

# **INFORME AL PARLAMENTO 2008**

**INFORME DEL DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ  
AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA  
SOBRE LA GESTIÓN REALIZADA DURANTE 2008**

## **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

## **SECCIÓN SEGUNDA:**

### **ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE**

1. [INTRODUCCIÓN](#). Pág. 3
2. [ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE](#). Pág. 3
  - 2.1. [Empleo](#). Pág. 3
  - 2.2. [Seguridad Social](#). Pág. 9

### **TEMAS TRATADOS EN OTRAS ÁREAS TEMÁTICAS**

#### **SECCIÓN SEGUNDA: I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO**

- 2.5. [Reconocimiento de servicios prestados en la sanidad pública de la Unión Europea, para la Bolsa de Trabajo Temporal del Servicio Andaluz de Empleo](#). Pág. 16.

#### **SECCIÓN SEGUNDA: XIII.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

- 2.2. [Situaciones de desigualdad en el empleo](#). Pág. 18
- 2.6. Violencia de género
  - 2.6.2. [El programa CUALIFICA para la inserción laboral de las víctimas](#). Pág. 23

## SECCIÓN SEGUNDA:

### ANÁLISIS DE LAS QUEJAS ADMITIDAS A TRÁMITE

#### Introducción.

En esta Capítulo examinamos las quejas de índole laboral que afectan a competencias de la Administración Autonómica.

El número de quejas iniciadas en el Área de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de 2008 ha sido de 252, correspondiendo 146 quejas a la materia de Trabajo y 106 quejas a la materia de Seguridad Social; de entre ellas 36 quejas han sido iniciadas de oficio.

En un desglose de dichas quejas por submaterias obtenemos el siguiente resultado:

- Trabajo: Gestión del empleo 26, Relaciones laborales 33, Seguridad y Salud Laboral 41, Formación Profesional Ocupacional 16, Programa de Solidaridad 9, y Otras 21.

- Seguridad Social: Prestaciones contributivas 50, Prestaciones no contributivas 25, Devolución de prestaciones indebidas 12, Cotizaciones 5, Asesoramiento y Orientación 4, y Otras 10.

Respecto a disposiciones normativas destacar el Acuerdo de 3 de Junio de 2008, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban medidas extraordinarias para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo (MEMTA), desarrollado por la Orden de 31 de Octubre de 2008.

El conjunto de la denuncia ciudadana como las actuaciones de oficio han dado lugar a un total de 6 resoluciones entre Sugerencias, Recomendaciones y Recordatorios de deberes legales, ampliamente aceptados por la Administración afectada, si bien hay que destacar como no aceptada la siguiente:

- Resolución relativa a las “ayudas económicas para descendientes de pensionistas del fondo de la Seguridad Social en Gibraltar” dirigida a la Sra. Consejera para la Igualdad y Bienestar Social en el curso de la **queja 07/3276**.

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

##### Empleo.

Ya en la Sección inicial de este Informe se hace un análisis de la crisis económica puesta de manifiesto a lo largo del 2008, crisis que respecto al empleo tiene su reflejo en distintos aspectos de la actuación administrativa del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) respecto a las políticas activas de empleo que lleva a cabo dicho organismo.

En la **queja 08/1661** el interesado nos manifestaba que solicitó la admisión a un curso de Formación Profesional Ocupacional (FPO), comunicándole el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), por vía telefónica, su admisión al mismo y que quedaban

pospuestas sus obligaciones con el SAE, razón por la cual no sellaba la renovación de la demanda de empleo. Posteriormente el coordinador del curso le informa que la situación de baja como demandante de empleo es irregular, debido a que la información que se le dio no era correcta, y le requiere para que entregue un informe de vida laboral y un certificado de períodos de inscripción, subsanándose la anomalía de esta situación y constando a partir de entonces en situación de suspensión como demandante de empleo por la realización de cursos de FPO. Seguidamente, el interesado reclama las ayudas por desplazamiento recogidas en la normativa vigente sobre cursos de FPO, denegándosele en base a que no reúne los requisitos exigidos al no figurar inscrito como demandante de empleo.

El informe al SAE reitera que no se reconoció el abono de dichas ayudas por no figurar inscrito el interesado como demandante de empleo y que, si bien la referida Orden no indica expresamente que los beneficiarios de tales ayudas tengan que estar inscritos porque dicha obligación es preexistente, se pudo apoyar tal afirmación en los artículos 42 de la derogada Ley 51/1980, Básica de Empleo y 10.5 de la citada Orden.

Esta cuestión del abono de las ayudas por gastos de manutención y desplazamiento a los alumnos de los cursos de FPO ya han sido tratados en otras ocasiones por esta Institución. En la **queja 08/2977** ya tuvimos ocasión de pronunciarnos acerca del régimen fiscal de tales ayudas y de los retrasos existentes en su pago.

En el presente caso se nos planteaba una cuestión distinta, cual es el de los requisitos exigibles a la hora de conceder o no dichas ayudas, lo que se encuentra, además, íntimamente conectado con la información que se proporciona al ciudadano acerca de la conocida práctica de proceder a eliminar de la situación de demandantes de empleo a aquellas personas que pasan a ser alumnos de los cursos de FPO.

En cuanto a la deficiente información que, a través de vía telefónica, se le facilitó acerca de cómo debe proceder respecto a la regularización de su situación como demandante de empleo, a los efectos de poder acceder como alumno a los cursos de FPO, de la documentación aportada -el historial de demanda de empleo del afectado- resulta que a partir de la iniciación del curso de FPO se encuentra en situación de baja por no renovación, coincidiendo con la información telefónica de que quedaba liberado del cumplimiento de sus obligaciones como demandante de empleo. Sin embargo, posteriormente durante la impartición y hasta la finalización del curso, se corrige dicha situación y queda en situación de suspensión por asistencia a cursos de formación.

Con independencia de los datos que constan en dicho historial de demanda de empleo, la realidad es que desde el comienzo del curso hasta su finalización, debe entenderse que la situación real en la que se encontraba el interesado es la de suspensión por la realización de curso de formación y no en la de baja, ya que esto último obedece a un error en la información suministrada por el personal del SAE, cuyas consecuencias negativas no tenía por qué padecer el ciudadano.

Nos planteábamos hasta qué punto resultaba procedente incluir en la situación de suspensión de la demanda de empleo a quienes inician la realización de un curso de FPO, ya que realmente estas personas no dejan de demandar trabajo, simplemente se encuentran recibiendo una formación propia de las políticas activas de empleo en orden a obtener una mayor capacitación para un futuro laboral, pero ello no es incompatible

con la voluntad de los interesados de continuar disponibles para acceder a un puesto de trabajo. En suma, la utilización de este tercer género –“suspensión por realización de cursos de formación”- no debe constituir un obstáculo para que los interesados continúen teniendo la consideración de demandantes de empleo y continúen beneficiándose de las ayudas o subvenciones que les correspondan como tales.

Otro extremo que analizamos era la deficiente información suministrada al administrado, origen del problema que generó dicha queja. En relación con ello, hemos de recordar el derecho que tiene el ciudadano a ser informado de una manera veraz y completa de los trámites que debe realizar -artículo 35 g) de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común-, siendo ésta una de las diversas expresiones que tiene el derecho a una buena administración reconocido en los artículos 31 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de Marzo, del Estatuto de Autonomía de Andalucía y 5 g) de la Ley 9/2007, de 22 de Octubre, de Administración de la Junta de Andalucía.

En cuanto a la segunda cuestión planteada, relativa a la denegación de la ayuda para gastos y desplazamiento al interesado por carecer de la condición de inscrito como demandante, discrepábamos de ella por incongruente, al no entender cómo una persona podía ser admitida como beneficiaria de un elemento propio de las políticas activas de empleo, como son los cursos de FPO (artículo 25.1 b de la Ley 56/2003, de 16 de Diciembre, de Empleo) y, sin embargo, se le denegaba la ayuda a los gastos de manutención y desplazamiento inherentes a dicha formación. De seguir el criterio de la resolución recurrida, se produciría el efecto perverso de desincentivar a los desempleados para la realización de dichos cursos, ya que los alumnos tendrían que pasar de la situación de alta como demandantes de trabajo a otra distinta –baja o suspensión- y asumir un coste de desplazamiento y alojamiento, lo cual les sería muy gravoso, al no estar realizando actividad laboral alguna. Como consecuencia de ello se conculcaría uno de los fines esenciales del Sistema Nacional de Empleo: garantizar la aplicación de las políticas activas de empleo (artículo 6.1 e de la Ley 56/2003, de 16 de Diciembre, de Empleo).

Pero es que, además, en el artículo 10 de la Orden de 12 de Diciembre de 2000 no exige en ningún apartado el hecho de estar inscrito como demandante de empleo como requisito necesario para ser beneficiario de estas subvenciones. Es más, según su apartado Doce incluso pueden recibir tales ayudas los formadores que asistan como alumnos a estos cursos, sin perjuicio de situación laboral de desempleados o de trabajadores ocupados. De seguirse la opinión del SAE se produciría una clara discriminación entre los alumnos-formadores, los cuales pueden percibir las ayudas sean desempleados inscritos o no e incluso si trabajan, respecto a los que no lo son, que sólo podrían cobrar si constan inscritos como demandantes de empleo.

