representativas se pueda desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación.

En base a lo anterior formulamos a la Secretaría General para la Administración Pública resolución en orden a que se asigne a la Junta de Personal de los Servicios Centrales de la Administración General de la Junta de Andalucía los medios necesarios para el adecuado ejercicio de las funciones que le competen, sugerencia que consideramos extensible a la Junta de Personal de los Servicios Periféricos de la Administración de la Junta de Andalucía.

### 01.V.2.5 Trabajo

En relación a las quejas relacionadas con las Políticas Activas de Empleo (PAE) desplegadas por la Junta de Andalucía, debemos destacar aquellas referidas la Formación Profesional para el Empleo (FPE), actualmente incardinadas en la Administración Educativa (y anteriormente en la de Empleo), singularizadas en las demoras en los abonos de las becas y ayudas vinculadas a dichos programas formativos.

En la medida que constatábamos dichas demoras, veníamos a plantear al departamento responsable sobre la necesidad de que estas ayudas fueran atendidas mediante el pronto abono de las mismas, pues el largo tiempo transcurrido hacía insostenible las distintas argumentaciones traídas a colación por esta (traspaso de competencias de un departamento a otro – de Empleo a Educación-, demora en los transferencias estatales de financiación, judicialización de los expedientes de concesión de las ayudas, acumulación de expedientes impagados, etc.).

En el mismo ámbito de formación, igualmente se nos plantearon quejas relativas a la demora en los pagos de las subvenciones de la Junta de Andalucía a favor de los Consorcios de Formación para el Empleo (Escuelas de Hostelería, de la Madera y la Joyería, Mármol, Artesanía y Restauración), que a su vez se trasladaba a los impagos en las nóminas del personal al servicio de dichos Consorcios, alcanzando esta situación a un total de 14 consorcios-escuelas. Dichos Consorcios se encuentran actualmente en proceso de disolución y liquidación y traspaso de sus activos y pasivos a la Agencia Pública Andaluza para la Educación y Formación.

Buen ejemplo de esta situación, ampliamente publicitada en los medios de comunicación, lo tenemos en las queja 13/2767, queja 13/5644, **queja 13/5646**, queja 13/4315, queja 13/5561 en las que se exponía que la Administración autonómica mantenía pendiente de pago buena parte de las subvenciones correspondientes a los ejercicios 2011, 2012 y 2013, situación que había abocado en débitos a proveedores, prestadores de servicios y nóminas de trabajadores de dichos consorcios, lo que a la postre impedía en normal comienzo del curso en perjuicio de su alumnado.

Así pues, los abonos de las becas, ayudas y subvenciones quedan supeditadas a la incorporación de los créditos a las Delegaciones Territoriales gestoras de dichos expedientes.

Otros programas de fomento de empleo, en este caso las de fomento del empleo autónomo, igualmente son objeto de denuncias en el mismo sentido, como son la vertidas en relación a la demora en la resolución de los expedientes derivados del Programa de Apoyo y Fomento del Trabajo Autónomo promovido por el Decreto-ley 8/2013, de 28 de mayo. Son los casos que expresan la queja 14/198 y la queja 14/3172, entre otras muchas. La respuesta de la Administración suele poner énfasis en la falta de dotación presupuestaria, circunstancia que impedía proceder a la fiscalización favorable de los expedientes de gasto y, por tanto a la resolución definitiva y pago efectivo de las ayudas.



Por su parte, la Junta de Andalucía venía argumentando que buena parte de los fondos afectos a las políticas activas de empleo venían afectados por la reducción de estos por parte del Estado (en casi un 60 por ciento en el 2014 en relación a las cuantías de 2011), así como a la demora en el libramiento de fondos de las ayudas correspondientes a un ejercicio a finales del mismo, cuando no su efectivo abono a principios del ejercicio siguiente (las de 2013 a principios de 2014 y las de este ejercicio a primeros de enero de 2015), práctica administrativa que a criterio de la Administración dificulta la correcta gestión de los programas de fomento de empleo vinculados a dichas transferencias estatales. En suma, se afirma por la Administración de Empleo que en este periodo se ha pasado de una financiación de 766 euros por parado registrado (2011) a menos de la mitad, 275 euros por parado registrado (2014).

Esta reducción de las partidas presupuestarias en las Políticas Activas de Empleo tuvo su traducción en una importante reducción en los efectivos adscritos a la red de oficinas de empleo, como fueron los casos de los asesores de empleo (queja 12/4226), de los promotores de empleo (queja 12/2764 y queja de oficio 12/6893) y del personal de los consorcios conocidos como UTEDLT.

En relación a las ayudas sociolaborales derivadas de procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, tras un largo periodo de orfandad normativa (2001-2010), se sucede a lo largo de 2011 y 2012 una regulación fragmentada en diversas Órdenes que desembocan finalmente en el Decreto-ley 4/2012, de 16 de octubre, norma que viene a integrar en un solo texto, con rango formal de ley, tanto a los distintos colectivos de beneficiarios como a las distintas modalidades de ayudas, iniciativa que es objeto de una sustancial reforma (por adición) por la Ley 5/2012, de 26 de diciembre.

Pues bien, aunque dicho Decreto-ley goza de la presunción de adecuación al ordenamiento jurídico, sin que haya sido objeto de cuestionamiento en instancia judicial o constitucional, la circunstancia de que dicha norma aborde un tratamiento diferenciado, especialmente en lo referido a la fecha término de percepción de las ayudas, de unos colectivos de extrabajadores beneficiarios respecto a otros en iguales o similares situaciones, motivó que por esta Institución se formulara resoluciones recomendando la conveniencia de que por la Administración de empleo se recabara dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía sobre la incidencia del principio constitucional de igualdad ante la ley en dicho punto del Decreto-ley, sin que esta postulación se asumiera por dicha Administración.

En materia de Trabajo y Seguridad Social, hemos de indicar que continuamos el seguimiento de los accidentes y siniestros laborales que se producen en nuestra Comunidad Autónoma, con el objetivo de colaborar con las Administraciones competentes al seguimiento y control que en la materia de prevención de riesgos laborales pueda servir para garantizar la seguridad y la salud laboral en Andalucía.

## 01.V.2.6 Seguridad Social

A lo largo de 2013 y 2014 tuvimos ocasión de tratar la problemática relativa a la regularización fiscal de las pensiones percibidas por emigrantes andaluces retornados, aspecto que analizamos en la [queja 14/681](#), en la que esta Institución dictó la Resolución que aquí destacamos.

En este periodo de tiempo, un elevado número de pensionistas emigrantes andaluces retornados fueron objeto de requerimientos por parte de la Administración Tributaria estatal en orden a la presentación de liquidaciones complementarias correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2008 y posteriores en relación a las pensiones obtenidas por estos en el extranjero, y ello a pesar de que la información que había obtenido el colectivo desde la propia Administración (oficinas de la AEAT, Consulados, Asociaciones de Emigrantes retornados, etc.) y de la propia dinámica de la Administración





Tributaria (hoja de datos fiscales y borradores de la declaración de la renta expedidos por la AEAT), no les advirtiera sobre la obligación de declarar las rentas (fundamentalmente pensiones) obtenidas en los países en los que trabajaron y devengaron sus pensiones.

Esta cuestión tuvo una gran relevancia en los medios de comunicación así como un destacado protagonismo en el seno de iniciativas, debates y propuestas parlamentarias (preguntas parlamentarias, interpelaciones al Ministro del ramo, iniciativas legislativas -proposiciones de ley-, etc.), a la que no estuvo ajena el propio movimiento asociativo (Federación Española de Emigrantes Retornados).

El propio Parlamento de Andalucía abordó esta cuestión con motivo de la Proposición no de Ley relativa a medidas tributarias excepcionales para las rentas no declaradas de emigrantes retornados\_(9-13/PNLP-000059) instando al Gobierno de la Nación a:

«Promover los cambios normativos necesarios para que dichas rentas y pensiones tengan la consideración de rentas exentas de tributación.

Con carácter general, no iniciar ningún expediente sancionador sobre las pensiones de los emigrantes residentes no declaradas en el IRPF y proceder a la paralización de los ya iniciados.

A que en el supuesto de no ser considerados los apartados anteriores promueva los cambios normativos necesarios para:

Ampliar el periodo de pago de los abonos requeridos, ampliando las causas de aplazamientos, ya sean mediante la ampliación del derecho por el importe mínimo de las cuantías, como por la ampliación de los periodos de abono.

Proceder a la cancelación de los intereses generados, por la demora en las liquidaciones del IRPF, dada la continua colaboración de las partes afectadas.»

En todo momento, tanto por el colectivo de los emigrantes afectados, a través de su representación asociativa, como por las propias autoridades que acogían sus planteamientos, se ha ponía de manifiesto, de manera indubitada, la obligación de regularizar la situación fiscal del colectivo, con el reconocimiento y pago de la deuda tributaria que corresponda al periodo no prescrito, mostrando a la par su disconformidad que sobre tal regularización se practiquen recargos, intereses de demora y sanciones. Con el mismo énfasis, plantea el colectivo, dado que se trata de pensionistas situados en franjas bajas en la cuantía de sus pensiones, que tales débitos sean objeto de los fraccionamientos y/o aplazamientos en el abono de los mismos, si así lo solicitaran los interesados.

Por nuestra parte, esta Defensoría consideró elevar a la Defensora del Pueblo esta cuestión con fundamento en la presencia de la buena fe en la actuación de los pensionistas emigrantes retornados frente a la Hacienda Pública española y la confianza legítima en la actuación de esta.

En defensa de la actuación tributaria de los pensionistas emigrantes retornados traíamos a colación la buena fe de estos al punto de no ser declaradas sus rentas exteriores en la declaración anual del IRPF, por entender que las mismas estaban exentas a dichos efectos, a la par que la confianza legítima que le otorgaba la ancestral ausencia de actuación investigadora al respecto, principios que entendíamos vulnerados por la actuación de la Administración tributaria en este sentido.

Igualmente constatábamos la existencia de confianza legítima de los afectados inducida por la Administración tributaria y de exteriores.

Lo cierto es que desde la Administración tributaria se daba apariencia de actuación regular en el cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de este colectivo, practicara o no su declaración anual del IRPF con omisión de las rentas del exterior, toda vez que los datos fiscales y los borradores del IRPF de cada ejercicio suministrados por las respectivas oficinas de la AEAT, hacían expresa omisión de las mismas, dando así cierta carta de regularidad tributaria al actuar fiscal del colectivo afectado.



