



en cumplimiento del Plan de Auditorías, Control Financiero y Control Permanente de dicha Intervención General para 2013, cuyo objetivo principal era comprobar si los procedimientos aplicados para la concesión, pago, justificación y, en su caso, reintegro, se adecuaban a lo establecido en las Órdenes reguladoras de los planes de FPE vigentes a lo largo de dicho periodo.

Dichas actuaciones han incidido de forma especial en aspectos esenciales de dicha modalidad de fomento de empleo como son la acreditación de la concurrencia competitiva en la concesión, acreditación de que las especialidades formativas subvencionadas se encuentren incluidas en el Fichero Andaluz de Especialidades Formativas y que las entidades solicitantes se encuentran inscritas o acreditadas en el correspondiente Registro, documentación justificativa de los gastos realizados, subvenciones con compromisos de contratación, concluyendo el informe con la relación de los incumplimientos detectados.

En lo que aquí respecta, los informes hacen expresa referencia a la existencia de expedientes, pendientes de pago, en los que el beneficiario ha presentado la cuenta justificativa, acompañada del correspondiente informe de auditoría, sin que por el órgano gestor se hubiera pronunciado sobre la justificación de la subvención.

Quinta.- Restricciones presupuestarias y demora en el traspaso de fondos estatales afectos a las políticas activas de empleo.

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 2008-2014, (con la excepcional mejora de éstos en el 2015), la respuesta gubernamental ha sido, a partir de 2012, de severos y consolidados recortes presupuestarios, destinándose por el Estado en el actual ejercicio de 2015 un 36% de los fondos que se destinaban en 2011, y ello a pesar de encontrarnos actualmente con una tasa de paro superior al 30% (casi 1,3 millones de andaluces en situación de paro), lo que hubiera exigido, de haber mantenido el esfuerzo inversor por parado en este capítulo, duplicar los fondos estatales.

Estos recortes, como también la demora en las transferencias de fondos y en los pagos comprometidos, han tenido sus efectos colaterales en la actividad que en este sector prestan las entidades colaboradoras, abocadas a graves dificultades financieras, cuando no al cierre.

Por otro lado, la Junta de Andalucía viene denunciando que los fondos estatales afectos a las políticas activas de empleo se abonan en el ejercicio presupuestario siguiente, lo que dificulta una gestión eficaz de estas.

En conclusión, el plazo específico para los pagos de las subvenciones de FPE, establecido en tres meses en la normativa reguladora, en los múltiples casos planteados en las quejas resultaban ampliamente incumplidos por la Administración de Empleo, como lo demuestra una demora media de “años”, evidenciando con ello una mala Administración, en contraposición del derecho de la ciudadanía a una buena Administración.

1.5.3 Quejas de oficio, Colaboración de las Administraciones y Resoluciones

- [Queja15/2258](#), sobre acreditación de profesores técnicos de Formación Profesional.
- [Queja 15/2368](#), relativa el horario regular de los profesores de los Institutos de Enseñanza Secundaria en Andalucía.
- [Queja 15/3778](#), relativa a la situación actual de los Consorcios que integran la Red de Consorcios Escuela de Formación Profesional para el Empleo de la Administración de la Junta de Andalucía.
- [Queja 15/4977](#), sobre medidas a adoptar en caso de incumplimiento en la prestación de servicios externalizados de Monitor de Educación Especial, en los Centros Docentes Públicos de la provincia de Sevilla.



• **Queja 15/5165**, dirigida a la Secretaría General de Empleo, sobre la situación de los trabajadores destinados en los Servicios de Formación Profesional para el Empleo, en la Delegación Territorial de Economía, Ciencia y Empleo, de Sevilla.

• **Queja 15/5465**, sobre la situación del colectivo de Intérpretes de Lenguas de Signos, de los centros de Educación Secundaria del ámbito de gestión de la Consejería de Educación, de la Junta de Andalucía.

...

1.6 IGUALDAD DE GÉNERO

1.6.2 Análisis de las quejas admitidas a trámite

1.6.2.2 Empleo

...

También por presunta **discriminación salarial** por razón de género en el complemento de productividad laboral, en los casos de reducción de jornada del personal administrativo y de servicios de la Universidad de Cádiz, cuya investigación hemos incoado de oficio, **queja 15/2233**.

Dentro de esta escueta presencia, plantearon una posible discriminación por razón de género y, con ello, la vulneración del principio de igualdad por razón de sexo, las trabajadoras del personal PAS de las Universidades públicas andaluzas, en el abono del concepto de productividad a quienes se encuentran en situación de reducción de jornada (queja 15/2233).

Nos dio traslado en este sentido la Defensora Universitaria de la Universidad de Cádiz, de una práctica que se viene siguiendo en las Universidades Públicas de Andalucía, en materia de retribuciones de una parte de su personal, que, en virtud de la condición femenina mayoritaria de las personas afectadas, pudiera ser constitutiva de un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo y, en consecuencia, vulnerador de nuestro ordenamiento jurídico.

La cuestión en tela de juicio se refiere al **complemento de productividad que perciben las trabajadoras del P.A.S. con jornada reducida en las Universidades públicas andaluzas**, y lo que cuestionan las personas afectadas es la legalidad de que el referido complemento, -como se viene haciendo-, se minore a aquellas en proporción a su reducción de jornada laboral, ya que estiman que debería abonarse la cuantía que corresponda al tramo de los objetivos de calidad alcanzados colectivamente por la unidad a la que están adscritas.

La Defensora Universitaria de la Universidad de Cádiz y el colectivo de profesores afectados, parten de un hecho objetivo, cual es el de que los objetivos de calidad de los que se deriva el complemento de productividad, -cuya cuantía se distribuye en tramos progresivos conforme a los resultados obtenidos-, son devengados en su conjunto por cada unidad y, por tanto, derivan del resultado de la aportación individual a dicha unidad de cada uno de sus miembros.

En relación con esta última apreciación, el personal docente implicado afirma que todos los miembros de la unidad, cualquiera que sea su jornada de trabajo, ordinaria o reducida, contribuyen en pie de igualdad a la consecución de la productividad y resultados que se alcancen en cada período. Más claramente, afirman que las trabajadoras con jornada reducida no están exentas de aportar a la consecución de objetivos la misma contribución que compete a sus restantes compañeros, ni facultadas para colaborar en los resultados en proporción a su jornada laboral.

De acuerdo con esta base, la práctica que denuncian no estaría respetando, en primer lugar, la directa