Las consideraciones expuestas nos permitieron realizar a la Dirección Provincial de Servicio Andaluz de Empleo la siguiente **Recomendación**:

*“Que se adopten las medidas necesarias para que la información que se suministre a los ciudadanos, relativa a su participación en los cursos de FPO y a la situación en la que quedan como demandantes de empleo, sea ágil, completa y veraz”.*

*“Que se proceda a revisar de oficio la denegación de la ayuda al interesado, dictando una nueva resolución en la que se determine se procedencia y abono, al resultar la misma ajustada a Derecho”.*

Igualmente, y con el mismo fundamento legal, formulamos la siguiente **Sugerencia:**

*“Que se proceda a la elaboración a la mayor brevedad posible, de la correspondiente carta de servicios del Servicio Andaluz de Empleo”.*

A la fecha del cierre del presente Informe no se ha recibido respuesta por parte de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo.

En la **queja 07/2905** la interesada manifiesta que solicitó optar a una preselección en la oferta de trabajo correspondiente a una plaza para trabajadores sociales laborales interinos en un Centro Penitenciario, la cual fue gestionada por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Al no ser admitida dentro del cupo de preseleccionados, que estaba integrado por nueve personas, reclamó explicaciones de la oficina en cuestión, la cual le respondió en primera instancia que no reunía el perfil, y al comprobar que efectivamente tenía formación específica en violencia de género, se le comunica que dicha preselección se ha elaborado atendiendo al criterio de antigüedad en la inscripción como demandante de empleo, de ahí que no se le hubiera incluido en la lista, ya que las demás personas incluidas constaban inscritas desde una fecha más temprana.

Por su parte el SAE nos informaba que los requisitos de la preselección ya les viene determinados por la empresa o entidad oferente de empleo y que las 22 personas preseleccionadas cumplían los requisitos exigidos y determinados por el organismo que presentó la oferta y mantenían mayor permanencia en la inscripción como demandantes de empleo que la interesada.

Conforme a lo expuesto, esta Defensoría procede a realizar las siguientes consideraciones:

A este respecto cabe señalar que el punto 2.6.3 de las Pautas para la Gestión de las ofertas de empleo presentadas por organismos y entidades públicas en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo de la provincia, aprobadas por el Director Provincial del SAE el 25 de Junio de 2007: *“La fecha de inscripción no se considera un criterio de selección, sino que constituye un medio de ordenación de las personas candidatas, una vez cumplidos todos y cada uno de los requisitos de la oferta, los cuales constituyen los verdaderos criterios de selección de las mismas”.*

Trascendiendo al caso concreto, nos encontramos ante una oferta de empleo que se realiza para cubrir tres plazas de trabajadora social interina en un centro penitenciario. En dicha oferta se relaciona, dentro del apartado de Requisitos, que ha de tratarse de una persona desempleada al menos durante los tres meses inmediatamente anteriores a la presentación de la oferta de empleo, con la titulación de Diplomatura en Trabajo Social y preferentemente con formación y/o experiencia en programas de rehabilitación de maltratadores en el ámbito de la violencia de género.

En la preselección que se realiza por el SAE se incluye un listado de 9 personas. La Dirección General de Instituciones Penitenciarias procede a la baremación de las

mismas, resultando que una de ellas no cumple los requisitos exigidos y otras dos tienen una valoración de 0 puntos.

Sin embargo, la interesada, que consta inscrita como demandante de empleo desde hace más de tres meses, es Diplomada en Trabajo Social y habían realizado dos cursos específicos de formación en Violencia de Género, no fue incluida dentro de dicha lista de preseleccionados, incluso el SAE nos manifiesta en su informe que había veintidós candidatos que le precedían.

Si el criterio para excluir a la interesada de la preselección es que había otras personas que estaban inscritas con anterioridad, exclusivamente, ello se encuentra en clara contradicción con la Punto 2.6.3 de las Pautas que el Director Provincial del SAE en Sevilla ha establecido al efecto, puesto que en ellas mismas se expone que la fecha de inscripción no es un criterio de selección, sino un simple medio de ordenación, siendo decisivo, a estos efectos, el cumplimiento de todos los requisitos de la oferta, que son los verdaderos criterios de selección.

Por tanto, incluso aceptando la explicación de que las demás aspirantes elegidas tenían mayor antigüedad, lo cierto es que, al menos una de ellas, de acuerdo con lo expuesto en la resolución de baremación de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, no cumplía los requisitos exigidos, de ello se infiere que su inclusión en dicha lista resultaba inadecuada y había provocado la exclusión de otras candidatas, entre las cuales podría figurar la interesada, que sí cumplían los requisitos exigidos por la convocatoria y que, por tanto habían quedado excluidas de la misma.

En base a las consideraciones expuestas realizamos a la Dirección Provincial de Servicio Andaluz de Empleo la siguiente **Recomendación**:

*“Que se proceda a revisar de oficio la elaboración del listado de preselección para la oferta de empleo que motivó la apertura de la presente queja, trasladándose el resultado de la misma a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias-Centro Penitenciario de Sevilla.*

*Que se siga estrictamente en la elaboración de los baremos de preselección los criterios recogidos en las pautas elaboradas por el Director Provincial en Sevilla del SAE, publicándose en el tablón de anuncios la valoración o razones que han determinado la selección de unos aspirantes y la exclusión de los restantes”.*

En la queja **08/576** la interesada manifestaba que solicitó ser admitida en un curso de jardinería que se impartía en un Taller de Empleo, el cual estaba destinado a personas desempleadas de 25 a 65 años, del que resultó excluida. Entre las preguntas que le formularon estaban las siguientes: ¿Tiene hijos?, ¿Qué haría si estos enfermaran?, ¿Está casada?, ¿Su marido trabaja?, entendiéndose la interesada que las mismas son discriminatorias respecto a su condición de mujer.

El correspondiente informe del SAE, expresaba que la fase de entrevista debe mostrar la idoneidad e interés suficiente del candidato para proceder al aprovechamiento de las enseñanzas teóricas-prácticas que se van a emitir, que el módulo en cuestión fue solicitado por más de cien personas, que la interesada sólo acreditó una escasa experiencia laboral sin contacto alguno con la materia del curso en cuestión, y que las preguntas relacionadas con su vida personal se centran en averiguar su disponibilidad y

las que hacen referencia a los recursos económicos tiene como fin favorecer, en igualdad de condiciones, a las economías familiares más débiles.

Conforme a lo expuesto, esta Defensoría hizo las siguientes consideraciones:

En primer lugar, con ocasión de la resolución del asunto objeto de la presente queja, hemos de citar los siguientes preceptos:

El artículo 14 de la Constitución española y del Estatuto de Autonomía de Andalucía, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por raza de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 39 de la Constitución española, según el cual los poderes públicos promoverán la protección social, económica y jurídica de la familia.

Los artículos 5 y 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, de Igualdad, según la cual debe existir una igualdad de trato en el acceso al empleo, así como los criterios generales para la actuación de los poderes públicos la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado laboral, potenciando el valor del trabajo de las mujeres, incluso el doméstico.

Asimismo el artículo 42 de la referida ley, fija como uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo incrementar la participación de las mujeres en los centros de trabajo, mejorando la empleabilidad de las mujeres, potenciando su formación, y destinando prioritariamente la acción de las Escuelas Taller a colectivos específicos de mujeres, o bien contemplando una determinada proporción de las mismas.

El artículo 66 del Código civil, que impone a ambos cónyuges la obligación de compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.

El artículo 3 p) de la Ley 9/2007, de 22 de Octubre de la Administración de la Junta de Andalucía, dispone que uno de los principios que debe informar a la Administración autonómica es el igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres.

El artículo 4.2 a) de la Orden de 5 de Diciembre de 2006, reguladora de las Escuelas Taller, establece que resultarán colectivos preferentes, como destinatarios de los programas y módulos que se realicen en las Escuelas Talleres y siempre que cumplan los requisitos mínimos y específicos de cada programa, las mujeres.

Respecto a las preguntas realizadas a la entrevistada acerca de su estado civil y al hecho de qué iba a hacer con sus hijos si se ponían enfermos, entendemos que de ninguna manera son útiles para el objetivo que se pretende: valorar su interés e idoneidad para aprovechar las enseñanzas impartidas, según el informe de la Administración. Una mujer con hijos puede tener tanto o más interés o empeño que otra soltera, o una casada sin hijos, o un hombre, para la realización de estos módulos.

La existencia de obligaciones familiares para con los hijos en ningún caso puede convertirse en una rémora u obstáculo para acceder a esta formación, ya que las mismas



no sólo deben ser atendidas por la madre, sino también por el esposo y, en su caso, por otros familiares más próximos; lo contrario resultaría discriminatorio tanto en la vertiente de mujer como en la de madre, y ha de entenderse como un criterio inaceptable de acuerdo con nuestro vigente ordenamiento jurídico, además de contrario al espíritu de conciliación entre la vida laboral y familiar que aparece como un auténtico principio general que debe informar nuestro actual marco de relaciones laborales.