Incluso, a decir de los interesados y representantes del movimiento asociativo, en los casos de consultas individuales de los afectados sobre este particular en las propias oficinas de la AEAT, se les tranquilizaba informándole que tales rentas quedaban exentas a efectos de la declaración anual del IRPF, e incluso, se les informaba de la existencia de casos en los que habiendo incluido dichas rentas exteriores, por la AEAT se procedía de oficio a su rectificación eliminando aquellas que no tenían su soporte y reconocimiento en la correspondiente hoja de datos fiscales.

Igual confianza deparaba la Administración Consular, respecto de la que los afectados refieren idéntica información a la suministrada por la AEAT sobre este particular.

Por otro lado y consecuencia de lo anterior, constatábamos la ausencia de culpa o dolo en la actuación tributaria de los pensionistas emigrantes retornados.

Aún cuando la infracción tributaria se ciñe a la omisión de la declaración en el IRPF de rentas obtenidas en el extranjero por los pensionistas emigrantes retornados, de obligada declaración para los españoles residentes en nuestro país, lo cierto es que desde la perspectiva del contribuyente, su buena fe, le exime de responsabilidad, mas no del cumplimiento de la deuda tributaria derivada de la legalidad ordinaria.

En el caso aquí planteado, la ausencia de culpabilidad para todos y cada unos de los pensionistas afectados en relación a la omisión de las rentas obtenidas en el extranjero en las declaraciones del IRPF de los ejercicios precedentes no prescritos, excluye la imposición de sanciones en la regularización tributaria.

En base a todo lo anterior concluíamos resolviendo y elevando a la Defensora del Pueblo nuestras consideraciones y fundamentos, en orden a que si así lo estimara y acordara instara ante el Gobierno de la Nación la adopción de las iniciativas legislativas y/o reglamentarias que faciliten la regularización tributaria de este colectivo, sin recargo, ni intereses de demora, ni sanción.

Por la Defensora del Pueblo se informa sobre el Proyecto de Ley por el que se modifican parcialmente la Ley del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas (Ley 35/2006) y de los No Residentes (Real Decreto Legislativo 5/2004), publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 6 de agosto de 2014, iniciativa legislativa que incorpora una Disposición Adicional Única relativa a la «Regularización de deudas tributarias correspondientes a pensiones del extranjero y condonación de las sanciones, recargos e intereses liquidados por este concepto», respondiendo así a las pretensiones del colectivo como a las postulaciones dirigidas en este sentido por el Parlamento de Andalucía y este Comisionado Parlamentario.

### 01.V.3

## Actuaciones de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones

Por lo que se refiere a actuaciones de oficio, a continuación se relacionan las que han sido iniciadas a lo largo del año:

- **Queja 14/175**, dirigida a las Viceconsejerías de la Administración de la Junta de Andalucía y Delegaciones del Gobierno de la Junta de Andalucía, relativa a la demora en la convocatoria de concurso de méritos de puestos vacantes para su provisión por funcionarios de carrera.
- **Queja 14/681**, dirigida al Defensor del Pueblo Estatal, en relación con los requerimientos de regularización fiscal de rentas no declaradas por emigrantes españoles retornados.



- **Queja 14/1252**, dirigida a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, sobre disconformidad con la no computación de la prolongación de jornada en los turnos de enfermería o Relevé de Enfermería del personal del Hospital Universitario Reina Sofía, de Córdoba.
- **Queja 14/1373**, dirigida al Rector de la Universidad de Córdoba, relativa a contratación Personal Investigador de la Universidad de Córdoba.
- **Queja 14/2951**, dirigida a la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, sobre demora en la integración en la nueva categoría de Técnicos Especialistas de Mantenimiento de Edificios e Instalaciones Industriales.
- **Queja 14/3399**, dirigida a la Secretaría General de Educación, de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, relativa a medidas conciliación vida personal, familiar y laboral funcionarios de docentes no universitarios, en destinos provisionales.
- **Queja 14/3810**, dirigida a la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación Cultura y Deporte, relativa a "Comisiones de Servicios del Personal docente no Universitario curso 2014/2015".
- **Queja 14/4180**, dirigida al Consejero de Educación, Cultura y Deporte, relativa a la acreditación profesional de los Auxiliares de Ayuda a Domicilio tras la publicación de la Orden de 1 de abril de 2014 por la que se regula el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- **Queja 14/4798**, dirigida a la Viceconsejería de Educación, Cultura y Deporte, relativa a expedición certificación servicios prestados a efectos de jubilación voluntaria de funcionarios del Cuerpo de Profesores Educación Secundaria.
- **Queja 14/5455**, dirigida a la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte de Sevilla, relativa a la insuficiencia de personal administrativo en centros docentes públicos.
- **Queja 14/5531**, dirigida a la Dirección General de Interior, Emergencia y Protección Civil, de la Consejería de Justicia e Interior, sobre el establecimiento de límite de edad para el acceso a los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía.

Respecto al grado de colaboración prestado por los distintos centros directivos y órganos de la Administración de la Junta de Andalucía en relación a las distintas actuaciones de esta Institución, cabe distinguir tres niveles o grados de colaboración.

Un primer nivel de absoluta o máxima colaboración administrativa se nos muestra con carácter general en las distintas fases de tramitación de los expedientes de queja, especialmente en la emisión de los distintos informes que responden a nuestros requerimientos, sin que este grado de colaboración quede empañado por la mayor o menor prontitud en sus respuestas.

En este apartado destacan aquellas quejas que durante la tramitación son atendidas por la Administración satisfaciendo la pretensión de la ciudadanía promotora de la misma, motivo por el cual, bien en base a la información administrativa o por comunicación ulterior del interesado, solemos concluir con una declaración formal de "solucionado" o "en vías de solución".

Un segundo nivel, que podemos calificar de aceptable colaboración, viene dado por aquellos expedientes de queja en los que tras la ultimación de su instrucción y el dictado de la correspondiente resolución, encuentra una variada gama de grados de colaboración, desde aquellos que no requieren ninguna actuación administrativa más allá de la información aportada (al desenvolverse la actuación administrativa en parámetros de legalidad y regularidad), a aquellas otras que requieren alguna actuación complementaria (en el sentido mostrado por el promotor de la queja o de nuestra propia postulación), actuación administrativa que, en la medida que resulte congruente y pronta, determinará el grado de colaboración.



Un tercer nivel de colaboración viene dado por aquella actitud administrativa que si bien atiende formalmente nuestros requerimientos y resoluciones, la efectividad del mismo no se corresponde con tal aseveración. Este aspecto se demuestra en aquellas Resoluciones cuyo contenido exige un determinado desarrollo normativo, casos en los que la colaboración administrativa requiere la aprobación de una determinada norma, quedando esta última colaboración supeditada a la intervención de otras instancias administrativas en base a su naturaleza de disposición general a elaborar, aprobar y publicar conforme al específico procedimiento administrativo aplicable. En suma, la colaboración se muestra más compleja en tanto se requiera la intervención de otros órganos diferentes de los intervinientes en el expediente de queja. Así, el apartado relativo al Empleo Público, y en concreto a la carrera profesional, se formulan Resoluciones de contenido normativo que han obtenido una aceptable colaboración administrativa de los departamentos implicados, más ello aún no se ha plasmado con la elaboración, aprobación y publicación de la correspondiente norma, cuya competencia corresponde al Consejo de Gobierno.

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 demora en la percepción de ayuda de transporte y conciliación por hijo menor de edad derivada de la realización de un curso de Formación Profesional para el Empleo, dirigido al Delegado Territorial de Educación, Cultura y Deporte de Sevilla, de la queja 13/1906.



## 10.2 CAPÍTULO 03. QUEJAS NO ADMITIDAS Y SUS CAUSAS

### 03.1 De las quejas remitidas a otras instituciones similares

#### 03.1.1 Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** se han trasladado un total de 133 quejas al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales. Entre éstas cabe destacar la **queja 14/359** en la que se alegaba presunta inconstitucionalidad de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014; la **queja 14/567** relativa a denegación de jubilación voluntaria anticipada de clases pasivas de un docente, al no haber sido dado de alta en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios (Clases Pasivas y MUFACE) y la **queja 14/4770**, en la que una funcionaria de una Oficina del Servicio de Empleo Público Estatal denunciaba situación de acoso laboral.

En **materia de Trabajo y Seguridad Social** destacamos la **queja 14/294**, en la que el interesado denunciaba el retraso existente en la resolución de los expedientes de solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial. La **queja 14/837**, en la que la persona interesada, desempleada, manifestaba su desacuerdo con la sanción que le había sido interpuesta por el INEM, por haber salido al extranjero sin autorización y la **queja 14/885** en la que el interesado exponía su disconformidad con el embargo de su pensión en concepto de devolución por percepción de cantidades indebidas percibidas.

...

### 03.2 De las quejas rechazadas y sus causas

#### 03.2.1 Quejas anónimas

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** fueron rechazadas 12 quejas por este motivo. Entre éstas, destacar la **queja 14/5446**, en la que se denunciaban diversas irregularidades en el ejercicio profesional de veterinarios y farmacéuticos: (procesos de selección de modo temporal sin ningún tipo de procedimiento, traslados sin convocatorias públicas o concursos previos de selección; selección de personal eventual para ejercer funciones de inspección sin cumplir requisitos legales, nombramiento de personal interino para cargos intermedios, etc.).

...



### 03.2.3

## No irregularidad

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** no se admitieron a trámite 79 quejas por esta causa. Entre éstas, podemos reseñar la **queja 14/1258** en la que la interesada manifestaba su disconformidad con la no aplicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatuario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, sobre medidas en materia de jornada laboral, ante la ausencia de permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los empleados públicos de la Agencia Sanitaria Costa del Sol.

El promotor de la **queja 14/1574** refería una serie de reflexiones sobre la necesidad de que por parte de la Universidad de Sevilla se adopten las medidas oportunas en orden a una nueva regulación de los concursos de méritos de acceso a la función pública a las plazas de catedráticos de la Universidad de Sevilla.

El interesado de la **queja 14/1920** manifestaba su pretensión de devolución de las tasas que fueron abonadas para participar en el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria de 2012, al no celebrarse dicho proceso selectivo.

La promotora de la **queja 14/3401** consideraba que debería aumentarse el cupo de reserva legal de plazas de empleo público para personas sordomudas.

La **queja 14/3906**, la planteaba una persona con una discapacidad física reconocida, su disconformidad con el destino definitivo que le habían adjudicado en un centro docente al no haberse tenido en cuenta la adaptación del puesto de trabajo.

En la **queja 14/5148** la promotora manifestaba su disconformidad con los recortes que afectaban a sus retribuciones mensuales, como funcionaria del Cuerpo de Maestros/as, a consecuencia de encontrarse en situación de baja médica.

