



ejercicios de su oposición, en el curso que correspondía a la promoción en que participó y ser relegada al lugar siguiente al de la última persona seleccionada en su especialidad en la promoción correspondiente al curso escolar en que habría concluido sus prácticas, por estar así previsto en las bases de la oposición a que concurrió.

Se equipara con ello el tratamiento que se da a aquellos aspirantes que no hubieren sido considerados aptos tras la realización de las prácticas, con el supuesto de no haber podido realizarlas por motivo de maternidad, lo que supone una clara penalización por esta causa y constituye, evidentemente, una discriminación directa por razón de sexo.

También es significativa la queja presentada por una funcionaria de la Administración de la Junta de Andalucía ante la negativa al pago del complemento de productividad que había solicitado a causa de la situación de embarazo de riesgo en que se encontraba y por la que se le había prescrito la correspondiente baja laboral. La Administración justifica esta negativa en la consideración de la situación de "embarazo de riesgo" como una situación protegida de "incapacidad temporal por contingencias comunes", distinguiéndola de la de "riesgo durante el embarazo" que goza de una protección especial. Interpretación que va en contra del régimen jurídico y de la reiterada doctrina jurisprudencial de protección de la

situación de maternidad, en su sentido más amplio, y en concreto del art. 49.c) EBEP que garantiza "la plenitud de derechos económicos de la funcionaria" durante el periodo de maternidad.

Esperamos que tras las resoluciones efectuadas a las Administraciones afectadas se adopten de inmediato las medidas recomendadas para evitar la repetición de estas situaciones y garantizar de forma efectiva a las mujeres sus derechos durante toda la situación de maternidad.

Empresas contratistas.

El cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por las empresas contratistas. ¿Obligación contractual de segunda categoría?

Durante el año 2018 se han incrementado las quejas recibidas en esta Institución que afectan a las condiciones de trabajo del personal de las empresas adjudicatarias de la prestación de servicios públicos externalizados.

El aumento de la acción externalizada del sector público ha puesto de manifiesto una importante cuestión como es la del cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales por parte de las empresas contratistas con respecto al personal a su servicio, a lo que no puede ser ajena la Administración contratante.

La nueva Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorpora como otra de sus novedades más importantes la protección de los trabajadores que realizan la prestación contractual, introduciendo importantes novedades en la regulación de esta materia que pretenden asegurar la protección de los derechos laborales y sociales de este personal por parte de la empresa contratista durante la ejecución del contrato.

La más importante de estas medidas es, sin duda, la incorporación novedosa al art. 211.1. i), como causa de resolución contractual, "el impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato".



Esta nueva causa de resolución se desvincula del incumplimiento de las obligaciones derivadas del objeto del propio contrato, como venía ocurriendo hasta ahora, para vincularse al cumplimiento de otras obligaciones específicas al margen del objeto contractual, como son las que derivan del cumplimiento de la normativa laboral, y que será aplicable a cualquier tipo de contrato administrativo, bien por una causa genérica (el incumplimiento de las condiciones previstas en los convenios colectivos) o específica (impago de salarios)

En este contexto, lo cierto es que en la ejecución de estos contratos se presentan múltiples incidencias en cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas contratistas que debe resolver la Administración contratante. Sin embargo, ante el conocimiento de las mismas, el órgano público de contratación, o bien no procede a la apertura del correspondiente expediente informativo o de penalización, o bien, cuando se procede a la apertura de dichos expedientes, su conclusión se prolonga más allá de la vigencia del contrato, perdiéndose con ello el efecto pretendido de asegurar la adecuada ejecución del mismo y el consiguiente cumplimiento de los objetivos públicos que se persiguen con estas contrataciones.

Para el control de estas obligaciones de índole laboral no basta con los indicadores de calidad que se obtienen de la evaluación del funcionamiento del servicio. Dichos indicadores, con ser muy importantes, no reflejan aspectos concretos indicativos del cumplimiento de dichas obligaciones, que deberían llevar aparejadas los correspondientes parámetros objetivos de control que permitan vigilar el cumplimiento de los objetivos públicos a los que se vinculan estas cláusulas.

Es necesario, por tanto, y más en este tipo de contratos, otorgar a estos compromisos que asume el contratista la misma consideración que al resto de obligaciones contractuales y someterlas al mismo control respecto a su cumplimiento. Aspecto éste que tras la aprobación de la nueva Ley de Contratos del Sector Público y **la especial relevancia que otorga a la vertiente social de la contratación pública, tendrá que reforzarse y controlarse adecuadamente en próximas licitaciones de servicios de estas características.**

Grado de discapacidad.

La discapacidad necesita un procedimiento.

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, regula el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Dicha normativa estatal atribuye a las Comunidades Autónomas a las que se hubieran transferido las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad, la competencia para el reconocimiento

del mismo, especificando que dicha competencia, así como la gestión de los expedientes de valoración y reconocimiento de grado, se ejercerán con arreglo a los principios generales y disposiciones de común aplicación contenidos en la ley reguladora del procedimiento administrativo común, con las especialidades establecidas en el propio Real Decreto y sus normas de desarrollo (artículo 6).

Mucho ha llovido desde que se aprobara la mentada norma, cuyo texto ha visto sucederse varias leyes de procedimiento administrativo, hasta llegar a la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Esta circunstancia, unida a la competencia autonómica en esta materia y a las necesidades organizativas y funcionales reveladas por los Centros de Valoración de la discapacidad en nuestra Comunidad, hacen **necesaria y conveniente una norma específica con rango de Decreto, que regule y desarrolle el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad en Andalucía**, de forma que se ajuste a la Ley y resulte más garantista de los derechos de las personas con discapacidad, mejorando el funcionamiento de los Centros de Valoración y minorando sus disfunciones y retrasos.

En este sentido, es habitual que en esta Defensoría tratemos las peticiones de personas que han solicitado el reconocimiento de su discapacidad o la revisión de la misma, sin que el expediente obtenga respuesta en el plazo establecido, así como que la Administración proporcione como parámetros de normalidad, tiempos de respuesta que exceden del preceptivo. En otras ocasiones, son otras incidencias de índole organizativa y estructural (gestión de citas o déficits de personal), las que motivan la protesta de la ciudadanía.

El planteamiento normativo autonómico planteado por nuestra parte, quedó supeditado a la previa aprobación de la Ley de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, que cristalizó en la Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

La Ley 4/2017 entró en vigor el 24 de octubre de dicho año y, aunque hemos de decir que el proyecto de Decreto destinado a regular la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad en Andalucía y el procedimiento para la valoración del grado de discapacidad en la comunidad autónoma, se incluyó en el Plan Anual Normativo de 2018 (Acuerdo de 27 de marzo de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Anual Normativo para el 2018, publicado en el **BOJA número 65 de 5 de abril de 2018**), hasta la fecha este Decreto no ha visto la luz, por lo que sigue sin cumplimentarse el desarrollo del artículo 36.3 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.