Es por ello que entendíamos como absolutamente inadecuadas las preguntas concernientes al estado civil o la existencia de hijos de la interesada, pues denotan una actuación discriminatoria. En el mismo sentido, la Inspección de Trabajo viene realizando una exhaustiva investigación con el fin de sancionar a aquellas empresas que incluyan en los cuestionarios de selección de personal o en las entrevistas de trabajo preguntas acerca del número de hijos o estado civil del aspirante, al entender que pueden resultar discriminatorias a la hora de acceder a un puesto de trabajo, especialmente para las mujeres.

Las consideraciones expuestas nos permitieron realizar a la Dirección Provincial de Servicio Andaluz de Empleo la siguiente **Recomendación**:

*“Que se proceda a remitir circular o instrucción comunicando la eliminación en las entrevistas para la selección de candidatos a las acciones formativas las preguntas relativas a su estado civil o al número de hijos que tienen.*

*Que, tanto en las entrevistas personales con los seleccionados como en los escritos oficiales o informes, se abstengan de realizar juicios de valor acerca de las personas”.*

A la fecha del cierre del presente Informe no se ha recibido respuesta por parte de la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo.

### **Seguridad Social.**

Tras la publicación el 11 de Mayo de 2007 del Decreto 145/2007, de 8 de Mayo, sobre ayudas económicas de carácter extraordinario a descendientes de pensionistas del Fondo de la Seguridad Social de Gibraltar, diversos ciudadanos andaluces y el Ayuntamiento de San Roque de Cádiz se dirigieron a esta Institución planteándonos el carácter discriminatorio, y por tanto contrario al art. 9.2 de la Constitución Española, del apartado b) del artículo 6 de la misma, al establecer como requisito, entre otros, que el pensionista español del Fondo de Seguridad Social de Gibraltar tuviera residencia en un municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la fecha de fallecimiento, tratándose en estos casos de fallecimientos acaecidos en el período establecido (entre el 1 de Enero de 1989 y el 17 de Septiembre de 2006) sin cumplir esta exigencia, normalmente por tener en aquella fecha residencia en otro lugar del territorio nacional o en el extranjero.

En todos estos casos, constatamos supuestos en los que a la vista de la citada norma, los descendientes de estos pensionistas o bien no llegaron a formular la solicitud en el plazo establecido (hasta el 30 de Septiembre de 2007) o bien habiéndola presentado fueron objeto de denegación, por incumplimiento de este requisito residencial a la fecha del óbito.

La cuestión aquí planteada dio lugar al expediente de **queja 07/3276** en el que evacuado el correspondiente informe, por la Consejería se nos decía:

*“Esta Consejería considera ajustado a la legalidad la exigencia del requisito de residencia en un municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía del pensionista causante de la ayuda en la fecha de su fallecimiento y que en concreto es acorde con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Andaluces en el mundo, de conformidad con los razonamientos que se exponen a continuación.*

*En el artículo 5º del Estatuto de Autonomía se define y limita la condición de andaluz o andaluza indicando “gozan de la condición política de andaluces o andaluzas los ciudadanos españoles que, de acuerdo con las leyes generales del Estado, tengan vecindad administrativa en cualquiera de los municipios de Andalucía”. Por otra parte, y en relación con lo dispuesto en las leyes generales del Estado, el artículo 16 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, dispone que es el Padrón municipal el registro administrativo donde constan los vecinos de un municipio y sus datos constituyen prueba de residencia en el municipio y del domicilio habitual del mismo. Acorde con ello, esta Consejería ha exigido para acreditar el requisito de residencia en Andalucía, el certificado del padrón municipal en el que conste el pensionista en la fecha de su fallecimiento.*

*En cuanto a la cuestión planteada por esa Institución de una posible contradicción entre lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los andaluces en el mundo de 24 de Octubre de 2006, hay que señalar que tienen la consideración de andaluces en el exterior las siguientes personas:*

*a) Los andaluces residentes temporalmente fuera de Andalucía que tengan su vecindad administrativa en cualquiera de los municipios de Andalucía.*

*b) Los andaluces residentes en el extranjero que determinen como municipio de inscripción en las oficinas o sesiones consulares españolas cualesquiera de los municipios de Andalucía.”*

En relación a esta cuestión, esta Defensoría realizó las siguientes consideraciones:

En cuanto a sus antecedentes, la disolución unilateral del Fondo del Seguro Social de Gibraltar (GSIF-*Gibraltar Social Insurance Fund*) supuso el cese de las prestaciones que venían percibiendo hasta entonces los pensionistas españoles, en una gran mayoría andaluces, con el consiguiente perjuicio económico de sus beneficiarios y familiares.

Ante esta situación, la Junta de Andalucía promovió la defensa jurídica de este colectivo instando las acciones correspondientes ante las administraciones y jurisdicciones competentes, asumiendo el anticipo de las cantidades que venían percibiendo los perjudicados del referido Fondo a través del Decreto 55/1994, de 22 de Febrero.

En el año 1996 se reanudó el pago de estas prestaciones como consecuencia del reconocimiento del derecho de estos pensionistas por parte de las autoridades de

Gibraltar, aunque con un tratamiento diferenciado respecto de los beneficiarios residentes en dicho territorio, toda vez que las prestaciones reanudadas no fueron objeto de revalorización desde el año 1989.

Ante esta situación y como quiera que el entonces Gobierno de la Nación no asumía la petición del colectivo en el sentido de que el Estado atenuara los perjuicios de esta situación discriminatoria mediante la concesión de un anticipo a cuenta por la revalorización dejada de percibir, la Junta de Andalucía, mediante Decreto 309/2002, de 23 de Diciembre, estableció el referido anticipo a favor de los beneficiarios de dicho Fondo a cuenta del derecho de estos a la revalorización de sus pensiones, (600 euros en pago individual y único) estableciendo como exigencia la residencia en un municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía a la entrada en vigor de dicho Decreto.

La persistencia de esta situación en los años siguientes tuvo un cambio de rumbo con ocasión del Comunicado conjunto de 16 de Diciembre de 2004, por los representantes de Asuntos Exteriores de España, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y del Gobierno de Gibraltar, al crearse el Foro Trilateral de Diálogo sobre Gibraltar, que tras diversas rondas formales de conversaciones concluyeron en los Acuerdos firmados en Córdoba el 18 de Septiembre de 2006, entre los que se encontraba uno relativo a la cuestión de las citadas pensiones, incluido en el documento titulado “Declaración Ministerial sobre Pensiones”, en el que se recoge la posibilidad de los pensionistas afectados a percibir las cantidades compensatorias de la falta de revalorización de sus pensiones desde el año 1989 y, además, el acceso a un nuevo Sistema Protector por el que se les garantiza para el futuro revalorizaciones anuales acordes con la inflación del Reino Unido.

Esta solución, que afectaba a los pensionistas españoles sobrevivientes a la fecha de los citados acuerdos de Córdoba, excluían a los pensionistas que hubieran fallecido en el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 1989 y el 17 de Septiembre de 2006, que igualmente sufrieron dicha discriminación frente a los pensionistas incluidos en los acuerdos.

Esta circunstancia dio lugar a que por el Gobierno andaluz se asumiera la responsabilidad de compensar económicamente a las personas descendientes de los pensionistas fallecidos (en dicho periodo) afectados, por la falta de revalorización dejada de percibir mientras percibieron dichas pensiones en el periodo referido, y a tal fin se aprobó el Decreto 145/2007, de 8 de Mayo, por el que se establecen las ayudas económicas de carácter extraordinario a descendientes de pensionistas del Fondo de la Seguridad Social de Gibraltar (BOJA núm. 93, de 11 de Mayo), en cuyos arts. 3 y 4 se dispone el carácter extraordinario de estas ayudas estableciendo una cuantía calculada en función de los años transcurridos como pensionista en el periodo de congelación de las revalorizaciones con un importe máximo de 6.200 euros, y estableciendo como requisitos los siguientes:

a) Haber fallecido [el pensionista afectado] entre el 1 de Enero de 1989 y el 17 de Septiembre de 2006.

b) Tener residencia en un municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en la fecha de fallecimiento.

c) Ser ascendiente, por naturaleza o adopción, hasta el segundo grado de las personas beneficiarias.

A este respecto destacábamos que el citado Decreto, presumiblemente por su naturaleza de reglamento autónomo, no había sido objeto de dictamen por parte del Consejo Consultivo de Andalucía dado el carácter no preceptivo para estos casos, por lo que se había privado a dicha norma evaluar su adecuación a la legalidad vigente.