...

### 03.II.4

## Jurídico-privadas

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** fueron rechazadas 20 quejas por este motivo. Destacamos la **queja 14/3405** denunciaba una falsa oferta de trabajo por una entidad privada y la **queja 14/4361** en la que se denunciaba el mal funcionamiento de una Asociación Privada.

En materia de **Trabajo y Seguridad Social** destacamos la **queja 14/2490** sobre denuncia por la precariedad laboral de los cocheros de Coches de Caballos existentes para el transporte de viajeros en Sevilla, manifestando que las jornadas de trabajo son de 16 horas sin seguros ni cotización a la Seguridad Social y la **queja 14/4849** en la que el promotor nos trasladaba asunto relativo al despido de que había sido objeto en el año 2011, y a las cantidades que según afirmaba le adeudaba la empresa para la que prestó sus servicios.

...



### 03.II.5

#### Sin competencia

...

En el Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social no se admitieron 14 quejas por esta causa, entre las que cabe citar la queja 14/2870 denunciaba a un Delegado Territorial de la Consejería de Fomento y Vivienda por presuntas injurias y calumnias realizadas contra la bandera española y la queja 14/2872 que planteaba la situación económica, familiar y profesional en la que se encontraba un grupo de desempleados gaditanos de larga duración, pese a llevar varios meses reivindicando trabajo al Instituto de Fomento y Empleo, del Ayuntamiento de Cádiz.

En materia de Trabajo y Seguridad Social recibimos la queja 14/3923 en la que el promotor, en nombre y representación de una empresa privada, nos comunicaba que durante las vacaciones veraniegas había recibido citación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) para la celebración de un acto de conciliación.

...

### 03.II.6

#### Sub-ludice

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** se rechazaron 17 quejas por este motivo. Reseñamos la **queja 13/6892** en la que el promotor manifestaba su desacuerdo con sanción disciplinaria interpuesta, estando planteado el conflicto ante un órgano jurisdiccional.

El promovente de la **queja 14/2948** solicitaba nuestra intervención ante la Administración sanitaria, al objeto de conseguir que se revisara la sanción administrativa desuspensión de funciones derivada de condena penal que le había sido impuesta por Sentencia judicial.

En materia de **Trabajo y Seguridad Social** comentamos también la **queja 14/2263** en la que el promotor manifestaba su discrepancia con la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Andalucía, que procedía a modificar el grado de la incapacidad que tenía reconocido.

La persona interesada formulante de la **queja 14/1029** había sufrido un accidente laboral y manifestaba que cuando éste ocurrió la empresa privada en la que estaba trabajando no le había dado de alta en la Seguridad Social. Por ello, expresaba su disconformidad con la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que había desestimado su demanda.

...



### 03.II.8

#### Sin recurrir previamente a la Administración

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** no se admitieron 57 quejas por esta causa. En la **queja 14/833** la interesada manifestaba su disconformidad por no ser contratada temporalmente para cubrir una vacante de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo los motivos alegados por la Administración las limitaciones de presupuesto. Refería el promotor de la **queja 14/2879** su desacuerdo con la política de personal de la Empresa Pública VEIASA. El promotor de la **queja 14/4714** denuncia demora en la resolución definitiva del concurso de acceso personal laboral fijo de la Junta de Andalucía a grupo IV, categoría Conductor.

...

### 03.II.9

#### Sin pretensión

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** se rechazaron 12 quejas por este motivo. Entre éstas, cabe citar la **queja 14/1257** el interesado expresaba una serie de reflexiones y sugerencias sobre las Comisiones de Servicio para profesores del Conservatorio Superior de Música en Andalucía y la **queja 14/4928**, en la que su promotor exponía una serie de reflexiones sobre el proceso selectivo de acceso a Cuerpos de las Policías Locales de Andalucía.

En materia de **Trabajo y Seguridad Social** resaltamos la **queja 14/4305** en la que el promotor manifestaba que a su hijo de 28 años, desempleado desde hacía dos, no le habían concedido ninguno de los cursos de formación solicitados, expresando la dificultad que tenía para acceder a ellos.

...

### 03.II.10

#### Transcurso de más de un año

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** no se admitieron 4 quejas por esta causa. El interesado de la **queja 14/434** manifestaba disconformidad con la Resolución de la convocatoria de acceso a personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, dictada en la Orden de 14 de noviembre de 2008. En la **queja 14/4430** el interesado, que ha estado prestando servicio como conductor en la Administración de la Junta de Andalucía, reclamaba el abono de horas extras realizadas en los años 2005 a 2008.

...





### 03.II.11 Desistimiento

...

En el **Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social** no se tramitaron 95 quejas por este motivo. Entre otras caben destacar las siguientes: **queja 14/194, queja 14/2991, queja 14/3177, queja 14/3542 y queja 14/3680.**

En materia de **Trabajo y Seguridad Social** tampoco se tramitaron por este motivo la **queja 13/6913, la queja 14/1543, la queja 14/2784 y la queja 13/6367.**

...



## 10.3 EMPLEO PÚBLICO, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN OTRAS ÁREAS TEMÁTICAS

### BALANCE DEL DEFENSOR

#### 1. El Defensor del Pueblo Andaluz ante la crisis económica

...

En efecto, el dato más significativo de 2014 ha sido el referido al desempleo, que por primera vez en 7 años ha descendido en España, pasando de los 5.896.300 parados de finales de 2013 a los 5.457.700 contabilizados al concluir 2014. Un descenso de la tasa de desempleo desde el 25,73% hasta el 23,70%. (Datos de la EPA del 4º trimestre de 2014).

Por su parte, en Andalucía hemos pasado de un total de 1.446.600 personas en paro a finales de 2013, a contabilizar 1.395.700 parados al concluir 2014. Descendiendo nuestra tasa de paro hasta el 34,23%, desde el tope del 36,32% que se alcanzó en 2013.

Ciertamente no es una reducción significativa en términos cuantitativos o porcentuales y difícilmente puede llevar a la euforia si tenemos en cuenta el elevadísimo número de personas que aun permanecen sumidos en la desesperación del desempleo. No obstante, el cambio de ciclo que reflejan estas cifras nos ofrece un elemento al que aspiramos para contemplar con mayor esperanza el futuro.

En todo caso, por estas cifras positivas no nos impide mostrar nuestra preocupación por la precariedad del empleo creado y por la lentitud con la que decrece una tasa de desempleo que sigue en cifras propias de un país subdesarrollado y que, de seguir a este ritmo, difícilmente alcanzaría niveles de relativa normalidad antes de 2020.

También nos parece interesante destacar que aunque el descenso en la tasa de desempleo ha beneficiado a hombres y mujeres, tanto en España como en Andalucía, sin embargo, este descenso ha sido menor en las mujeres andaluzas, lo cual agrava su situación de desventaja respecto a los hombres en relación a este parámetro que ya se puso de manifiesto el pasado año.

De igual modo, debemos detenernos en un dato relacionado con el empleo que nos parece esencial para el futuro de nuestra sociedad, cual es el del paro juvenil, que había alcanzado en nuestra Comunidad Autónoma en 2013 un 63% de desempleados menores de 25 años. Una cifra que ha experimentado en 2014 una ligera mejoría que ha llevado la tasa hasta el 58,96%. Un descenso esperanzador, aunque manifiestamente insuficiente para revertir el proceso que está llevando a muchos jóvenes andaluces a optar por la emigración a otros países como única solución ante la falta de expectativas en nuestro país.

Tampoco podemos obviar un dato que nos parece especialmente significativo como termómetro para calibrar la evolución del porcentaje de personas y familias que se encuentran en situación de exclusión o en riesgo de caer en ella. Nos referimos al dato del número de hogares en que todos sus miembros se encuentran en situación de desempleo, que ha descendido desde los 1.832.300 hogares de 2013, hasta los 1.766.300 contabilizados en 2014.

Un descenso que, sin embargo, apenas si hace disminuir la cifra de hogares en esta situación respecto de la contabilizada en el año precedente y que supone que sigue existiendo un número muy elevado de familias que van a tener que afrontar un año más el drama cotidiano de la supervivencia.



Muchas de estas familias proceden de ambientes que antes de la crisis podríamos definir como normalizados socialmente, pero que vieron trastocada su realidad económica y social de forma sorpresiva por la crisis y debieron enfrentar, sin habilidades sociales para ello, el difícil reto del desempleo prolongado y la falta de recursos. Para este tipo de familias, cada año que se prolonga su situación sin encontrar una solución que al menos palie la falta absoluta de ingresos en la unidad familiar, es un paso más en el camino hacia la exclusión y la marginalidad.

...

## 2.1 Empleo

El paro encabeza las preocupaciones de los españoles, ya que continúa como principal problema para alrededor de un 80% de encuestados, según los datos de los últimos barómetros del CIS. Esta circunstancia también la percibimos en las quejas que la ciudadanía dirige a esta Institución, y que, en un porcentaje muy significativo, traducen alguna parcela de la misma en el ámbito cotidiano de sus vidas.

Así, resulta una constante en sus denuncias y planteamientos la expresión del drama personal y /o familiar que la falta de empleo les acarrea (en ocasiones con antecedente en la pérdida del que venía desempeñando) y, como consecuencia de ello, la falta de recursos económicos para sufragar los aspectos más esenciales de la vida (vivienda, alimentación, energía, etc.).

La crisis económica ha tenido unas profundas consecuencias sobre la economía en España y en Andalucía, afectando muy negativamente en el bienestar de la ciudadanía y en particular al empleo como se observa en los siguientes datos:

Respecto al punto de partida de 2007, se han perdido 670.000 empleos en Andalucía (en torno al 21%), afectando especialmente al empleo joven. La tasa de paro, tras situarse en un máximo del 36,2% de la población activa en el año 2013, ha sufrido una sensible mejora al cierre de 2014, situándose en un 34,23%, con un número total de desempleados de 1.395.000 parados, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Entre los rasgos más significativos de la pérdida de empleo en este periodo, cabe destacar que se ha centrado básicamente en el sector privado, en línea con la caída del tejido empresarial, aunque también se ha dejado sentir en el sector público, y que ha afectado especialmente a la actividad de la construcción, al empleo temporal, y a los colectivos de población más joven y menos formada.

Por otro lado, el sector público, andaluz, que representa un peso relevante en términos de gasto público y empleo, ya que supone casi una cuarta parte del PIB regional y algo más del 15% del empleo total, también se ha visto reducido en este periodo de crisis, en cumplimiento de las medidas estatales de contención del gasto público.

