



1.3.2.2.2 Empleo público, trabajo y Seguridad Social

Durante el año 2018, dentro de las actuaciones e intervenciones desarrolladas desde el Área de Empleo Público, Trabajo y Seguridad Social del Defensor del Pueblo Andaluz han destacado las dirigidas a corregir y prevenir situaciones de desigualdad en estos ámbitos ante la persistencia de situaciones de discriminación al no quedar garantizado el principio constitucional de igualdad y no aplicarse las medidas de acción positiva que aseguren la efectiva igualdad de oportunidades de todas las personas en el ejercicio de sus derechos en estas materias.

En materia de acceso al empleo público y desarrollo de las condiciones de trabajo, han sido especialmente significativas las quejas que se han recibido en las que se planteaban cuestiones que ponían de manifiesto la **persistencia de situaciones de desigualdad por diversas circunstancias que vulneraban el principio constitucional y estatutario de igualdad** y el correspondiente derecho de estas personas y colectivos sociales a no ser discriminados en razón del hecho diferencial de su discapacidad.

Así, en este ámbito, a pesar de que el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), norma básica en la materia, incorpora a todos los aspectos de su regulación el principio constitucional de igualdad y reconoce expresamente como un derecho de los ciudadanos para su acceso al empleo público y para el desarrollo de su actividad profesional el no ser discriminados por circunstancia alguna, todavía nos encontramos con desarrollos normativos y decisiones administrativas que, o bien obvian directamente la aplicación de estos principios, o bien se olvidan de adoptar medidas de acción positiva que hagan posible el ejercicio efectivo de estos derechos asegurando la igualdad de oportunidades para su ejercicio.

En concreto, durante el año 2018 han sido significativas las quejas que se han tramitado que afectaban al principio constitucional de igualdad en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Pocos sectores de población cuentan con un mayor reconocimiento a nivel legal de la situación de desigualdad de la que parten a la hora de hacer efectivo su derecho a la inclusión social y de la necesidad de adopción de medidas de acción positiva que aseguren la igualdad material de estas personas a que compromete la Constitución para compensar las situaciones de desigualdad y discriminación que les afectan y que siguen existiendo. El propio EBEP y las leyes garantizadoras de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito estatal (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y autonómico (Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y atención a las personas con discapacidad en Andalucía) son buena muestra del nivel de reconocimiento de igualdad formal que se ha alcanzado en este ámbito.

Sin embargo, en las quejas analizadas nos seguimos encontrando con que esas medidas de acción positiva que promueven estas normas para lograr la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad en igualdad de condiciones con todas las demás, **o directamente no se aplican aduciendo artificiosas complejidades jurídicas, o bien se excluyen por una inadecuada aplicación del principio de igualdad** que rige en esta materia y que olvida que, como ha puesto reiteradamente de manifiesto la doctrina del Tribunal Constitucional, la aplicación de estas medidas promocionales de la igualdad de oportunidades tienden a hacer efectivo el mandato constitucional de procurar la igualdad sustancial de todas las personas.

De las intervenciones realizadas por esta Institución, durante el año 2018, para la defensa de los derechos de este colectivo, cabe destacar las siguientes:

La **queja 17/3685**, que se inició de oficio en el año 2017 ante el evidente incumplimiento de las Universidades públicas andaluzas de la **reserva de plazas para el acceso de las personas con discapacidad al ámbito profesional de personal docente e investigador**, y que ya fue comentada dentro de este Capítulo en el Informe Anual del Defensor del Pueblo Andaluz correspondiente a dicho año.

La queja de oficio concluyó recomendando a los Rectorados de las Universidades andaluzas que adoptaran diversas medidas para asegurar el cumplimiento del porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente en favor de



las personas con discapacidad en las ofertas de empleo público para acceder a la condición de personal docente e investigador. En el curso de la tramitación de esta queja también nos dirigimos al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales para que instara a los Ministerios de Hacienda y Educación a que las plazas correspondientes al cupo de reserva no se computaran para cubrir la tasa de reposición a fin de propiciar el cumplimiento de esta medida.

Las Universidades andaluzas, en el año 2018, contestaron valorando positivamente la Resolución y aceptándola. Asimismo, los Ministerios a los que nos dirigimos, a través del Defensor del Pueblo, contestaron mostrando su coincidencia con los criterios de la Resolución, si bien el Ministerio de Hacienda consideró que la sugerencia que se le trasladó no podía llevarse a la práctica por cuestiones de legalidad presupuestaria.

Como complemento a esta intervención, con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el Defensor del Pueblo Andaluz, para contribuir a reforzar la garantía de los derechos de este colectivo, promovió y organizó la celebración, el día 3 de diciembre de 2018, de una Jornada en relación con este asunto, y a cuyo contenido puede acceder en el siguiente enlace: **“La inclusión de las personas con discapacidad como personal docente e investigador en las universidades andaluzas. Del derecho a los hechos”**.