La exigencia del requisito residencial conlleva un tratamiento desigual para el mismo supuesto de la norma, la de aquellos pensionistas que a la fecha de fallecimiento tenían la residencia en un municipio de Andalucía (con independencia de que esta residencia fuera o no efectiva), respecto de aquellos que no la tenían (residieran o no efectivamente en Andalucía), circunstancia que evidenciaba un probable incumplimiento del principio que se denomina por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional como “igualdad en la ley o ante la ley”, mediante la que se pretende impedir las discriminaciones que tengan su origen directo en las normas jurídicas.

Ya desde sus inicios el Tribunal Constitucional, en su STC 34/1981, de 10 de Noviembre establecía que “la igualdad consagrada en el artículo 14 de la Constitución (CE), de carácter jurídico, vincula a todos los poderes públicos porque así lo afirma el art. 53 CE... lo que prohíbe el principio de igualdad jurídica es la discriminación, es decir, que la desigualdad de tratamiento legal sea injustificada por no razonable” (F.J.3).

Desigualdad, desde esta perspectiva viene a significar “discriminación no razonable”, y se da la misma cuando, sin que haya una causa objetiva y razonable, se establecen diferencias de trato en la norma para una misma situación. “El factor diferencial relevante de los supuestos de hecho debe tener un fundamento racional” (STC 260/1988, de 22 de Diciembre, F.J.3).

En el mismo sentido cabe destacar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (Carta de Niza de 2000) proclamada solemnemente el pasado 12 de Diciembre de 2007, con el mismo valor jurídico que los Tratados de la Unión Europea y, por tanto, con carácter vinculante, la cual señala en su art. 21 relativo a la igualdad y no discriminación (“se prohíbe toda discriminación, y en particular...”) que se suma a su homólogo art. 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales hecho en Roma el 4 de Noviembre de 1950.

Así pues, desde la perspectiva de esta Defensoría, compartiendo la doctrina jurisprudencial expuesta, entendíamos que el trato desigual de los pensionistas a que nos referimos, y por ende de sus descendientes, en función de la residencia a la fecha de su fallecimiento, carecía de un fundamento objetivo y razonable, y por tanto, el precepto que le da soporte podría incurrir en un supuesto de nulidad de pleno derecho por vía de lo establecido en el art. 62.1.a) de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Por otro lado en el planteamiento inicial de la queja, esta Institución traía a colación la regulación establecida en la Ley 8/2006, de 24 de Octubre, del Estatuto de los andaluces en el mundo (que tuvo su continuidad en la Ley estatal 40/2006, de 14 de Diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior), y ello se hacía por un doble motivo, un primero por la circunstancia de que los casos traídos en este y en otros

planteamientos similares, el fallecimiento de estos pensionistas (mayoritariamente andaluces), trabajadores que tras el cierre de la verja de Gibraltar en 1969, perdieron el empleo que poseían en dicho territorio, circunstancia que obligó a muchos de los afectados a emigrar a otras regiones de España o al extranjero, en las que fallecieron posteriormente.

El otro motivo se nos evidenciaba por el diferente tratamiento que la referida ley hace respecto de los emigrantes andaluces, en igualdad con los andaluces residentes en Andalucía, en contraste con el tratamiento discriminatorio que el Decreto 145/2007 hace en relación a los emigrantes (pensionistas) fallecidos en función de tener o no residencia en Andalucía a la fecha del óbito.

Y ello es así porque las llamadas al igual tratamiento son una constante en la ley, y así el art. 5 dispone que «los andaluces en el exterior tienen derecho a ser electores y elegibles en las mismas condiciones que ... para los andaluces residentes en la Comunidad Autónoma»; art. 14 «los andaluces en el exterior tendrán derecho a la inscripción como demandantes de empleo en el servicio público de empleo de la Junta de Andalucía ... y a acceder a las mismas en condiciones de igualdad con los demás andaluces»; art. 19 «... los andaluces tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos y, especialmente, a ser informados y asistidos por esas Administraciones en el ejercicio de sus derechos...».

En suma, el tratamiento diferenciado y discriminatorio de estos emigrantes (mayoritariamente andaluces) en el Decreto no se corresponde con el más igualitario que se hace en la citada Ley, pues no otro es el objetivo que subyace en la ley aparte del reconocimiento del “status” de esta ciudadanía andaluza en el exterior de Andalucía.

Así pues, en base a lo expuesto, esta Institución procedió a formular a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social la siguiente **Recomendación**:

*“Que se recabe dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía, en orden a evaluar la adecuación del apartado b) del artículo 6 del Decreto 145/2007, de 8 de Mayo, a la legalidad, y que conforme al mismo se actúe en consecuencia.”*

Subsidiariamente, y con carácter complementario a la anterior recomendación, se realiza la siguiente **Sugerencia**:

*“Que previo los trámites que correspondan se proceda a la modificación parcial del Decreto 145/2007, de 8 de Mayo, en orden a habilitar que los descendientes de los pensionistas, que fallecieron sin tener la residencia en Andalucía a la fecha de su fallecimiento, pueda acogerse a los beneficios de dicha norma.”*

Un ejemplo de reintegro de pensiones lo tenemos en la **queja 08/3529** en el que la interesada nos manifestaba que desde el año 2004 venía percibiendo una Pensión de Invalidez No Contributiva en su modalidad de invalidez (PNC), ya que reunía los requisitos necesarios para ello.

El Julio de 2008, la interesada recibió un escrito de la Delegación Provincial de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, comunicándole que debía restituir una cantidad superior a los 6.000 € en concepto de pensión y de ayuda social

correspondientes a los ejercicios 2007 y 2008 por superar los recursos de la Unidad económica de convivencia al límite de acumulación de recursos establecidos en la legislación vigente. Añadía la interesada que, si realmente excedía de dicho límite, dado el excesivo periodo que comprendía se le debía haber comunicado con anterioridad, ya que el hecho de acometer dicho reintegro implicaba un serio problema, pues sólo contaba con los ingresos mensuales de la pensión de su cónyuge (600 €).

Por la Administración se afirmaba que el reintegro obedecía a que el marido de la interesada había superado en casi 1.000 € brutos el límite máximo legalmente fijado a la unidad familiar para el cobro de dicha pensión por su esposa, de acuerdo con el artículo 144.1 d del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio).

En efecto, con cierta periodicidad se nos plantea por la ciudadanía esta casuística, sobre la que esta Defensoría realiza las siguientes consideraciones:

En primer lugar cabe decir que la normativa reguladora de las pensiones no contributivas establece junto a unos requisitos de edad y residencia (y de discapacidad en la modalidad de invalidez) el de carencia de ingresos suficientes supeditados a no superar unos determinados límites de acumulación de recursos de la unidad familiar o económica de convivencia, dada la naturaleza o finalidad de esta prestación económica.

Con respecto a estos últimos, que tienen un carácter más variable que los primeros, los dos parámetros que sirven de referencia, número de convivientes y cuantía de las rentas o ingresos, juegan un diferente protagonismo a la hora de fiscalizar el puntual y continuo cumplimiento de los requisitos por parte de los pensionistas, toda vez que si bien el conocimiento en cada momento del número de convivientes de la unidad familiar puede depender en mayor parte en el traslado de este extremo por parte del beneficiario, ya sea por adición o disminución de miembros de la misma, no cabe decir lo mismo respecto a la determinación de las rentas o ingresos de estos, pues en la medida que éstas provengan de rendimientos sujetos a retención o se trate de pensiones o prestaciones económicas públicas, la Administración gestora de las PNC (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social) puede tener un puntual conocimiento de las mismas por vía de la Administración Tributaria o de la Seguridad Social. Bien es cierto que si estas rentas a computar se corresponden con la de los convivientes el conocimiento de este dato se convierte en requisito previo y, por tanto, supeditado a su traslado por parte de estas a la Administración gestora de las PNC.

Ha de tenerse en cuenta que la acreditación de las rentas en estos supuestos se realiza con la documental consistente en la declaración del IRPF referido a las rentas del año inmediatamente anterior o dos años anteriores según la fecha de la solicitud se sitúe en el primer o segundo semestre del año corriente, cuyas cuantías pueden diverger sensiblemente respecto de las que se produzcan en el año en curso y que, en la medida que superen los límites de rentas o ingresos establecidos pueden dar lugar a la reducción o extinción de la PNC que el beneficiario venga percibiendo.

En el caso aquí planteado, estamos ante una pensionista cuyo marido percibe una pensión ordinaria de la Seguridad Social que sumada a la PNC de ella supera los límites de recursos fijados para los años 2007 y primer semestre del 2008, circunstancia que podía y debía conocer con antelación la Administración a través del Registro de

Prestaciones Sociales Públicas (Real Decreto 397/1996, de 1 de Marzo y Orden de desarrollo de 9 de Enero de 1997).

En este sentido la Resolución de extinción de la PNC a que nos referimos, de 6 de Junio de 2008 y con efectos desde 1 de Enero de 2007 (fecha a que se retrotraía el reintegro), resultaba a todas luces excesivamente tardía, ocasionando un grave perjuicio a la economía familiar como lo demuestra el importe de la cantidad a devolver en relación a los ingresos provenientes exclusivamente de la pensión del esposo.