Un simple examen del número de empleos públicos perdidos en la Administración de la Junta de Andalucía en el quinquenio 2009-2013, alcanza a un total de casi 21.000 puestos de trabajo, tal y como se deduce de los datos extraídos del Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Administración Pública. De los 257.917 empleos públicos registrados en enero de 2009 se ha pasado a 237.235 en enero de 2014, un significativo 8% de reducción en el empleo público total, reducción que igualmente se traslada a las otras Administraciones presentes en Andalucía, como son la estatal, la local y las Universidades públicas.

Así pues, el mercado laboral de Andalucía creó empleo en 2014 por primera vez desde el año 2007, con un incremento de la ocupación en 110.000 personas, hasta alcanzar 2.681.844 ocupados, cifra que no obstante, contrasta con la de los 3.220.900 ocupados que había a finales de 2007, último año en el que se registró un aumento de la ocupación.



También el paro experimentó un descenso en 2014 de 66.800 personas (-4,57%), empleo que se refleja sobre todo en servicios, un 4,5 %; en la industria, un 7,5%, y en la construcción, un 7,2%, en tanto que descendió en agricultura un 2,1%.

A pesar de esta mejora, los datos reflejan que el desempleo juvenil es muy elevado. En el año 2013, la tasa de paro entre los menores de 25 años, se encuentran por encima del 50%, lo que significa que 1 de cada 2 jóvenes que desean trabajar no lo consiguen.

Otro parámetro negativo viene de la mano de la precariedad laboral, toda vez que dos de cada tres nuevos empleos creados en 2014 (110.000) en Andalucía son empleos temporales (71.292); 20.966 son autónomos, y solo 18.603 son indefinidos.

El aumento del desempleo de la población de 55 y más años ha sido importante, ya que ha crecido de manera sostenida y ha acumulado 16,3 puntos porcentuales entre 2007 y 2013 en Andalucía.

Otro de los fenómenos que se han acentuado en los últimos años de crisis es el desempleo de larga (más de 1 año) y muy larga duración (más de 2 años). En este sentido, si bien en 2008 con el inicio de la crisis se destruyeron muchos puestos de trabajo, la permanencia en situación de desempleo se alarga con el paso del tiempo. En 2013 la tasa de paro de larga duración en Andalucía es del 59,5% (1,1 puntos más que en España).

Observamos una evolución similar del desempleo de muy larga duración, es decir, personas que llevan más de dos años en situación de desempleo, lo que indica que la situación de desempleo de este segmento poblacional tiende a cronificarse.

Esta situación no parece vaya a cambiar en un futuro, al menos a corto plazo, toda vez que los distintos estudios de prospectiva avanzan un crecimiento económico en torno al 2 por ciento en 2015 en Andalucía, sin que esta previsión vaya a producir una variación sustancial en los datos de paro andaluz, que seguirán por encima del 30 por ciento actual (34,23% en 2014), con una previsión de algo más de 40.000 ocupados más en Andalucía.

Dado que, siguiendo estas previsiones, la población activa podría reducirse un 0,7 por ciento hasta las 3.988.000 personas en la comunidad (solo la mitad de la población andaluza dispondría de un trabajo), el desempleo disminuiría en el 2015 en torno a un 5%, hasta situar el número de parados en 1.340.000 personas (56.900 menos que la cifra de 2014).

Frente a esta negativa evolución del empleo andaluz durante el periodo a que nos referimos, por el Gobierno Autonómico, en el seno del marco de las Estrategias Españolas de Activación para el Empleo y de los sucesivos Planes Anuales de Política de Empleo, se despliegan las Políticas Activas de Empleo, cuya última expresión es la Agenda por el Empleo aprobada por el Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2014 (Plan Económico de Andalucía 2014-2020), desplegadas a través de diversos “planes de choque” a través de diversos programas específicos de fomento del empleo, de políticas activas de empleo y emprendimiento así como otras políticas de oferta de factores productivos y sectoriales, instrumentados jurídicamente en un encadenamiento de decretos-leyes.

Desde la Administración autonómica se vienen denunciando los recortes del Gobierno central en Andalucía a las Políticas Activas de Empleo (PAE) a partir de 2012, que ha supuesto pasar de 3.061 millones de euros en 2011 a 1.318 millones de euros en 2014, con un montante total de recorte en este periodo de 1.200 millones de euros, pasando de recibir 766 euros por parado registrado a menos de la mitad, 275 euros.

Estos recortes son especialmente significativos en las acciones de políticas de fomento del empleo de orientación laboral (reducción del 85% respecto a 2011) y a los destinados a la modernización de los servicios públicos de empleo (disminución de más del 87%).

A lo anterior cabe añadir un cambio en los criterios de reparto de las PAE, que se venían aplicando desde el año 2009. Según ha explicado, esos criterios tenían en cuenta factores correctores en función del territorio,



de los demandantes de empleo no ocupados, de la población, o de las personas con discapacidad, factores que ahora desaparecen para dar paso a una distribución lineal de los fondos, reduciendo las partidas que tienen carácter variable para estas políticas, y que están en función del cumplimiento de objetivos por parte de las comunidades autónomas.

Por otro lado, se produce un retraso desmesurado en la transferencia real de los fondos comprometidos para estas políticas, de tal manera que los fondos finalistas correspondiente a un ejercicio presupuestario no se transfirieren a las comunidades autónomas a finales del mismo, cuando no su transferencia efectiva en los primeros días del siguiente, lo que a la postre provoca problemas de gestión de los programas de fomento de empleo afectados.

Por otro lado, a lo largo del periodo de crisis ha sido una constante la aparición de prácticas administrativas irregulares en la gestión de diversos programas de ayudas de fomento al empleo, que en buena parte de los casos han tenido su traslación en sede judicial (casos de las ayudas sociolaborales, cursos de formación para el empleo, etc.) y en el ámbito político (con múltiples y encontrados debates e interpelaciones en el Parlamento de Andalucía), y especialmente en los medios de comunicación, alimentando todos estos casos el fenómeno de las corruptelas y la deslegitimación de las instituciones públicas.

Por último, la reforma laboral aprobada por Decreto-Ley en 2012, a espalda de los interlocutores sociales, ha supuesto un retroceso en los derechos de los trabajadores, facilitando y abaratando el despido, suprimiendo la autorización administrativa para los expedientes de regulación de empleo y abriendo la puerta al despido de los contratados laborales fijos de las Administraciones Públicas, entre otros muchos aspectos. De forma añadida, se degrada el derecho a la negociación colectiva al objeto de individualizar las relaciones de trabajo, potenciando el convenio de empresa (debilitando los sectoriales) y reforzando y maximizando la capacidad de decisión unilateral empresarial para fijar las condiciones de trabajo, debilitando la capacidad de acción de defensa sindical.

## 3.1 Ley de segunda oportunidad

Recogemos aquí una propuesta que ya fue incluida en el Informe Anual de 2012 y reiterada en el Informe Anual de 2013, por cuanto seguimos plenamente convencidos de su necesidad y porque creemos firmemente que podría ser un instrumento esencial para mejorar la situación de las personas y las familias en situación de sobreendeudamiento.

Bajo esta denominación no pretendemos sino hacer referencia a las diferentes propuestas cuya finalidad es solucionar el problema del sobreendeudamiento familiar, derivado de la incapacidad de muchas familias de buena fe para hacer frente a las deudas que contrajeron en época de bonanza económica, como consecuencia de la drástica reducción de ingresos provocada por la crisis económica.

De una forma muy sintética se trataría de ofrecer a deudores de buena fe la posibilidad de afrontar el pago de sus deudas de una forma ordenada y en unos plazos razonables, y sin que ello suponga dejar de atender a las necesidades básicas de la unidad familiar o tener que aceptar la carga de una deuda de por vida. Esta posibilidad debería estar restringida a deudores de buena fe, es decir quienes puedan acreditar que sus deudas no proceden de prácticas temerarias o abusivas y que realmente no pueden hacer frente al pago de las mismas, ni a corto ni a medio plazo, con los ingresos que perciben o con el patrimonio de que disponen.

Serían objeto de inclusión todas las deudas existentes y vivas, sea cual sea su naturaleza y origen, y cuenten o no con garantías adicionales, reales o personales. Esto implica que se integrarían aquí tanto los préstamos personales destinados a la adquisición de vehículos o bienes de consumo, como los préstamos reales destinados a la adquisición de viviendas.



El proceso sería muy similar al que actualmente se desarrolla en los procesos mercantiles cuando se declara el concurso de acreedores.

Se trataría de conocer al detalle el activo y el pasivo de la persona deudora y en base a los ingresos y patrimonio existentes y previstos, diseñar un plan de pagos que satisfaga en la medida de lo posible el derecho de cobro de sus acreedores, posibilitando mientras tanto la supervivencia económica del deudor.

Un plan de pago que debería tener fijado un plazo límite a partir del cual, y siempre que el deudor haya cumplido fielmente con el plan de pagos impuesto y no haya incurrido en nuevas deudas temerarias, se declaren extintas las deudas restantes y liberado el deudor de cualquier carga para poder iniciar nuevamente su vida.

Para el control, desarrollo y seguimiento del proceso se podría acudir a cualquiera de los sistemas ya existentes en el derecho comparado europeo, bien residenciando estas competencias en un órgano administrativo, judicial o extrajudicial, ya existente o propiciando la creación ex novo de un organismo específicamente dedicado a este fin.

La gran virtualidad de esta Ley de segunda oportunidad es que permitiría afrontar de una forma global el problema del sobreendeudamiento familiar, superando planteamientos parciales centrados únicamente en determinado tipo de deudas, como las hipotecarias, o dirigidos a cierta clase de deudores, como las personas situadas en el umbral de exclusión. Es importante recordar que hay muchas personas que enfrentan deudas cuyo origen no es un crédito hipotecario y que sin embargo pueden verse expuestos a la pérdida de todos sus bienes, incluida la vivienda familiar. Tal es el caso, por ejemplo, de personas que han trabajado como autónomos o han sido propietarias de pequeños negocios y que por mor de la crisis se ven convertidas en deudoras a la seguridad social o el caso de personas privadas de sus ingresos por la crisis que se ven incapaces de afrontar sus deudas tributarias.

La necesidad de aprobar una Ley de Segunda Oportunidad ha sido objeto de numerosas iniciativas en sede parlamentaria en el Congreso de los Diputados en estos últimos años, sin haber prosperado ninguna de ellas hasta la fecha. No obstante, hay motivo para el optimismo ya que todo apunta a que en los primeros meses de 2015 verá la luz alguna normativa sobre este tema.

Estaremos muy pendientes.