Como colofón de la Jornada se acordaron unas **conclusiones** que refuerzan las recomendaciones realizadas por la Institución en esta materia.

En la **queja 18/3491**, la persona interesada denunciaba la vulneración de sus derechos para el acceso a un puesto público en su condición de persona con discapacidad intelectual, como consecuencia de la actuación de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública al realizar el llamamiento múltiple para la cobertura de vacantes de personal funcionario interino en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Administración de la Junta de Andalucía. Considera que se había producido una situación de indefensión al no ser nombrada por incomparecencia a la sesión convocada, sin que se hubiera contactado con ella, previamente, vía telefónica o por email como está establecido en la norma reguladora de esta materia.

Tras la admisión a trámite de la queja, se procede a solicitar el correspondiente informe a dicho centro directivo, y en el que confirma la publicación en la Web del Empleado Público la convocatoria para llamamiento múltiple de dicho puesto y que, tras la no comparecencia de la interesada, de acuerdo con lo establecido en la Resolución de 18 de julio de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se procedió a la citación de la siguiente persona candidata incluida en la Bolsa.

Ante estas circunstancias, se pone de manifiesto a la Administración que la notificación individualizada preferente, vía telefónica o electrónica, que se contempla en la mencionada Resolución, y que puede realizarse y ser complementaria a la publicación del anuncio en el caso de que se opte por la modalidad de llamamiento múltiple, es aún más necesaria en el caso de cobertura de vacantes correspondientes al cupo de personas con discapacidad intelectual, en atención a sus singulares circunstancias, que hacen de la modalidad de llamamiento colectivo a través de anuncio en la Web del Empleado Público una opción absolutamente inadecuada para garantizar la igualdad de oportunidades de estas personas en el acceso al empleo público.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que el art. 28.2 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y atención a las personas con discapacidad en Andalucía, exige a las Administraciones públicas andaluzas adoptar las medidas precisas que permitan garantizar a las personas con discapacidad que participen en procesos selectivos, el principio de igualdad de oportunidades y de trato para su acceso al empleo público, para lo que deberán establecer el tipo de sistema selectivo más adecuado en atención a la naturaleza de los diferentes tipos de discapacidad. Entre las medidas necesarias, según se dispone en dicho precepto, “se tendrá especial incidencia en la accesibilidad cognitiva” a fin de posibilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

Finalmente, al constatarse que no se había publicado el lugar en que se anunciarían las convocatorias de estos llamamientos múltiples y que no se habían utilizado ninguno de los medios considerados como preferentes para el llamamiento de las personas candidatas (comunicación telefónica o vía email), lo que tiene especial importancia



en el caso de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual, se recomendó a la Administración que adoptara las medidas oportunas, a la mayor brevedad posible, a fin de salvaguardar el derecho de la interesada y proceder al nombramiento de la misma como funcionaria interina.

En la **queja 17/6244**, la representante de la Asociación de Docentes Discapacitados Andaluces denuncia la no aplicación por la Consejería de Educación de la Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, al no establecer el cupo de reserva para discapacitados en las convocatorias que se vienen publicando para el acceso extraordinario a bolsas de trabajo de distintas especialidades de los Cuerpos de Maestros y de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de F.P., Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Plásticas.

Solicitado el correspondiente informe a la Consejería, se nos comunicaba que dicha cuestión se tenía previsto reglar en el apartado 7 del art. 11 de la Orden reguladora de esta materia del siguiente modo: *“A tal efecto, en cada Bolsa de las especialidades y cuerpos docentes se incluirá a la persona con discapacidad que corresponda por su orden, tras cada nueve personas integrantes de dicha bolsa, ordenadas según se dispone en este artículo. El hecho de que en cada tramo figure por su propio orden una persona con discapacidad no alterará lo establecido anteriormente”*. Ante dicha respuesta dimos por concluida nuestras actuaciones al considerar que con dicha regulación se daba cumplimiento al mandato legal.

No obstante, en el texto de la Orden 18 de junio de 2018, publicado en el BOJA de 21 de junio, en el apartado 7 del art. 12, al regular la ordenación de las personas con discapacidad en las bolsas de personal docente, se incluye un nuevo inciso en la redacción del referido apartado en los siguientes términos: *“(...) sin que ello pueda conllevar alteración del orden establecido en el apartado 1 de este artículo (...)”*.