Lo anterior venía a demostrar que desde la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, a través de sus Delegaciones Provinciales, se debía abordar un doble reto: en primer lugar a agilizar las actuaciones administrativas en orden a detectar con mayor prontitud este tipo de situaciones, y con ello a que los importes a reintegrar sean de menor cuantía y de mas viable devolución por parte de los afectados; y de otro una mayor información a los beneficiarios sobre los extremos que inciden en el mantenimiento de estas pensiones así como la obligación por parte de estos de comunicar a la Administración cualquier alteración sustancial de los mismos.

Ante unas circunstancias tan específicas como las que se revelaban en el caso, entendíamos que la Administración debía hacer un esfuerzo tendente a facilitar, previa solicitud del interesado, un fraccionamiento lo más amplio posible del reintegro debido, con el fin de que puedan satisfacerse todos los intereses en conflicto: la recuperación de los fondos públicos indebidamente entregados y cobrados, junto a la protección de una familia con escasos recursos económicos de un quebranto insostenible.

Las consideraciones expuestas nos permitieron realizar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social la siguiente **Sugerencia**:

*“Que se proceda a informar a la interesada del derecho que tiene a solicitar aplazamiento o fraccionamiento del pago, y de los requisitos y consecuencias jurídicas que de ello se deriven, incluido el abono de intereses legales.*

*Que se estudie la conveniencia de establecer un ágil protocolo de actuación que permita detectar de una forma rápida los supuestos de cobros indebidos y proceder a la inmediata notificación de la obligación de reintegro a los afectados.*

*Que a principios de cada ejercicio se lleve a cabo una política individual y colectiva de información dirigida a los beneficiarios de estas pensiones sobre los requisitos exigidos para el mantenimiento de las mismas, con especial referencia a los límites de acumulación de recursos en función de los componentes de la unidad económica de convivencia.”*

Resolución que ha sido asumida favorablemente por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

## SECCIÓN SEGUNDA: I.- PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO

### 2.5. Reconocimiento de servicios prestados en la sanidad pública de la Unión Europea, para la Bolsa de Trabajo Temporal del Servicio Andaluz de Empleo.

En la **queja 07/0184** una trabajadora de la sanidad pública andaluza expresaba su disconformidad con el criterio fijado por el Distrito Sanitario de Sevilla, del Servicio Andaluz de Salud, de no valorar los servicios prestados en Instituciones Públicas de los restantes países de la Unión Europea, para la Bolsa de contrataciones temporales a nivel provincial y que próximamente será sustituida por la denominada Bolsa Única del SAS.

De la colaboración que solicitamos al responsable del Distrito Sanitario éste justificó el criterio empleado como resultado de las deliberaciones producidas en el seno de la Mesa de Seguimiento y aplicación de las Resoluciones del Servicio Andaluz de Salud.

Siendo consciente y aun compartiendo con la Dirección del Distrito su competencia como superior autoridad y responsable del personal para la toma de determinadas decisiones, considerábamos improcedente excluir los servicios prestados en Instituciones Públicas de otros países de la Unión Europea (UE), por cuanto determinar dicho criterio excluyente excedería, y así se lo indicábamos en resolución efectuada al efecto, del margen de discrecionalidad consustancial a la potestad autoorganizadora de la Dirección del Distrito Sanitario, sin perjuicio de que el mismo fuese aprobado por la Mesa de Seguimiento.

Y no se puede afirmar que la cobertura de necesidades objetivas expuesta por la Dirección (calidad y funcionamiento permanente de centros) exigiera la no consideración de servicios prestados por trabajadores en otros países de la Unión, porque con tal modo de actuar, de hecho, estaríamos prescindiendo de profesionales con mayor cualificación (más experiencia) y con evidente perjuicio para los interesados.

Respecto a la no consideración de los servicios prestados en centros públicos de la Unión, recordamos al responsable del Distrito Sanitario el Reglamento núm. 1612/68, del Consejo de la Unión Europea, de 15 de Octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la comunidad.

Así, todo nacional de un Estado miembro tiene derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro; tal derecho debe reconocerse indistintamente a los trabajadores permanentes, de temporada y debe beneficiarse también del conjunto de las medidas de formación, reorientación o readaptación profesional

La Comisión de las Comunidades Europeas, en su papel de guardiana de los Tratados de la Unión Europea, está plenamente comprometida en asegurar que los Estados miembros y las autoridades públicas a nivel nacional, regional y local cumplen los derechos conferidos a los ciudadanos de la UE por el Tratado o por el Derecho derivado.

Con dicho objetivo, aprueba la Comunicación (2002) 694 final, de fecha 11 de Diciembre de 2002, sobre «La Libre circulación de trabajadores y la plena realización de sus ventajas y sus posibilidades», y a ella nos remitimos y, en concreto,



recomendamos la lectura de su apartado 5.3. Sector Público: Reconocimiento de la experiencia profesional y de la antigüedad.

Evidentemente, la actuación de la Dirección y, en su caso, de la Mesa Provincial de Contratación Temporal de la Delegación de Salud de Sevilla, de excluir de la Bolsa de Contratación los servicios prestados en centros sanitarios públicos de la Unión Europea, y limitarlos exclusivamente al ámbito del Servicio Nacional de Salud, perjudicó al personal incluido en dicha Bolsa, como era el caso de la promotora de esta queja; perjuicios efectivamente causados y debidamente acreditados ya que, siendo necesario la contratación temporal de personal estatutario de su especialidad (enfermera) no se le renovó su contratación, al no considerar los servicios prestados –22 meses- en Hospital Público de Amiens (Francia).

Dichos perjuicios entendimos que se correspondían con los salarios que se hubieran devengado de haber sido contratada, de haber tenido en cuanta, como era procedente, los meses de servicios en Francia, ocupaba el puesto núm. 20 de la Bolsa superior a los 28 enfermeros eventuales con contrato hasta el 30 de Junio de 2007.

En este sentido, no se respetó el derecho de acceder en condiciones de igualdad al empleo público regulado en el art. 23.2 del Texto Constitucional, lo que debe conectarse con el art. 103 referido al acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, lo que tampoco sucedió en el presente supuesto.

Por ello, consideramos que la Dirección del Distrito Sanitario de Atención Primaria de Sevilla, y la Mesa Provincial de Contratación Temporal de Sevilla, se excedió en sus funciones al determinar la exclusión de los servicios prestados en Instituciones Públicas del resto de países de la Unión Europea, de entre los méritos evaluables en la Bolsa de Contratación, sin fundamento legal alguno y de forma arbitraria, “obviar y saltarse” la Bolsa de Trabajo Eventuales.

En base a lo anterior, efectuamos **Recordatorio** de deberes legales y **Recomendación** a la Dirección del Distrito Sanitario de Sevilla para que reparase los perjuicios causados a la trabajadora, procediéndose a su contratación en la plaza vacante que le correspondiese, con derecho a ser indemnizada por el importe de los salarios que se hubieran devengado de haber sido contratada, conforme al orden preestablecido, o bien por haberse demorado su incorporación a la vacante.

Al mismo tiempo, instamos a la modificación de los criterios, las prácticas administrativas y las normas que lo requiriesen, para incorporar los servicios prestados y experiencia profesional adquirida en otro Estado miembro de la Unión Europea.

La Resolución formulada fue aceptada por la Dirección General de Personal y Desarrollo Personal del Servicio Andaluz de Salud quien, no obstante, demoró más de dos meses en comunicar dicha aceptación y atender la pretensión de la trabajadora.

## SECCIÓN SEGUNDA: XIII.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

### 2.2. [Situaciones de desigualdad en el empleo.](#)

2.2.1. [Desigualdad en el salario y en el acceso al empleo.](#) Pág. 18

2.2.2. [Conciliación de la vida laboral y familiar.](#) Pág. 19

2.2.3. [El uso de uniforme sexista en Clínica médica concertada.](#) Pág.21

### 2.2. Situaciones de desigualdad en el empleo.

#### 2.2.1. Desigualdad en el salario y en el acceso al empleo.

Durante este año hemos finalizado la tramitación de la **queja 06/3291**, iniciada a instancia de las funcionarias autonómicas, antiguas Agentes de Economía Doméstica que, entre otras cuestiones, reclamaban la normalización del procedimiento de confección de sus nóminas, para evitar las nuevas situaciones de desigualdad que se venían repitiendo año tras año, y que tenían -y tienen- su origen en las diferentes interpretaciones de que era objeto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de Diciembre de 1989, sobre equiparación retributiva de estas funcionarias con los Agentes de Extensión Agraria.

En este sentido pedían la inclusión de los trienios en el complemento personal no absorbible, en aplicación del mencionado Acuerdo, algo a lo que la Consejería de Justicia y Administración Pública se había comprometido como consecuencia de la Recomendación que le habíamos formulado con ocasión de la queja. Se recordará que tras aceptar nuestra Resolución, la Consejería aprobó la Orden de 20 de Marzo de 2007 por la que se adecuaba el complemento personal no absorbible reconocido a estas funcionarias, de forma que incluyese el abono de la diferencia de trienios entre el grupo B y el C, con efectos administrativos a enero de 2007.