## 3.2 Renta de garantía de ingresos mínimos

Desde la Defensoría, ante el panorama descrito en la parte expositiva de este capítulo y el gran número de personas y familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, consideramos necesario llegar a cumplir los compromisos que existían para esta legislatura de creación de la Renta Básica, como la mejor solución para atender las demandas de los sectores sociales que peor lo están pasando y que requieren de la atención de las Administraciones.

Además de entender que es necesario desarrollar lo recogido en el artículo 23 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el que se hace referencia a la construcción de un Sistema Andaluz de Renta Básica que, por una parte, reconozca el derecho estatutario a una renta que garantice unas condiciones de vida digna y a recibirla, en caso de necesidad, con arreglo a lo dispuesto en la ley y, por otra, eliminar el riesgo de exclusión social, personal y laboral, facilitando la inclusión de quienes carezcan de recursos suficientes para que los derechos sociales puedan ser ejercidos de forma efectiva.

Esta idea ha estado presente en el trabajo de la Institución en 2014, ya que tanto en la intervención de Defensor en el grupo de trabajo del Parlamento Andaluz sobre la Renta Básica como en la jornada celebrada en este año para dicho fin, hemos apostado por un modelo de Renta Básica Condicionada que



fuera percibida por las personas que reúnan una serie de requisitos, y siempre y cuando mantengan los mismos, se garanticen los medios económicos necesarios que les permita hacer frente a las necesidades básicas e imprescindibles para vivir con dignidad.

Ello supondría partir del principio de una renta o ingreso económico suficiente, al mismo tiempo que se pueda contar con el apoyo personalizado para la inserción laboral y/o la inclusión social, en el supuesto de que la persona lo necesitase.

Junto a ello, vemos necesario fortalecer unos valores cívicos y un sistema de bienestar que la crisis en estos años se ha encargado de destruir.

## 3.5 Empleo

Esta Institución, consciente de que el trabajo constituye el eje central y vital de todas las personas, al permitir su desarrollo personal y profesional, y de satisfacción de las necesidades, tanto individuales como colectivas, a la par que generador de riqueza, bienestar y progreso para el conjunto de la sociedad, viene a apelar la responsabilidad de los poderes públicos para mitigar y solventar esta dramática situación.

En este aspecto, los mandatos constitucionales a favor de «...promover condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo» (artículos 35 y 40), así como «garantizar la protección social de aquellas personas que queriendo trabajar no pueden hacerlo, e insta a que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres»(artículo 41), son recordatorios usuales en nuestras resoluciones.

Desde distintos sectores sindicales, empresariales y sociales se viene demandando, ante el cambio que se viene produciendo en el modelo productivo, un cambio en el modelo de las Políticas Activas de Empleo, con la finalidad de primar aquellos programas con un mayor efecto positivo en el empleo para los 1,4 millones de desempleados andaluces.

No obstante la falta de información a este respecto, especialmente en el ámbito de la evaluación de las Políticas Activas de Empleo, no impide aventurar algunas propuestas de mejora:

- Reforzamiento de los programas de ayudas personalizada en la búsqueda de empleo, reforzando los medios y métodos del Servicio Andaluz de Empleo a la par que recabando la colaboración privada y reforzamiento de los programas de Formación que comporten la formación dentro de las empresas.
- Subvenciones y ayudas directas al empleo (privado), otorgando prioridad a los colectivos con mayores dificultades de reinserción, especialmente a parados de larga duración y mayores de 45 años de edad.
- Fomento de nuevos proyectos empresariales, sin perjuicio de las ayudas a favor de los desempleados que se establezcan como autónomos.
- Reforzamiento de los mecanismos de control de las ayudas y subvenciones de fomento del empleo.

Para concluir este Capítulo, debemos expresar nuestra convicción en la necesidad y la importancia de implementar las medidas que en el mismo se proponen, por cuanto entendemos que las mismas



servirían, no solo para dar respuesta a algunas de las necesidades sociales más urgentes puestas de manifiesto por la crisis económica, sino también para configurar un modelo de sociedad más justa y más acorde con los valores y derechos que proclaman la Constitución y el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

## CAPÍTULO 01.I ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIONES TRIBUTARIAS Y ORDENACIÓN ECONÓMICA

### 01.I.2.2.1 Comercio

El día 1 de enero de 2015 se cumplirán 20 años desde que entró en vigor la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos. Este hecho traerá consigo el final de la moratoria prevista en la Disposición transitoria tercera que, previsiblemente, va a suponer el irremediable cierre de numerosos comercios tradicionales y, con ello, la pérdida de decenas de miles de puestos de trabajo.

El contexto socioeconómico en el que se va a producir tal acontecimiento no puede ser más inoportuno. Un momento marcado por la crisis económica, por la dificultad de acceso al crédito, por la reducción en el consumo, por la pérdida de poder adquisitivo de una buena parte de las familias y por la elevadísima cifra de desempleo.

En el año 1994, cuando se aprobó la Ley de Arrendamientos Urbanos, nada hacía presagiar que 20 años después la situación iba a ser ésta. A buen seguro que en tal caso el legislador habría resuelto el entuerto de una manera bien diferente.

No obstante, el legislador ha demostrado en numerosas ocasiones no ser ajeno a la realidad social, de tal manera que ha podido ir modulando el ordenamiento en atención a las necesidades del momento.

A este respecto pueden traerse a colación numerosos ejemplos de normas modificadas en atención a la coyuntura económica provocada por la crisis y a la realidad social que se deriva de la misma.

Así, la Ley 15/2010, de 5 de julio, de modificación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, que señala en su Preámbulo:

*“Los efectos de la crisis económica se han traducido en un aumento de impagos, retrasos y prórrogas en la liquidación de facturas vencidas, que está afectando a todos los sectores. En especial, está afectando a las pequeñas y medianas empresas, que funcionan con gran dependencia al crédito a corto plazo y con unas limitaciones de tesorería que hacen especialmente complicada su actividad en el contexto económico actual.*

*Con este objetivo, resulta particularmente importante en la presente Ley, suprimir la posibilidad de «pacto entre las partes», la cual a menudo permitía alargar significativamente los plazos de pago, siendo generalmente las PYMEs las empresas más perjudicadas”.*

De igual modo la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, o incluso el propio Código Penal, que fue modificado en el 2012 bajo este mismo pretexto de la crisis económica.





Es por ello por lo que no debe resultar extraño que numerosas voces hayan alzado su voz ante el legislador nacional demandando su reacción, también en el ámbito de los arrendamientos de locales de negocio.

En el caso de Andalucía, la Consejería de Turismo y Comercio, la Confederación Empresarial de Comercio de Andalucía, los sindicatos UGT y CC.OO., la Confederación Empresarial Española de la Economía Social, las organizaciones de consumidores y usuarios FACUA, UCE-UCA y Al-Andalus, y la plataforma social "No al Cerrojazo" firmaron el pasado octubre en Granada una declaración conjunta en defensa del comercio andaluz y contra el fin de la moratoria prevista para los alquileres de renta antigua, advirtiendo al Gobierno central acerca de las repercusiones económicas y sociales negativas que la medida conllevará para Andalucía.

Este Comisionado no puede ser ajeno a esta realidad. En este sentido, nos hemos mostrado sumamente preocupados por las consecuencias negativas que pueda llevar aparejada esta inoportuna entrada en vigor del final de la moratoria prevista por el legislador de 1994.

En este sentido, y siendo conscientes de que se trata de una norma de ámbito estatal que habría de ser modificada en el Congreso de los Diputados, la actuación que hemos acometido de oficio en el seno de la [queja 14/5529](#) ha ido dirigida a conocer, de una parte, los estudios oficiales que hayan podido realizarse sobre los efectos que puedan derivarse de la aplicación en estos momentos de dicha Disposición transitoria; y de otra parte, las iniciativas que, desde las Instituciones andaluzas hayan sido o vayan a llevarse a cabo sobre el particular.

De este modo, hemos interesado la colaboración tanto de la Consejería de Turismo y Comercio de la Junta de Andalucía como del Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de Andalucía.

Esperamos que, cuanto menos, las instituciones autonómicas puedan siquiera minimizar los previsibles efectos adversos de la ausencia de reacción del legislador estatal.

## CAPÍTULO 01.III DEPENDENCIA Y SERVICIOS SOCIALES

### 01.III.2.2 Personas con discapacidad

...

Antes de entrar a analizar las quejas recibidas a lo largo de este año, hemos de referirnos a la publicación al final del año 2013 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y que ha tenido gran importancia a la hora de poder resolver alguna de las quejas que nos han presentado. Este Real Decreto Legislativo refunde las tres principales leyes marco dictadas en España desde 1982: la Ley 13/1982, la Ley 51/2003 y la Ley 49/2007. Del mismo modo, estas tres leyes quedan derogadas, y todas las referencias y remisiones legales a dichas leyes se entienden referidas, a partir de ahora, a este nuevo Real Decreto.

En el citado texto normativo se realiza una revisión de los principios que informan la Ley de acuerdo con lo previsto en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006. En este sentido, la norma recoge los principios de respeto a la dignidad, a la no discriminación, respeto a la diversidad, a la vida independiente, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, la normalización, la participación y la inclusión, el diálogo, el respecto a la



personalidad y la transversalidad de la políticas públicas. Ello supone el reconocimiento expreso de que las personas discapacitadas son titulares de derechos y que los poderes públicos están obligados a garantizar su ejercicio pleno.

Establece nuevos plazos para las Condiciones básicas de la accesibilidad ya previstos en la Ley 51/2003, especialmente de los "Bienes y Servicios a disposición del público", cuyos plazos oscilan del 2015 al 2017.

Asimismo, la norma incluye, también por primera vez, las definiciones de todos los tipos de discriminación, directa e indirecta, ya contempladas, a las que se añaden la discriminación por asociación y acoso, con el fin de completar el marco jurídico de prohibición de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

Si bien la nueva ley no añade cambios sustanciales, sin duda simplifica y clarifica la dispersión existente hasta ahora en las leyes derogadas, y elimina las posibles contradicciones conceptuales que pudieran producirse entre textos tan dispares y alejados en el tiempo. Gracias a esta claridad terminológica hemos conseguido a través de la [queja 14/4645](#) que se equiparen a todos los efectos como personas discapacitadas a los y las pensionistas de incapacidad permanente y de jubilación por incapacidad de clases pasivas y que trataremos en el epígrafe correspondiente.

...

### 01.III.2.2.4 Actuaciones en materia de Empleo

El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Las personas con discapacidad, especialmente aquéllas que presentan una discapacidad severa, conforman un grupo con altos niveles de desempleo.

Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de las personas trabajadoras con discapacidad y, obviamente, también del empleo público, es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido

Para el cumplimiento de este objetivo, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, como es el caso de la reserva de un cupo de plazas o puestos de trabajo para que sean desempeñados por estas personas.

Se consideran personas con discapacidad, a efectos de las políticas de empleo, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Para poder participar en las convocatorias de acceso al empleo público, ya sea del régimen funcionarial o a la condición de personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Andalucía, es necesaria la acreditación de la discapacidad por los organismos competente, mediante la expedición de certificación que especifique el grado de discapacidad reconocido así como la capacidad para desempeñar las funciones de la plaza que se solicite.

El problema puede surgir cuando el organismo competente para acreditar la discapacidad, deniega la acreditación de la misma, con los perjuicios que ello puede suponer para la persona que habiendo participado en una convocatoria pública, resulte seleccionada, puesto que impide el que pueda acreditar en tiempo y forma, tal condición.



En esta y en otras cuestiones, hemos tenido ocasión de profundizar a través de las actuaciones llevadas a cabo por esta Defensoría en la [queja 13/6115](#), cuyo relato pormenorizado se encuentra recogido en el Subcapítulo de este Informe Anual dedicado al Empleo Público.

### 01.III.2.4 Programa de Solidaridad con los Andaluces. Año 2014

Desde hace varios años, venimos realizando un tratamiento especial del Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía, debido al impacto que éste tiene en las situaciones producidas por la crisis económica. A medida que ésta ha ido afectando y calando en nuestro tejido social, son cada vez más los que acuden a él como único recurso para contar con unos ingresos mínimos de subsistencia.

Esto ha llevado a que el pasado año se hayan tramitado 144 quejas referidas al programa, lo que ha supuesto un importante número de ellas en relación a las actuaciones en materia social, así como un incremento de más del 300% con respecto al pasado año.

Las quejas evidencian que persisten grandes problemas de disfuncionalidad en el programa, muchos de ellos abordados en informes anteriores y que fueron trasladados a la Administración en aras a un mejor funcionamiento. Sin embargo, en el presente año, se ha incrementado el número de familias que no puede hacer frente a los gastos básicos y tampoco acceder a otro tipo de prestaciones, o no se les conceden en el momento que más lo necesitan. Pierde así el carácter de urgencia que conlleva el atender a muchas de estas situaciones, mientras se produce un proceso de espera que para muchos resulta insoportable y muy doloroso, como vemos recogidos en expresiones como *“carecemos de lo más básico”, “no tenemos para comer o cuando nos dan algo resulta insuficiente”, “mis hijos no prueban un yogur y solo comen caliente cuando lo hacen en el colegio, ya que no tengo ni luz ni gas”*.

En definitiva, se identifica la necesidad urgente de un cambio normativo anunciado a comienzos de la actual legislatura, en el que se planteaba la aprobación de una Ley Renta Básica con un carácter más amplio y con dotación económica suficiente respecto a la que actualmente se cuenta y no sujeto a disponibilidad presupuestaria.

Hay que recordar que el Programa de Solidaridad tiene una vertiente económica cuyo objetivo es luchar contra la pobreza y la exclusión social; y otra de inserción social, aspecto éste que no se lleva a efecto.

En cuanto a la prestación económica, su finalidad es atender los gastos básicos de subsistencia, como alimentación y el alojamiento de las personas que no disponen de otros recursos para cubrir estas necesidades, y ello, con las actuales cuantías destinadas al mismo, tampoco llega a cubrirse. Por tanto, nos encontramos con un Programa de renta de mínimos que ni siquiera llega a serlo y que parece más un programa de ayuda social, limitado en el tiempo, seis meses, e insuficiente para cubrir lo más elemental para subsistir.

El Programa de Ingreso Mínimo de Solidaridad, se regula por el Decreto 2/1999, de 12 de enero, el cual partía de algunas experiencias previas a nivel autonómico, que llegaron a definirse como «Rentas Mínimas de Inserción», como complemento y desarrollo de las políticas de protección social, entendidas éstas, tanto en sus niveles contributivo como asistencial.

Reconoce a los ciudadanos andaluces como sujetos activos de la sociedad y el desarrollo de medidas con clara vocación insertora dejando, en último término, las de carácter puramente asistencial. Sin embargo, en estos años, cumple más esta misión que aquélla para la que nació por lo que con el paso del tiempo se ha ido desfigurando y adquiriendo una dimensión social casi meramente asistencial.

Después de las experiencias anteriores de gestión de un Programa de esta naturaleza, se considera conveniente revisar algunos de sus contenidos, especialmente en lo relativo a medidas de agilidad



administrativa, seguimiento y cuantía económica adaptada a la actual demanda. Este deseo tiene su apoyo en la necesidad de ir adecuando, como objetivo a cumplir en todo el Estado español, el concepto de Rentas Mínimas de Inserción como una de las metas a conseguir en los niveles de protección asistencial donde la marginación y la desigualdad se hacen más patentes; permitiendo que exista realmente una primera fase de inserción social, donde se arbitren medidas o acciones que faciliten una adecuada y digna integración en la sociedad.

Las quejas tratadas en este año, podemos decir que se ajustan a los momentos y dificultades que ha ido viviendo el Programa a lo largo de este año. No obstante, también en los últimos meses del pasado año 2013 y comienzos de 2014, vivimos la paralización en el pago del Programa, lo que nos llevó a abrir de oficio la [queja 14/1285](#), que se inició a tenor de algunas quejas que habían llegado a la Institución. En ésta hacíamos mención a la necesidad de incrementar los recursos humanos y económicos, y mejorar los procedimientos y el cumplimiento de los plazos recogidos en la norma con el fin de que ninguna solicitud que cumpliera los requisitos quedara sin ser atendida por limitación presupuestaria.

Esta situación fue empeorando debido a la paralización que se produce al inicio de cada año y que se agrava al incrementarse el número de solicitantes, afectando al número de quejas que hacían referencia a la suspensión del pago. Durante el mes de enero, debido a que en ese mes y hasta finales, no se produce la incorporación del presupuesto y al venir recogida la partida presupuestaria en capítulo IV, el pago no tiene carácter prioritario, todo lo que da lugar a que no se reciba la prestación dentro de las fechas normales para ello.

En este sentido, la Defensoría instó a que se le diera un carácter prioritario a estas ayudas y a que exista una cobertura efectiva de las situaciones de necesidad para evitar situaciones de agravamiento y exclusión. Por ello, solicitábamos se adoptarán medidas para que esto no ocurriera y los pagos se realizaran con celeridad y con continuidad.

En el presente ejercicio, el número de personas que se han dirigido a esta Defensoría manifestando su malestar por la suspensión de la ayuda, ha sido significativamente mayor que en años anteriores, y ello nos lleva a considerar que estos hechos tiene que ver no solo con las dificultades de gestión del Programa, como se nos decía, sino con la gestión del Presupuesto Anual en el primer mes del año por la Administración Autonómica, ya que hasta el veinte de enero, fecha aproximada en que se produce el pago de esa mensualidad, aún está vivo, a efectos de la Intervención Delegada, los expedientes del año anterior, lo que supone que el presupuesto anual no empieza a estar operativo hasta avanzada esa fecha.

Ello, por cuanto que al venir consignado en el Capítulo IV del Presupuesto la partida de este Programa, no tiene la prioridad que se aplica a otros capítulos presupuestarios, por lo que una vez operativo se deben realizar todas las gestiones administrativas internas en las Delegaciones Territoriales para el abono de las ayudas individuales, normalizándose en meses posteriores.

Por ello, consideramos que una posible alternativa sería darle un carácter prioritario a estas ayudas, debido al significado social del Programa, para que la demora en el ingreso del mes de enero se reduzca a solo unos días, ya que para los perceptores y familias es, como bien sabemos, el único ingreso que reciben para su sostenimiento, como hemos podido comprobar en personas que han llegado a la Institución manifestando la imposibilidad de hacer frente a las necesidades más básicas como son: agua, luz, gas o alimentos.

En el curso de esta investigación, pudimos conocer, por la información suministrada por la propia Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, que a partir de finales de febrero de 2014, las solicitudes del Programa presentadas en las Delegaciones Territoriales de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, dejaron de aprobarse y pagarse por haberse agotado el presupuesto asignado para el año. Esto lo podemos ver recogido en los siguientes datos. En el año 2013 se concedieron 55.711 solicitudes del programa de Solidaridad, entre las que se incluyen tanto solicitudes presentadas en el ejercicio 2013 como las pendientes del ejercicio 2012 que fueron resueltas en el 2013. En el primer cuatrimestre del año 2014 se incluyeron íntegramente expediente del ejercicio 2013, habiendo sido concedidas en ese periodo 11.195 solicitudes, con un importe comprometido de 37.264.331, 56 euros, cuando el presupuesto para



ese año era 90.655.098 euros. Preocupa, por tanto, lo que pueda ocurrir en el ejercicio económico del 2015, ya que en el 2014 se presentaron 62.758, de las que se han concedido 8.718, denegado 4.724 y archivadas 7.916, quedando pendientes de resolver 41.400.

A fecha de cierre de este informe, hemos formulado **Resolución**, consistente en varias Recomendaciones de actuación, tanto a la Consejera de Igualdad, Salud y Políticas Sociales como a la Consejera de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, en orden a que se corrijan las disfuncionalidades detectadas en el Programa, tanto en lo que atañe a los plazos de tramitación y reconocimiento, como en lo relativo a la insuficiencia presupuestaria, estándose a la espera de recibir la preceptiva respuesta.

También debemos destacar la regulación de los ingresos que determinan el importe de la prestación económica del Ingreso Mínimo. De acuerdo a la norma reguladora, en su artículo 4, recoge como recursos computables de la unidad familiar las pensiones, subsidios, rentas e ingresos que, en cualquier concepto, perciban, o tengan derecho a percibir, todos los miembros de la misma en el momento de la presentación de la solicitud. Así en la queja 14/5519, una señora con hija menor, desempleada desde hacía cuatro años, sin percibir ninguna ayuda, divorciada y sin manutención alguna, manifestaba que después de esperar casi un año, cuando fue a preguntar por el estado de su expediente se le indicó que lo percibiría pero en una cantidad inferior, debido que al estar divorciada y constar en el convenio regulador que la hipoteca de la vivienda en la que convivía con su hija sería pagada por las dos partes al 50%, y al estar abonándola exclusivamente la otra parte, se le computaba como una ayuda.