Ante la duda de que la interpretación que se pudiera dar a dicho párrafo fuera la de priorizar el tiempo de servicio sobre la discapacidad reconocida a las personas incluidas en la bolsa en esa situación, así como, en su caso, por el posible cambio de planteamiento que se nos había comunicado con anterioridad, solicitamos a la Dirección General de Profesorado y Recursos Humanos la aclaración de esta posible interpretación y nos informe, concretamente, sobre los criterios a seguir en el ámbito de aplicación de la Orden de dicha Consejería de 18 de junio de 2018 para posibilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en el ámbito docente de acuerdo con lo establecido en el art. 28.1 de la Ley 4/2017.

Tras reiterar la solicitud del correspondiente informe se está a la espera de su remisión.

En las quejas comentadas en el Capítulo correspondiente a la materia de Empleo Público se analizan y valoran con mayor detalle estas circunstancias que ponen de manifiesto una cuestión preocupante, como es la falta de conocimiento y sensibilización que todavía perdura en el sector público respecto de estas situaciones de discriminación que no deberían producirse y que suponen un incumplimiento de las normas que garantizan los derechos de estas personas que, por diversas circunstancias reconocidas legalmente, se encuentran en condiciones desfavorables de partida.

En materia de Políticas Activas de Empleo también merece reseñarse la **queja 18/1222**, en la que la interesada plantea una posible vulneración de sus derechos debido a la imposibilidad de realizar un Curso de FPO que le ha sido concedido al ser una persona con discapacidad auditiva y no disponer de un Intérprete de signos para ello. Al comunicarnos la Administración, en el curso de la tramitación de la queja, que se había contratado una persona para ofrecer el servicio de interpretación de lenguaje de signos en esta acción formativa, dimos por concluidas nuestras actuaciones, al haberse solucionado la cuestión objeto de esta queja.

En materia de Pensiones No Contributivas (PNC) de Invalidez se han tramitado 13 quejas durante el año 2018. Dentro de estas, cabe reseñar la **queja 17/4682** y la queja 18/0871 sobre demoras en el pago de la PNC por Invalidez que viene percibiendo tras el cambio de su expediente desde otra comunidad autónoma a Andalucía.

Al interesarnos por los efectos perjudiciales que para las personas beneficiarias de estas pensiones tiene esta situación, se nos informa por parte de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales que se viene trabajando en la implementación



efectiva de las últimas instrucciones del Imsero para modificar el procedimiento que habitualmente se viene siguiendo en el caso de traslados de expedientes de una comunidad autónoma a otra, de modo que se pueda dar de alta en nómina a la persona beneficiaria desde el momento en que se produzca la aceptación del traslado y comprobar a continuación que se mantiene el cumplimiento de los requisitos a través de un procedimiento de revisión de oficio, en vez de proceder previamente a la revisión a fin de evitar reintegros de cantidades indebidamente percibidas, como se hace hasta ahora. Mostramos nuestra coincidencia con dicha propuesta y confiamos en su inmediata aplicación.

Asimismo, en relación con la solicitud, reconocimiento, pago y gestión de incidencias relacionadas con expedientes de PNC, durante el año 2018 se han tramitado y cerrado como asuntos solucionados, tras nuestra intervención, las siguientes quejas relativas a PNC de invalidez: **queja 18/2766**, **queja 18/1083** y **queja 18/3028**.

En relación con la materia de Pensiones Contributivas de Seguridad Social y prestaciones de Desempleo que afectan a personas con discapacidad se han presentado 23 quejas ante esta Institución durante el año 2018 que han sido remitidas al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales al afectar a cuestiones correspondientes a su ámbito de competencia.

1.3.2.2.3 Educación

Durante el año 2018 se han tramitado 72 expedientes de queja relacionados con la discapacidad.

Los asuntos abordados y la problemática suscitada en las quejas no han variado sustancialmente respecto de ejercicios anteriores. La educación especial, y más concretamente el derecho a una educación de calidad del alumnado con necesidades educativas especiales por padecer algún tipo de discapacidad, ha sido la protagonista en este ámbito.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 8/2013 (LOMCE), para la mejora de la calidad educativa, define a los alumnos con necesidades educativas especiales como aquellos que requieren una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar necesidades educativas especiales, dificultades específicas de aprendizaje, Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH), por sus altas capacidades, por haberse incorporado tarde al sistema educativo o por condiciones personales o de historia escolar.

Son los Equipos de Orientación Educativa quienes tienen encomendada la función, entre otras, de atender las demandas de evaluación psicopedagógica de los alumnos y alumnas que la requieran y proponer la modalidad de escolarización más adecuada en cada caso.

Respecto de estos recursos, hemos recibido quejas por la demora en proceder a valorar al alumnado por parte de los señalados equipos y también relativa a la decisión adoptada por estos respecto de la modalidad de escolarización propuesta para el alumno al considerar las familias que se está actuando contrariamente a los intereses de los menores, sobre todo cuando se propone una modalidad de escolarización menos inclusiva.