Durante la tramitación del expediente las funcionarias afectadas nos manifestaron que la Consejería de Agricultura y Pesca, a la que estaban adscritas, continuaba sin aplicar la citada Orden. Recabado el informe de la Consejería de Agricultura y Pesca sobre las razones del retraso en la aplicación de la citada norma, dimos traslado de su contenido a las funcionarias afectadas a efectos de alegaciones. El estudio de la documentación así recopilada nos permitió formular a la Consejería de Agricultura nuevas **Recomendaciones** en el sentido de:

*“1. Que se dictasen instrucciones precisas que clarificaran el tratamiento informático para la confección de las nóminas de estas funcionarias y permitiera la aplicación íntegra del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5 de Diciembre de 1989 y la Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública de 20 de Marzo, de manera uniforme e igualitaria en todas las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Agricultura”.*

*“2. Que si, en aplicación de las instrucciones a que se refería la **Recomendación** anterior, se presentara reparo por parte de alguna Intervención, se elevase el mismo al órgano correspondiente a efectos de hacerlo llegar al Consejo de Gobierno como órgano que adoptó el Acuerdo de 5 de Diciembre de 1989”.*

*“3. Que se instase de la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Justicia y Administración Pública, la adopción de medidas que resultaran necesarias en el Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRHUS), para armonizar el tratamiento informático de las retribuciones que corresponden a las funcionarias de la extinta Escala de Agentes de Economía Doméstica”.*

La Consejería de Agricultura y Pesca nos respondió aceptando íntegramente nuestras Recomendaciones, y en ese sentido por parte de la Secretaría General Técnica de esa Consejería se dictaron instrucciones precisas sobre la estructura de las nóminas de las funcionarias procedentes de la extinguida Escala de Agentes de Economía Doméstica, en cumplimiento de la Recomendación primera. En el mismo escrito se adjuntaba documentación referente a la comunicación que se había remitido al Servicio de Retribuciones y Seguridad Social de la Consejería de Justicia y Administración Pública para dar cumplimiento a lo establecido en las Recomendaciones Segunda y Tercera de la misma.

Por parte de las interesadas se nos informó que a partir de ese momento en sus nóminas se estaba aplicando correctamente la Orden de Marzo de 2007 sobre abono de trienios, y que aceptaban la solución alcanzada en este expediente. En consecuencia, aceptadas nuestras Recomendaciones, dimos por finalizado el expediente de queja.

También hemos culminado durante el presente ejercicio la tramitación del expediente de **queja 07/2367** presentada por una mujer por posible discriminación en el acceso al empleo dentro del sector de la construcción en Cádiz. Como se recordará por el resumen que ofrecíamos en el anterior Informe Anual, habíamos formulado **Recomendación** al Instituto Andaluz de la Mujer, para que se valorase la conveniencia de proponer ante las Instancias oportunas la revisión del proyecto SIOCA, o de cualquier otro vigente con similares características, de forma que incluyera medidas que, además de la realización de prácticas en empresas colaboradoras, reportasen una integración real de las mujeres participantes en el sector laboral de la construcción en Andalucía.

El Instituto Andaluz de la Mujer atendió nuestra Recomendación reconociendo que durante el desarrollo del programa SIOCA, y del que le precedió “CONSTRUYENDO”, se habían detectado situaciones entre el empresariado que obstaculizaban la plena incorporación de las mujeres al sector de la construcción, a pesar de la cualificación y adecuada formación de éstas. Por ello, aceptando íntegramente el contenido de nuestra Sugerencia, el Instituto Andaluz de la Mujer nos comunicó que se van a establecer nuevos contactos a nivel técnico con la Dirección General de Fomento del Empleo, órgano competente de la Consejería de Empleo, para tratar de incluir nuevas líneas estratégicas para los futuros proyectos que forman parte del objetivo “combatir la segregación laboral” del nuevo Programa de Acción Europeo.

Aceptada íntegramente nuestra Sugerencia procedimos al cierre del expediente de queja.

#### 2.2.2. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Durante este año finalizamos la tramitación de la **queja 07/5003** presentada por una empleada del Organismo de Correos. La interesada había solicitado en su empresa el cambio de turno de la tarde a la mañana para poder conciliar sus responsabilidades

laborales con el cuidado de sus tres hijas, cuya guarda y custodia ejercía en solitario desde el fallecimiento de su esposo. Según nos relataba, la empresa había denegado su petición y se había negado a recibir a sus representantes sindicales de Comisiones Obreras para discutir, en su nombre, las circunstancias de su solicitud.

Teniendo en cuenta la delicada situación personal y familiar de la interesada, avalada por el informe social elaborado por el Servicio Andaluz de Salud sobre el caso, consideramos oportuno proceder a la admisión a trámite de la queja, a los únicos efectos de trasladar el caso a la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, y recabar su colaboración en el esclarecimiento de los hechos denunciados por la interesada.

En respuesta a nuestra petición, la Secretaría de la Mujer nos informó del resultado satisfactorio de las negociaciones que se habían llevado a cabo ante la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transportes de Andalucía y el secretario general de la sección sindical de Correos de Sevilla, para resolver las necesidades de conciliación familiar de esta trabajadora.

En un primer momento, la empresa le había ofrecido cambiar a un puesto vacante en el turno de mañana en el grupo de repartos, opción que la interesada había rechazado por tratarse de un puesto de otra categoría con condiciones laborales más adversas a las del puesto actual. Visto lo cual, la empresa ofreció la posibilidad de trasladar al turno de mañana el puesto que ocupaba la interesada en turno de tarde, opción que finalmente fue aceptada por la trabajadora. En consecuencia, procedimos al cierre del expediente de queja.

Relacionado también con la conciliación de la vida familiar, aunque en esta ocasión en el sector público, encontramos la **queja 08/138** remitida por una funcionaria interina, quien nos manifestaba que se le había adjudicado una plaza vacante en un Instituto de Enseñanza Secundaria de la provincia de Sevilla, destino que era irrenunciable y al que se debía incorporar inmediatamente para no ser excluida de la Bolsa del Cuerpo de profesores de Enseñanza Secundaria. Aunque en ese momento se encontraba embarazada, no padecía ninguna enfermedad que le impidiese realizar su trabajo.

La interesada había recibido una comunicación de la Delegación Provincial de Sevilla proponiendo su cese y su exclusión de la bolsa de trabajo de Profesores de enseñanza Secundaria, comunicación que le afectó psicológicamente hasta el punto de provocarle una fuerte ansiedad.

Un tiempo después acudió a la cita con el tribunal médico de la Consejería de Salud para ser reconocida y valorar su proceso de baja laboral, habiendo estimado el tribunal que debía seguir de baja. Estando en esa situación ingresó de urgencia en el Hospital por contracciones abdominales y amenaza de parto prematuro. Tras el alta hospitalaria recibió carta certificada con su cese y la propuesta de exclusión de la bolsa de profesores de Enseñanza Secundaria acusándola de haber ocultado todas estas circunstancias, las cuales a juicio de la interesada eran totalmente imprevisibles y fortuitas.

Admitida a trámite la queja, por parte de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación se nos informó que la Delegación Provincial había detectado un error en la consideración de la causa que había motivado el cese de

la interesada, por lo que se había dictado una nueva resolución que dejaba sin efecto la anterior, y que reponía a la interesada en la misma situación jurídica anterior. De esta forma, se validaba su nombramiento a todos los efectos, incluidos los económicos, administrativos y de cualquier índole que pudiera generar.

Dada la respuesta dimos por finalizadas nuestras actuaciones en el expediente de queja por considerar resuelto el problema que motivó su apertura.

### 2.2.3. El uso de uniforme sexista en Clínica médica concertada.

A lo largo del año 2008 numerosos medios de comunicación social se hicieron eco de la denuncia presentada por varias empleadas del Hospital San Rafael de Cádiz, ante la sanción económica (retirada del plus de productividad) que les había impuesto la empresa por negarse a vestir parte del uniforme de la empresa, concretamente falda corta y blusa de escote bajo.

Al parecer, en la revisión del último convenio laboral de Agosto de 2007, las trabajadoras habían acordado con la empresa la necesidad de actualizar los uniformes para adaptarlos a la nueva normativa en materia de igualdad en las cuatro clínicas de esta empresa en la provincia, porque en todas ellas las enfermeras, auxiliares y limpiadoras han de vestir falda en lugar de pijama sanitario. A este respecto entendían que los criterios para escoger un atuendo u otro deberían estar basados en la eficiencia, comodidad, higiene y ergonomía, y no en cuestiones estéticas que al final derivaban en una vestimenta incómoda, inapropiada y nada funcional para el ejercicio de sus funciones de atención a los pacientes.

De acuerdo con las fuentes periodísticas, la Delegación Provincial de la Consejería de Salud en Cádiz había solicitado informe a la gerencia de la Clínica sobre la denuncia formulada por las empleadas, petición que al parecer todavía no había sido atendida.