Resulta inexplicable que a la hora de valorar los ingresos para determinar el derecho a la prestación del ingreso mínimo de solidaridad y de fijar su importe, se computen determinadas ayudas que resultan básicas para el sostenimiento, y más en este caso en el que supone contar con un techo donde puedan cobijarse la madre y la hija. Si la norma tiene como fin atender las necesidades de las personas que no pueden realizar de forma autónoma las actividades de la vida diaria, no se explica que se tenga en cuenta dicho pago de hipoteca como ingreso de la unidad familiar. Por ello, la promotora se preguntaba cómo podría vivir.

Situación parecida la vemos recogida en las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, ya que al valorar los ingresos para determinar el derecho a la prestación del Salario Social y fijar su importe se computan las prestaciones por dependencia que perciban las personas que forman parte de la unidad de convivencia.

Sin embargo, debemos referir que son prestaciones diferentes con finalidades distintas. Mientras una va dirigida a cubrir necesidades básicas, la otra va dirigida a atender a las personas que no pueden realizar de forma autónoma su vida diaria, como cuidado personal, las actividades domésticas cotidianas etc. En este sentido, la próxima norma que se vaya a aprobar deberá tener en cuenta aquellas ayudas con las que debería ser compatible, ya que son muchas las situaciones que existen y en las que ello debería tenerse en cuenta y realizarse un cómputo diferente que permita compatibilizar ambas.

Otro de los aspectos que hemos detectado en las quejas, son los textos de las resoluciones por las que se deniega la prestación solicitada o bien se suspende o extingue el derecho a percibirla dado que se motivan de forma poco clara, ya que se hace una referencia genérica a los preceptos que las amparan, pero no concretan las circunstancias y los datos que se han tenido en cuenta. Esto genera en muchos casos un clara indefensión de las personas afectadas. Los argumentos son escasos, a veces poco comprensibles y con una falta absoluta de explicaciones que satisfagan a las personas interesadas, lo que les lleva a dirigirse a la Institución para pedir explicaciones que deberían haber recibido de la Administración.

Por ejemplo, si se deniega la prestación por que se considera que los ingresos de la unidad familiar son superiores al límite establecido, no se especifica el límite aplicable al caso concreto y el período de tiempo computado; si se suspende la prestación por incumplimiento de las obligaciones de las personas beneficiarias, debería explicitarse cuál ha sido la obligación que no se ha cumplido. Se utiliza citar el artículo de la norma y el apartado del mismo. Ello obliga a las personas afectadas a solicitar mayor información que les aclare el sentido de la denegación o suspensión para poder recurrirla, lo que no realizan en tiempo debido a esta dificultad.



Cuestión parecida que supone una clara disfunción en el programa y que convendría corregir, es que se dicte una resolución de suspensión por una causa que ya no existe. Esto se produce de forma habitual cuando se suspende o resuelve de forma negativa porque la persona, durante un período, ha estado recibiendo otra prestación o en el caso de que durante un tiempo ha residido fuera de la Comunidad Autónoma por un período determinado dentro del último año. En estos casos, resultaría necesario que la fecha de los efectos de la suspensión se adecuase al período durante el cual se producía efectivamente la causa de suspensión y, si ya ha finalizado esta causa, que en el propio acto se acuerde su reanudación.

Las mayoría de las quejas, a partir de mediados de año, estuvieron dirigidas a manifestar su malestar por el retraso en el pago o el no recibir información alguna de su expediente cuando se dirigían al órgano gestor. Detectamos que desde la administración local se les derivaba a la Institución ante la imposibilidad de conocer lo que estaba ocurriendo. Ello nos llevó a realizar varias recomendaciones exigiendo el pago de la prestación, debido a que se había agotado en todos los casos los plazos previstos en la norma para su resolución. Sirva de ejemplo la **queja 14/4866**, en la que el promotor de la misma nos refería en su escrito que desde marzo de 2012 no había encontrado trabajo alguno, por lo que había perdido todas las prestaciones a las que tenía derecho. El 20 de mayo había solicitado el Salario Social por sede electrónica en la correspondiente Delegación Territorial, procediendo a complementar la documentación el 13 de junio.

El 12 de septiembre se le informa que había recibido una prestación económica de 400 euros, sin que en el momento de dirigirse a nosotros, 24 de octubre, hubiese percibido ninguna mensualidad. En esos momentos debía hacer frente a una hipoteca de una vivienda de VPO de 333 euros mensuales que había dejado de abonar.

Recordábamos a la Administración que era aplicable el plazo de resolución de dos meses recogido en el Decreto-ley 7/2013, de 30 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para la lucha contra la exclusión social en Andalucía, en su disposición final segunda modificaba el Decreto 2/1999, de 12 de enero, por el que se regula la creación del Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía.

En la respuesta de la Administración se corroboraba la existencia de dicho expediente de solicitud y su situación de en trámite de Propuesta de Concesión a favor del interesado. En el mismo informe, se nos hacía referencia al capítulo II del Decreto 2/1999, de 12 de enero, sobre el trámite y orden de concesión.

Procedimos a emitir una **Recomendación** en la que se instaba a la Administración a que se dictase resolución que pusiera término al procedimiento del afectado, aprobando definitivamente su reconocimiento y concesión del Programa de Solidaridad.

Asimismo, quedaría garantizado el derecho a una buena administración que comprende, entre otros, el derecho de los particulares ante las Administraciones Públicas a que sus asuntos sean resueltos en un plazo razonable (artículo 31 del Estatuto de Autonomía para Andalucía). Al mismo tiempo, que se garantice un mínimo de subsistencia a las personas en situación de vulnerabilidad social demandantes de este Programa.

Un aspecto importante en este año, en relación a la futura Ley de Renta Básica, es el debate generado en la sociedad que llevó a la creación en el Parlamento de Andalucía de un Grupo de Trabajo ante el que compareció el Defensor del Pueblo Andaluz para exponer las líneas de mínimos que debería contemplar la futura Ley de Renta Básica de Ciudadanía para Andalucía, en base a toda una serie de reflexiones y conclusiones que coadyuvaran al debate social abierto en torno a este tema.

Partimos del desarrollo y la aplicación del artículo 23 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, que hace referencia a la construcción de un Sistema Andaluz de Renta Básica que, por una parte, reconozca el derecho estatutario a una renta que garantice unas condiciones de vida digna y a recibirla, en caso de necesidad, con arreglo a lo dispuesto en la ley y, por otra, eliminar el riesgo de exclusión social, personal y laboral, facilitando la inclusión de quienes carezcan de recursos suficientes para que los derechos sociales puedan ser ejercidos de forma efectiva.



La Renta Básica Condicionada, modelo desarrollado en algunas Comunidades Autónomas y por el que optábamos, consistiría en un ingreso pagado por el Estado dirigido a un sector concreto de la ciudadanía en función y determinado por el nivel de renta del que disponga o su falta total de la misma, de su compromiso por suscribir un contrato de inserción laboral o inclusión social o por su pertenencia o definición como colectivo específico (mujer, familia monoparental, persona mayor, persona con una enfermedad mental y/o discapacidad física o psíquica, persona en situación de riesgo y exclusión social o sin hogar, jóvenes, personas paradas sin ingresos, etc.).

De esta manera, la Renta Básica Condicionada la percibiría la persona si reúne una serie de requisitos, condiciones o criterios y siempre y cuando mantuviera los mismos. Consideramos necesario garantizar los medios económicos para hacer frente a las necesidades básicas de la vida, cuando no puedan obtenerse en cuantía suficiente del empleo o de los diversos regímenes de protección y asistencia social, como el derecho, que no obligación, a recibir apoyos personalizados para la inserción laboral y/o la inclusión social, mediante la participación en un convenio de inclusión o inserción, apareciendo así lo que ha venido a llamarse el principio de doble derecho.

Además, considerábamos necesario debatir si fuese necesario prever la compatibilidad de la prestación económica, con el ejercicio de una actividad laboral.

En cuanto a los principios en los que se debería inspirar y fundamentar la garantía de unos Ingresos Mínimos, entre otros, señalar el de igualdad, entendido como eliminación de cualquier discriminación en el acceso al Sistema; el de equidad en la medida que su reconocimiento y aplicación se plantea como una respuesta a la situación de necesidad y carencia de medios de subsistencia; y el de universalidad, entendida en el sentido de que ha de quedar garantizada para todas aquellas personas que reúnan unos requisitos y en las que concurran unas determinadas condiciones previstas en la norma.

Otro principio que se debería de incorporar sería el de complementariedad, entendido como la atribución a la Garantía, de la función de completar los ingresos que tengan las personas destinatarias cuando acrediten una situación de carencia de medios para el desarrollo de una vida digna, así como ser expresión del principio de subsidiariedad, en tanto que se concibe y reconoce únicamente cuando no resulta posible el acceso a las acciones protectoras de otros sistemas de protección.

Otro punto de debate, sería si ha de articularse como un verdadero derecho subjetivo de regulación legal, en cuyo caso, no debería quedar sujeta a la existencia de presupuesto, habría de gestionarse de forma ágil y eficaz, con la urgencia que la mayoría de las situaciones requiere y habría de ser susceptible de amparo y defensa jurisdiccional.

Con posterioridad a esta comparecencia parlamentaria, esta Defensoría constituyó un grupo de trabajo con las ONGs más importantes para debatir en torno al modelo de Renta Básica, cuyo fruto fue la realización de una jornada en el mes de diciembre a la que se invitó a distintos sectores implicados (administraciones, ONGs, personas físicas, universidades, ...) para reflexionar y debatir el modelo que podríamos proponer a la Administración competente, y cuyos objetivos fueron avanzar en un paradigma de Renta de Garantía de Ingreso Mínimo, o en palabras del Estatuto de Autonomía para Andalucía, de Renta Básica que cubra a los sectores sociales más vulnerables; plantear y proponer un diseño acorde a las necesidades actuales que ayude a la propuesta que se vaya a efectuar desde la Administración y debatir con los sectores sociales implicados una propuesta de Renta de Garantía de Ingreso Mínimo que venga a mejorar las condiciones de vulnerabilidad de las personas.



## CAPÍTULO 01.VI IGUALDAD DE GÉNERO

### 01.VI.2.3 Empleo

En el ámbito del empleo, principalmente nuestras actuaciones se han centrado en la continuación de quejas iniciadas en el año 2013, en la que se plantearon cuestiones, entre otras, relativas a cómo habían afectado los recortes presupuestarios impuestos normativamente en el ámbito del sector público, a las empleadas públicas, en su condición de mujeres, por cuanto que son solo éstas las que pueden ser madres y las que para ello pasan por el estado de gestación, en el que se pueden producir enfermedades y dolencias propias de éste o derivadas de enfermedad común que pueden dar lugar a situaciones de incapacidad laboral temporal.