En los primeros casos, el problema se suele solventar de forma inmediata con la intervención de la Defensoría. En cambio, el segundo de los motivos de queja presenta mayores dificultades. Y ello porque la propuesta formulada en los correspondientes dictámenes de escolarización se elabora por profesionales (psicólogos, pedagogos, maestros de audición y lenguaje, médicos o trabajadores sociales) que fundamentan sus decisiones en criterios estrictamente de carácter técnico sobre los que esta Institución no se encuentra legitimada para rebatir o cuestionar. En efecto, no disponemos de competencias ni de medios para dictaminar técnicamente sobre las necesidades educativas del alumnado con discapacidad, o sobre los métodos educativos que se les debe aplicar.

No obstante lo anterior, asesoramos de modo exhaustivo a las familias acerca del derecho que les asiste de presentar la correspondiente reclamación contra el dictamen correspondiente.

Pero con todo, el mayor número de quejas está relacionado con la **ausencia o escasez de medios personales necesarios en los centros educativos para atender al alumnado con discapacidad**. Comprobamos, un año



más, la escasez de horas asignadas por la Administración educativa a los profesionales técnicos de integración social -antiguos monitores de educación especial- para la debida atención asistencial de los niños y niñas afectados por algún tipo de discapacidad. Unos profesionales que juegan un papel fundamental en la inclusión escolar.

Ya es práctica habitual que los servicios de estos profesionales sean compartidos entre varios centros educativos, lo que supone que los mismos no puedan estar en el centro toda la jornada escolar, ocasionando evidentes perjuicios al alumnado y distorsiones en el desarrollo de la dinámica educativa.

Las distorsiones a las que aludimos se hacen más patentes cuando se trata de atender a alumnos con comportamientos disruptivos.

Debemos seguir lamentándonos que todos los recursos, tanto personales como materiales, que precisa el alumnado con discapacidad, no se encuentren a disposición de los colegios e institutos al comienzo de cada curso escolar.

No podemos dejar de mencionar que el proceso de escolarización culmina con bastante antelación al inicio del curso y, desde dicha fecha, por regla general, se conoce con detalle el alumnado que acude a cada centro y sus concretas necesidades. Ello determina que la Administración educativa debe mejorar su planificación para que el día en que el alumno comience el curso cuente con todos los apoyos necesarios y que han sido propuestos en su dictamen de escolarización, evitando así a las familias tener que peregrinar por el centro y por la Delegación Territorial solicitando lo que en derecho corresponde a sus hijos para una debida inclusión escolar.

También se han recibido reclamaciones por la existencia de barreras arquitectónicas en los inmuebles donde se ubican los centros educativos, que impide o limitan el acceso del alumnado con discapacidad física a las instalaciones educativas o a parte de ellas.

Es de destacar que, en un elevado porcentaje de todos los casos, el asunto se resuelve favorablemente tras la intervención de la Defensoría.

Durante 2018 hemos recibido, asimismo, quejas presentadas por familiares de alumnos con necesidades educativas especiales, denunciando las limitadas posibilidades de estos últimos de continuar su proceso formativo por ausencia de plazas de las enseñanzas de Formación Profesional Básica Específica en los centros educativos de la provincia de Sevilla, además de aludir a un agravio comparativo entre distintas provincias andaluzas por lo que respecta a la oferta educativa de las mencionadas enseñanzas.

Por otro lado, hemos iniciado actuaciones para la salvaguarda de los derechos de un menor con discapacidad que pudiera encontrarse en situación de riesgo por los supuestos malos tratos infringidos por sus padres.

Dado que esta Institución no dispone de ningún elemento probatorio de la veracidad de las manifestaciones efectuadas por la persona denunciante, a pesar de lo cual y ante el riesgo de que pudieran encontrarse comprometidos los derechos e integridad del citado menor, acordamos dar traslado al Ayuntamiento de la localidad donde residía el menor de los antecedentes del caso, a los efectos previstos en el artículo 18.5 de la Ley 1/1998, de 20 de abril, de los Derechos y la Atención al Menor, que establece que «cualquier persona o entidad y, en especial, las que por razón de su profesión o finalidad tengan noticia de la existencia de una situación de riesgo o desamparo de un menor, deberá ponerlo en conocimiento de cualquier autoridad, que inmediatamente lo comunicará a la Administración competente, Autoridad Judicial o Ministerio Fiscal».

Tras valorar la denuncia, el caso de dicho niño fue al correspondiente Equipo de Familia para su intervención con la familia y el menor.

1.3.2.2.4 Servicios de interés general y consumo

En el ámbito de los servicios de interés general y referido concretamente al servicio de suministro eléctrico, debemos destacar durante 2018 el importante número de quejas recibidas en relación con la nueva regulación del **bono social eléctrico**, que permite bonificar el precio de la electricidad a aquellas unidades familiares