Se señalaba igualmente que personal de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en visita de inspección a la clínica, se había entrevistado con el director del centro y con la presidenta del comité de empresa, al objeto de recabar información que les permitiera esclarecer la existencia de posibles infracciones en el ámbito laboral.

Por parte de esta Defensoría se consideró que estos hechos podrían estar relacionados con la prohibición de discriminación y con la encomienda a los poderes públicos del deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 14 y 9.2 de la Constitución Española respectivamente).

Teniendo en cuenta dichas consideraciones, procedimos de oficio a la apertura de la **queja 08/1399**, con objeto de esclarecer la veracidad de los hechos, según habían sido publicados por los medios de comunicación y, en su caso, conocer las medidas adoptadas por los Organismos Públicos competentes en atención a los mismos.

La Consejería de Empleo nos informó que la actuación de la Inspección de Trabajo sobre la empresa devino en Acta por infracción del artículo 17.1 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (discriminación adversa en las condiciones de trabajo por razón de sexo) con propuesta de sanción 6.251€, dándose traslado a la Jurisdicción laboral a efectos de posibles indemnizaciones.

En cuanto a la repercusión del tipo de vestuario sobre la seguridad y salud laboral, habiéndose constatado que no existía consulta con la representación de los trabajadores, por parte de la Consejería de Empleo se requirió a ello, llegándose a la conclusión de que las vestimentas se consideraban aptas para las funciones a desempeñar.

Por su parte la Consejería de Salud nos informó que tras tener conocimiento de los hechos descritos en la queja de referencia, a instancia de la Consejera se solicitó información a la empresa responsable del Hospital San Rafael, constatando que la atención sanitaria prestada a la ciudadanía no se estaba viendo afectada por el conflicto. No obstante lo anterior, se había llevado a cabo una actuación coordinada entre las Consejerías de Igualdad y Bienestar Social, Salud y la Consejería de Empleo, asumiendo ésta última toda la responsabilidad sobre medidas a adoptar en materia de inspección laboral.

Los meses transcurrían y el conflicto seguía captando titulares en los principales medios de comunicación social. La prensa daba cuenta de las acciones judiciales ejercidas por una de las afectadas y presidenta del Comité de Empresa, ante lo que consideraban una imposición contraria al principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Otras crónicas periodísticas hablaban de nuevas sanciones impuestas a las trabajadoras por seguir negándose a usar el uniforme.

Nuestra actuación de oficio sobre el tema en cuestión tenía su fundamento en la necesidad de conocer las medidas que se estuvieran adoptando desde los Organismos Públicos competentes en atención a los mismos por la posible vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación laboral por razón de sexo.

De la información suministrada por los Organismos Públicos consultados, así como del resto de la documentación obrante en este expediente de queja –dossier de prensa con todas las noticias publicadas en los últimos meses, escrito de los representantes sindicales de UGT y SATSE, e incluso reunión de las trabajadoras afectadas con el Defensor del Pueblo Andaluz acompañadas de la Secretaria de la Mujer de CCOO- se desprendía que la actuación de los Organismos Públicos consultados fue ajustada a derecho, toda vez que se iniciaron actuaciones conducentes al esclarecimiento de los hechos, que se garantizó el respeto a los derechos de los pacientes del Centro Hospitalario, y que se adoptaron las medidas previstas en la normativa vigente en materia de inspección laboral y comunicación judicial a efectos de posibles indemnizaciones, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Decimotercera nº 4 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En consecuencia, procedimos al cierre de este expediente de queja por no apreciar irregularidad en la actuación de la Consejería de Empleo y la Consejería de Salud en el conflicto que enfrenta a las trabajadoras con la clínica San Rafael. Todo ello sin perjuicio del resultado, en sede judicial, de las acciones ejercidas por las afectadas en defensa de sus derechos.

## **SECCIÓN SEGUNDA: XIII.- POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2.6.2. El programa CUALIFICA para la inserción laboral de las víctimas de violencia de género.

El programa CUALIFICA es un Programa de Formación y Empleo dirigido a Mujeres Andaluzas Víctimas de Violencia de Género promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con la Consejería de Empleo, a través de la Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. El objetivo es la inserción laboral de las mujeres mediante la mejora de sus competencias profesionales, a través de un proceso integral de cualificación, que incluye Orientación, Formación y Prácticas en empresas.

La mayoría de los cursos convocados hasta la fecha van dirigidos a mujeres con baja cualificación profesional, que son las que en mayor medida sufren los problemas de integración. Constituye pues un magnífico instrumento para apoyar a las víctimas en su proceso de recuperación personal, por sus enormes posibilidades de contratación laboral, y por su virtualidad para reforzar la confianza y autoestima de las propias beneficiarias. De ahí la importancia de garantizar la transparencia y profesionalidad en su funcionamiento.

Una mujer, usuaria del Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer en Sevilla, presentó la **queja 08/2009** contra el funcionamiento del Programa CUALIFICA. Había sido admitida al programa, atendiendo a su condición de víctima de malos tratos, y ello a pesar de contar con un nivel académico medio (decía tener cursadas algunas asignaturas de la licenciatura de Derecho).

Señalaba en su queja que durante la fase de formación teórica había expresado algunas opiniones críticas sobre la calidad y el contenido del material teórico del curso, y su disconformidad con que se le hubiera adjudicado destino, para la fase de prácticas, en una empresa situada fuera del municipio de Sevilla.

Según versión de la interesada, cuando la fase teórica estaba a punto de finalizar resultó lesionada durante una clase teórica que estaba teniendo lugar en uno de los centros comerciales donde después se habrían de desarrollar las prácticas. La interesada acudió entonces al Centro público de salud donde se le extendió un parte de baja, que luego presentaría en la Fundación para justificar su inasistencia al curso en los días siguientes al 7 de Abril. Para el Instituto Andaluz de la Mujer, esta alumna debió acudir a los servicios médicos concertados por la Fundación para ese curso de formación, servicio sobre cuya existencia la interesada asegura que nunca fue informada.

En cualquier caso, tras completar esa fase de formación, el equipo técnico encargado de evaluar el rendimiento de las alumnas -integrado por los docentes de las especialidades formativas en la provincia y las tutoras del programa-, emitió un informe negativo sobre esta alumna en base al “comportamiento inadecuado que había tenido a lo largo de todos los módulos del programa, fallando también en los contenidos procedimentales y conceptuales”. En base a dicho informe recibió una calificación de NO APTA que le impidió pasar a la fase de prácticas profesionales, causando baja en el programa el día 9 de Abril de 2008, es decir, dos días después del incidente de la lesión.

Esta decisión se le comunicó verbalmente a la interesada cuando todavía se encontraba convaleciente de su enfermedad, pero no fue hasta el 21 de Abril cuando se

le comunicó formalmente con indicación de las causas que determinaban su calificación como no apta.

La interesada interpretó esta decisión como una exclusión del curso, y presentó queja contra la misma ante la Coordinadora del centro provincial del Instituto Andaluz de la Mujer en Sevilla, y ante el Defensor del Pueblo Andaluz.

El artículo 11 de la Orden de 5 de Octubre de 2005 establece que la baja en el Programa producirá la suspensión de la beca salario, motivo por el que la interesada dejó de percibirla desde el 9 de Abril coincidiendo con la finalización de la fase de formación. Además de la pérdida de esos ingresos económicos, la no continuación en el Programa frustró todas las expectativas de inserción laboral de la interesada, ya que como se recordará el programa incluye un compromiso de contratación por parte de las empresas colaboradoras.

Frente a todo lo anterior, la interesada defendió siempre su buen comportamiento y sus buenas relaciones personales con el resto de las alumnas y docentes del curso, cuestiones éstas que no entramos a considerar por afectar al ámbito estrictamente profesional de relaciones entre alumna, compañeras y profesorado, ajenas por lo demás a los aspectos de carácter jurídico administrativo, que constituyen el objeto de nuestras tareas supervisoras.

A estos últimos se refirió sin embargo la interesada al manifestar que su baja en el Programa encubría en realidad una exclusión, motivada por diferencias personales con los profesionales docentes, las cuales afloraron como consecuencia de su lesión.

Ciertamente, las circunstancias tenidas en cuenta para decidir la baja de nuestra reclamante el Programa CUALIFICA parecen compartir algunos elementos del supuesto de exclusión regulado en el artículo 12 de la Orden de 12 de Diciembre de 2000, de convocatoria y desarrollo de los Programas de Formación Profesional Ocupacional, según el cual serán causas de exclusión de los cursos y de pérdida de la beca (...) no seguir el curso con el suficiente interés y regularidad. Como se sabe, la norma prevé un procedimiento sancionador específico para este supuesto de baja en el Programa, que implica la remisión del caso a la Delegación Provincial de Empleo correspondiente. De ahí la importancia de determinar, sin ningún género de dudas, los motivos y circunstancias tenidas en cuenta para proceder a la baja de esta alumna en el Programa.

En el caso que nos ocupa, parecieron confundirse razones objetivas -no superación de contenidos del curso-, con razones de tipo personal relacionadas con el comportamiento e interés demostrado por la alumna en el desarrollo del curso.