Ejemplo de ello fue la queja 13/1794; las relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de personal especializado y mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a la figura profesional de agente de igualdad, como deber ineludible de las Administraciones Públicas, en la queja 13/1748.

Así, la **queja 13/1794**, tramitada a lo largo del ejercicio de 2013, y promovida por una funcionaria del Ayuntamiento de Antequera, en relación con una posible disminución retributiva debida a una baja médica. El asunto que motivó la tramitación de la queja de la funcionaria municipal fue, en un primer momento, sus dudas ante la aplicación, o no, a la baja laboral por Incapacidad Temporal, por embarazo con reposo, de la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado.

A la vista de todo ello se formuló Resolución consistente en una **Sugerencia**, para que se promovieran las acciones oportunas, en orden a considerar como situación excepcional -con derecho a percibir el 100% de las retribuciones- a los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación, de las mujeres que formen parte del personal al servicio del Ayuntamiento de Antequera (Málaga), aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia.

Pues bien, a la vista de la respuesta formal que nos dio la administración municipal afectada, cabe entender que la sugerencia formulada fue aceptada, con lo que dimos por concluidas nuestras actuaciones.

En la **queja 13/1748** formulamos Resolución consistente en **Sugerencia** en orden a que se procediera, en el marco del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, a la creación de la categoría profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. Asimismo, una vez creada dicha categoría profesional, se procediera, a la adopción de las medidas oportunas para la creación o transformación de puestos de trabajo correspondientes a la misma en la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por otra parte sugeríamos al Instituto Andaluz de la Mujer, que en el futuro Plan de Igualdad para Andalucía, que se estime oportuno poner en marcha, una vez expire el actualmente vigente, se contemple el impulso, promoción y sostenibilidad de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, mediante el establecimiento de programas de formación y apoyo a esta figura profesional en organismos públicos.

Finalmente sugeríamos también que por el mencionado Instituto, hasta tanto no se aprobase la certificación profesional oficial de Agentes de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, no se limite la titulación





para acceder a determinados puestos de su RPT a Diplomatura Trabajo Social, Diplomatura en Educación General Básica, Graduado Social, sino que permita otras formaciones universitarias, preferiblemente del campo de las ciencias sociales y al mismo tiempo se regule la formación especializada en igualdad de género que considere imprescindible para acceder a los puestos de trabajo de su RPT que requieran de la misma, en función de las tareas encomendadas.

De la respuesta del mencionado Instituto se desprendía que se aceptaban las Sugerencias referidas en los párrafos precedentes, en las materias de su competencia.

Por su parte, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública nos trasladaba que de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, correspondiendo a la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía decidir en relación con las sugerencias formuladas por esta Defensoría, de lo que se daría traslado al citado órgano paritario, para su análisis y estudio.

A la vista de esta respuesta, nos volvimos a dirigir a la mencionada Dirección General para que nos dijera si, tal como nos había comunicado, si había dado traslado a la Comisión del Convenio Colectivo la Resolución de esta Defensoría, a cuyo requerimiento de información aún estamos pendiente de respuesta.

## CAPÍTULO 01.VII JUSTICIA, PRISIONES, POLÍTICA INTERIOR Y EXTRANJERÍA

### 01.VII.2.1.2

#### El mal estado de alguna de las sedes judiciales andaluzas

Siendo el área de Justicia receptora de variopintas cuestiones que, al ostentar nuestra Comunidad Autónoma plenas competencias en materia de medios personales y materiales al servicio de la Administración de Justicia, conciernen directa o indirectamente al Departamento de cuya disposición dependen, la hoy denominada Consejería de Justicia e Interior, se exponen a continuación algunos casos sobre el estado de los edificios que albergan los órganos judiciales, al corresponder a este Departamento dotarlos de dichos recursos que permitan desarrollar el ejercicio jurisdiccional en las más adecuadas condiciones, algo que difícilmente se puede alcanzar cuando el estado de conservación de los edificios que albergan los órganos judiciales deja mucho que desear.

Se procedió a la apertura de oficio de la [queja 14/1912](#) tras conocer esta Defensoría a través de los medios que el techumbre de la sala de vistas del edificio judicial donde se encuentran los juzgados mixtos de Marchena se hundió, preguntándosele a la Viceconsejería de Justicia no sólo por las previsiones de arreglo sino por el impacto que hubiera causado sobre futuros señalamientos. En cuanto a las previsiones de reparación de la cubierta y soluciones adoptadas para poner en funcionamiento una nueva sala de vistas de manera provisional, nos aseguraron que ya se habían elaborado informes para evaluar el impacto del derrumbe, que aunque sólo afectaba a dicha sala pero no al resto, había que sustituir las inestancas carpinterías exteriores y reducir la sobrecarga de archivo en las plantas y redistribuirlas.

Por último, nos aseguraban que se había puesto en marcha un plan de actuación para desalojar los archivos en las plantas y trasladarlos al Archivo Provincial Judicial de Sevilla, que estaría ejecutado en el plazo de un



mes, y se estaban valorando los presupuestos presentados para la realización de las obras de reparación de la cubierta y el artesonado de la sala de vistas clausurada, ante todo lo cual podíamos considerar que el asunto se encontraba en vías de solución.

Promovía la [queja 14/2834](#) uno de los tramitadores procesales del Juzgado Mixto nº 2 de San Fernando, que asegura encontrarse en constante riesgo laboral debido a la situación en que se encuentra la sede en la que desarrolla su trabajo, desde que se le caigan encima los archivos apilados en lo alto de los armarios ya que dentro de los mismos no caben más, hasta las regletas de cableado que están por el suelo, con el consiguiente riesgo de tropiezos, mobiliario roto, inexistencia de salida de incendios y, lo que es más grave, por constante riesgo de contaminación de amianto al existir en las inmediaciones unos antiguos depósitos de agua cuyas tapas, que están rotas, son de este nocivo material, lo que les obliga a mantener las ventanas selladas con cinta adhesiva.

Todas estas deficiencias, y otras que no nos detalla para no cansar, han sido puestas de manifiesto, según nos asegura, en sendos informes confeccionados tanto por la Inspección de Trabajo como por la Delegación (suponemos que de Cádiz) de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía,

Dado que entre el personal del Juzgado, cuya integridad física parece encontrarse en juego, no se tiene noticia de que se haya adoptado o vaya a adoptarse a corto o medio plazo medida alguna al respecto, es por lo que se han visto impelidos a plantear su queja ante esta Defensoría y nosotros a admitirla y tramitarla frente a la Viceconsejería de Justicia e Interior, desde la que nos aseguraron que aunque el Ayuntamiento de San Fernando había cedido una parcela adecuada para construir una nueva sede judicial y el proyecto de ejecución de la misma se encontraba finalizado y supervisado, el actual contexto económico-presupuestario no permitía establecer una fecha cierta para la licitación de las obras.

Paralelamente, se había iniciado la tramitación de un expediente de contratación de un arrendamiento para una nueva sede judicial provisional, aunque se había declarado desierta la adjudicación del contrato. En consecuencia de ello, se estaba barajando como opción la de reformar la actual sede judicial, realizando las obras necesarias para cumplir los requerimientos legales exigidos o insistir en el arrendamiento de un local que supliera provisionalmente la necesidad de una sede judicial digna, estando realizándose en esos momentos los oportunos estudios para adoptar una decisión sobre la opción más conveniente.

Casi de manera simultánea decidimos, por un lado, incoar expediente de oficio al respecto -[queja 14/2306](#)- tras conocer a través de los medios de comunicación la inaccesibilidad y mal estado en que se encontraba el Juzgado de Paz de Tarifa, y recibimos la queja 14/2327 de quienes allí trabajan, planteándonos idéntica cuestión: la inaccesibilidad a personas con discapacidad ambulatoria del edificio donde se encuentra ubicado el Juzgado de Paz de Tarifa, que no es otro que el propio Ayuntamiento, estando las oficinas destinadas al Juzgado en una planta sin ascensor y a pie de una empinada escalera.

Al efecto, nos dirigimos al mismo tiempo tanto al Alcalde del Ayuntamiento tarifeño como a la Consejería de Justicia, para que en colaboración y al respecto de sus correspondientes competencias se pusieran de acuerdo en resolver la situación, contestándonos primero el Ayuntamiento para decirnos que la única solución sería el cambio de ubicación de la sede del Juzgado, para lo que carecían en estos momentos de medios económicos, rechazando, además, que tuviera otra competencia que la de proveer de medios materiales y personales, entendiendo que la realización de obras en el edificio no eran medios materiales.

La contestación de la Consejería de Justicia e Interior nos ofrecía, sin embargo, una visión completamente diferente: son los Ayuntamientos los que han de proveer de medios materiales y personales a los Juzgados de Paz, en los primeros entran la consideración de arreglo de edificio judicial, contrariamente a lo que piensa el Ayuntamiento tarifeño, que sólo entiende por medios materiales la provisión de material de oficina, ya que pese a que en *“la Comunidad Autónoma de Andalucía las facultades administrativas sobre los Juzgados de Paz se atribuían históricamente a la Consejería competente en materia de Justicia, la situación ha cambiado sustancialmente con la aprobación por el Parlamento Andaluz de la ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, que asigna la competencia sobre la materia a los Ayuntamientos, al disponer el art. 9, que enumera las competencias*



*propias de los municipios andaluces, en su apartado 27, que les corresponde la provisión de medios materiales y humanos para el ejercicio de las funciones de los Juzgados de Paz. Desde entonces, la Consejería competente en materia de Justicia no aprueba subvenciones a los Juzgados de Paz para medios personales o materiales, aunque actualmente sí les presta asistencia técnica mediante la dotación de líneas de comunicación para la conexión a distintos servicios telemáticos, como Inforeg (registro civil informatizado y centralizado del Ministerio de Justicia), correo electrónico, servicio web y la formación de la aplicación Inforeg”.*

Tras valorar ambas respuestas, esta Defensoría elevó al Ayuntamiento de Tarifa **Recomendación** para que se dispongan los medios necesarios para dotar al Juzgado de Paz de Tarifa de plena accesibilidad por parte de cualquier ciudadano, bien efectuando las oportunas reformas en el edificio donde actualmente se alberga, bien trasladándolo a un lugar donde el acceso no suponga limitación alguna.

En otras ocasiones, hemos procurado realizar un seguimiento del funcionamiento de nuevas sedes, finalmente inauguradas como en la **queja 14/5571**, relativa a la sede judicial de Cazalla de la Sierra (Sevilla).