Hasta tal punto alcanza la confusión, que incluso unos días antes del incidente que provocó la baja médica, los profesionales del curso barajaban la posibilidad de que la alumna se incorporara a las prácticas en una empresa ubicada en el municipio sevillano de Camas, lo que, como sabemos, disgustó a la interesada al carecer de medio de transporte propio.

De acuerdo con esta interpretación, el peso del informe técnico que provocó la baja parecería justificarse más desde el comportamiento incómodo de esta alumna en determinados momentos de su proceso formativo, agudizado tras el incidente de la



“supuesta” lesión, lo que pudo precipitar la calificación final de No Apta, y su consiguiente salida del Programa.

Así se desprende del informe del Instituto Andaluz de la Mujer, en el que se afirma que *“la alumna había sido informada con anterioridad al día 7 de Abril de que, de resultar APTA, las prácticas las realizaría en un centro comercial del municipio de Camas”*, lo que nos permitiría vislumbrar que la evaluación continuada de los módulos anteriores no arrojaba, a esa fecha, una calificación claramente negativa del rendimiento de esta alumna.

Por entrevistas con personal del Instituto Andaluz de la Mujer conocimos las dudas que este caso había suscitado entre los propios profesionales del Programa, y las gestiones que se llegaron a realizar para intentar esclarecer las circunstancias que se habían tenido en cuenta para decidir su desenlace final (entrevistas de la interesada con la coordinadora de la Federación, reunión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Programa Cualifica, contactos de la interesada con personal del Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer en Sevilla).

Lo cierto es que la autoestima de esta mujer que, recordemos, seguía siendo una víctima de violencia de género, quedó tan afectada por su baja en el Programa Cualifica, que precisó apoyo psicológico para asimilar este “nuevo” fracaso en su vida personal, continuando en tratamiento debido al alto riesgo que presentaba esta víctima.

Sin ánimo de incidir más en la cuestión del comportamiento de esta alumna y sus consecuencias sobre la consideración de baja o expulsión del Programa, no podemos por más que expresar nuestras dudas sobre la idoneidad del procedimiento utilizado para proceder a su baja en el Programa y nuestro asombro por la escasa comprensión que han merecido las circunstancias personales y económicas de la afectada para la adopción de tan drástica decisión.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, esta Institución estudia la posibilidad de iniciar una investigación ante la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de Sevilla, y la Dirección General de Violencia de Género de la Consejería para la Igualdad, al objeto de conocer los protocolos de actuación que los y las profesionales deben seguir para decidir los diferentes supuestos de baja que pueden producirse en el programa CUALIFICA.

Sin embargo no acabaron aquí los problemas de esta mujer tras su paso por el curso de formación. Durante la tramitación del expediente de queja la interesada nos comunicó su indignación ante la denuncia que el Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer había presentado contra ella por posible situación de riesgo de su hijo menor. Al parecer, durante una de las entrevistas mantenidas con personal de ese Centro en relación al conflicto la interesada había expresado deseos de suicidio. Se iniciaron actuaciones indagatorias por parte del Servicio de Protección de Menores que, finalmente, acabaron en el archivo del expediente.

No era la primera vez, y así lo hicimos saber al Instituto Andaluz de la Mujer, que esta Defensoría tenía conocimiento de la existencia de este tipo de denuncias contra usuarias de los servicios dependientes del Instituto Andaluz de la Mujer, ni era la primera vez que el Servicio de Protección de Menores acababa archivando las actuaciones de información previa, por no apreciar indicios de desasistencia de los hijos de las afectadas que justificaran el inicio de un expediente de desamparo.

Huelga señalar los numerosos trastornos que dichas actividades indagatorias, orientadas a la salvaguarda del bienestar e interés de la persona menor de edad potencialmente afectada, puedan suponer para las vidas, ya de por sí complicadas, de las mujeres denunciadas.

Y es que por mucho celo que pudiesen poner en su trabajo las personas actuantes la simple realización de dichas tareas de investigación traerían consigo un trastorno que se ejemplifica en la visita a su domicilio de agentes del Área de Protección del Menor de la Policía adscrita a la Junta de Andalucía, para verificar los hechos relacionados con su supuesta amenaza de suicidio, y su repercusión sobre su hijo menor de edad. También el informe emitido desde el Centro de Salud sobre la atención pediátrica a su hijo y el correlativo, emitido sobre la vertiente educativa desde el Centro docente donde se encuentra escolarizado así como desde los Servicios Sociales Comunitarios con los que la interesada mantiene fluidos y continuos contactos por razón de su itinerario de recuperación. situaciones que, como decimos, han concluido mediante el archivo del expediente informativo.

Entendemos que además de todas esas entidades públicas, los propios Servicios del Centro Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer contarían con algunos datos sobre la situación de ese menor, que habrían sido recabados en el desarrollo de las funciones de atención integral que encomienda el artículo 19.5 de la Ley Orgánica 1/2004 al señalar:

«Tendrán derecho a la asistencia social integral a través de estos servicios sociales los menores que se encuentren bajo la patria potestad o guarda y custodia de la persona agredida. A estos efectos, los servicios sociales deberán contar con personal específicamente formado para atender a los menores, con el fin de prevenir y evitar de forma eficaz la situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los menores que viven en entornos familiares donde existe violencia de género».

En los mismos términos se expresa la Ley del Parlamento Andaluz nº 13/2007 de 26 de Noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en su artículo 43.2.

Para los y las profesionales destinados en puestos de atención a mujeres víctimas de malos tratos es imprescindible conocer el sistema legal de protección y demás instrumentos de colaboración en materia de protección a menores, de entre los que destaca por su carácter multidisciplinar, el Procedimiento de Coordinación para la Atención a Menores Víctimas de Malos Tratos en Andalucía publicado por Orden de 11 de Febrero de 2004.

De igual modo han de conocer en profundidad los principales estudios jurídicos y sociales, sobre perfil psicológico de las mujeres maltratadas, así como la normativa vigente en materia de violencia de género. Pero más allá del conocimiento de las normas, se requiere una formación específica relacionada con los efectos psicológicos de la violencia de género en las víctimas directas, las mujeres, y las indirectas, sus descendientes, que ayude a entender a estos profesionales las razones que impulsan a la víctima a actuar de forma tan difícil de descifrar por quien, a veces, no cuenta con todas las claves que proporciona la experiencia y la formación técnica en materia de violencia de género.

Por todo ello, en la perspectiva del trabajo que ha de desarrollar un servicio público de protección a las mujeres víctimas de malos tratos nos hemos de cuestionar la pertinencia de la puesta en conocimiento del Ente Público de Protección de Menores de las manifestaciones de la interesada, realizadas al parecer en una situación de especial crispación y al calor de una discusión con la funcionaria ante el fracaso de las medidas de inserción laboral emprendidas.

A mayor abundamiento, entendemos que el Centro Provincial de la Mujer disponía de datos suficientes sobre la situación social de esta usuaria y su perfil psicológico, los cuales deberían servir para poner en su contexto tales manifestaciones, de aparente alarma, por si pudieran estar significando más bien una llamada de atención sobre la delicada situación que la afectada estaba atravesando.

De todo lo anterior se deriva la conveniencia de que, ante la trascendencia de este tipo de denuncias para la vida del menor y de su progenitora, las manifestaciones que las originen deban ser previamente analizadas o valoradas por los profesionales del Trabajo Social y la Psicología que, como en el caso que nos ocupa, vengan prestando apoyo y tratamiento a las afectadas, al objeto de asegurar su fundamentación y minimizar los daños derivados de un posible proceso indagatorio escasamente motivado.

Todo ello dirigido a evitar, también, una segunda victimización de las usuarias de los recursos públicos, tanto sociales como judiciales, en su lucha por conseguir hacer realidad el conjunto de medidas y derechos que el sistema de protección integral les reconoce.

A la vista de todas estas consideraciones y de conformidad con lo establecido en el artículo 29, apartado 1, de la Ley 9/1983, del Defensor del Pueblo Andaluz, formulamos al Instituto Andaluz de la Mujer la siguiente **Recomendación**:

*“Que se dicten instrucciones precisas a todo su personal, destinado en cualquiera de los centros y puntos de atención a las mujeres víctimas de violencia de género dependientes de ese Instituto Andaluz de la Mujer, sobre los criterios objetivos que necesariamente habrán de tenerse en cuenta para motivar la formulación de denuncia contra sus usuarias por posible desasistencia de sus descendientes, de forma que incluyan siempre la emisión de informe por parte de la Trabajadora o Trabajador Social y del Psicólogo o Psicóloga, destinados en los citados centros, que vinieran tratando a las afectadas”.*

En el momento de la elaboración de este Informe se recibió respuesta del Instituto Andaluz de la Mujer mostrando su conformidad con nuestra Recomendación, y anunciando que la misma será trasladada al personal de sus Centros Provinciales involucrados en la atención a las mujeres usuarias de los servicios que prestan. Por consiguiente hemos procedido al archivo del expediente de queja.