



histórica que venían soportando más de siete millones de personas que tienen alguno de los diagnósticos contemplados en el Acuerdo.

En el ámbito de la Administración del Estado estos criterios se han incorporado ya al Real Decreto 2011/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019, así como a la normativa reguladora de acceso a los Cuerpos de Policía Local en otras Comunidades Autónomas (Canarias y Comunidad Valenciana).

Ante estas circunstancias, **la adaptación en el ámbito de Andalucía del cuadro de exclusiones médicas contempladas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, al nuevo catálogo aprobado en el referido Acuerdo del Consejo de Ministros, no admite más demoras**, ya que de no producirse dicha actualización, se estaría manteniendo una situación de discriminación para aquellas personas afectadas por alguna de las enfermedades, que han sido eliminadas como causa de exclusión en dicho Acuerdo, para poder acceder a determinados cuerpos de las Administraciones públicas andaluzas. Y que, en el caso de las personas afectadas por la misma, verían así vulnerado su legítimo derecho de acceder a un empleo público al que han optado, siempre que reúnan los requisitos y condiciones establecidos para ello.

Por todo ello, recomendamos a la Administración de la Junta de Andalucía para que, sin más demora, se adopten las medidas que procedan para adaptar dicha Orden a las modificaciones adoptadas por el Consejo de Ministros de fecha 30 de noviembre de 2018.

Con fecha 1 de octubre de 2020 recibimos respuesta de la Viceconsejería de Presidencia, Administración Pública e Interior aceptando la Recomendación que se le dirigió. Finalmente se ha publicado en el BOJA núm. 236, de 9 de diciembre, la Orden de 30 de noviembre de 2020 que incluye las modificaciones pertinentes para dar cumplimiento al referido Acuerdo del Consejo de Ministros.

### 1.5.2.6. Quejas relacionadas con el reconocimiento y ejercicio de derechos de los empleados públicos

#### 1.5.2.6.1. Impedimentos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En este apartado, entre las quejas que se han recibido en la Defensoría en esta materia durante el año 2020, cabe destacar las quejas relacionadas con la situación de pandemia sanitaria que estamos viviendo, en las que las personas interesadas nos planteaban situaciones que consideraban que afectaba a su derecho a que se flexibilicen las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal, en caso de necesidades de menores o mayores dependientes a su cargo, previsto en el art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020 y en las distintas normas reguladoras de estas situaciones para el personal empleado público en sus correspondientes Administraciones. En el caso de la Junta de Andalucía, en la Resolución de la Secretaría General de Administración Pública de 12 de marzo de 2020, complementada por la de 13 de marzo de dicho año.

Las cuestiones controvertidas, en la mayoría de los casos, se centraban en determinar si la necesidad de cuidado de la persona a cargo daba lugar a la inclusión en alguno de los grupos de riesgo establecidos para la concesión de un permiso o adecuación de la jornada para su atención. En estos supuestos, contestamos a las personas interesadas que corresponde apreciar a la Administración si las patologías alegadas respecto de la persona a cargo son susceptibles de encuadrarse en alguno de los grupos de riesgo previstos en la referida Resolución, en función de los informes médicos y circunstancias alegadas.

Y, en cuanto a la **concesión de permisos o cambios en la jornada**, dependiendo de la Administración en cuestión, **se podrán autorizar cuando concurren circunstancias graves que lo justifiquen, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas**.

Tras solicitar la correspondiente documentación justificativa de la situación planteada la mayoría de las quejas fueron cerradas al no adjuntarse la documentación requerida o no quedar acreditada la concurrencia de las circunstancias que se han determinado para poder ejercitar este derecho. En las tramitadas, tras



recibirse los informes de las Administraciones correspondientes no se apreció un comportamiento de las mismas contrario al ordenamiento jurídico que resultaba de aplicación en ese momento.

### 1.5.2.6.2. Del derecho de acceso a las plantillas correctoras de exámenes de procesos selectivos

Entre las quejas tramitadas durante el año 2020 en esta Institución relacionadas con el derecho de acceso a expedientes de procesos selectivos, destaca la **queja 19/2120** en la que la persona interesada denuncia la negativa por parte del tribunal de selección del concurso oposición convocado por Tussam a facilitarle la plantilla correctora de los ejercicios realizados.

La cuestión objeto de dicha queja, así como de otras similares que se han presentado ante esta Institución, hay que encuadrarlas en el ámbito del derecho a la información y acceso a los registros y archivos administrativos que se reconoce a la ciudadanía en el art. 105 de la CE, y se consagra en la regulación que se contiene en los artículos 13.d) y 53.1.a) de la Ley 39/2015 (LPAC), que establecen los derechos de acceso a la información pública, archivo y registros, y a conocer el estado de tramitación de los procedimientos, así como en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

En este marco legal, el derecho a acceder a documentos públicos que forman parte del expediente de un proceso selectivo encuentra un amplio respaldo en el ordenamiento jurídico. Y, ante una actuación negativa, insuficiente o irregular en este punto por parte de los órganos de selección, las personas interesadas en estos procedimientos pueden plantear las alegaciones o recursos que correspondan conforme a lo dispuesto en las bases de la convocatoria o en los reglamentos aplicables al caso.

Por todo ello, en relación con el asunto objeto de la queja, no cabe admitir el motivo alegado por la empresa municipal afectada para justificar su negativa a facilitar las plantillas correctoras de los exámenes. Pues, aunque no exista una norma concreta que imponga al tribunal la obligación de facilitarlas, como ya se ha puesto de manifiesto esta Institución (**queja 19/3781**) deben hacerse públicas estas plantillas correctoras, ya que así los aspirantes interesados podrán formular, en su caso, las reclamaciones que tengan por conveniente con mayor rigor en sus argumentos. Y, si bien es cierto que se trata de una práctica que no se encuentra contemplada en la convocatoria, tampoco se encuentra vedada por la misma, ni tal proceder supondría una modificación de sus bases.

**La publicidad de las plantillas correctoras debe encuadrarse, por tanto, dentro de la observancia del principio general de transparencia en toda actuación administrativa**, procediendo su entrega en base a las normas y principios referidos al no observarse la existencia de límites al derecho de acceso a conocer las respuestas correctas.

Criterio que, asimismo, se funda en las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de junio de 2005 y 16 de octubre de 2017, así como en diversas Resoluciones del Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno adoptadas en casos similares y en la Resolución del Defensor del Pueblo de las Cortes Generales 16009827, de 26 de diciembre de 2016.

Finalmente, se resolvió recomendando a Tussam que se adoptaran las medidas oportunas para la publicación de la plantilla correctora de los exámenes de pruebas selectivas que se desarrollen en su ámbito.

La Resolución formulada fue aceptada por la Dirección-Gerencia de Tussam.

### 1.5.2.6.3. Prevención y actuación en los casos de acoso laboral en la Administración de la Junta de Andalucía

Durante el año 2020 se han seguido recibiendo en la Institución diversas quejas que denuncian situaciones de acoso laboral a personal de las Administraciones públicas andaluzas que afectan al derecho que tiene toda persona a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso, que constituye un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona que lo sufre (queja 20/623, queja 20/5531, queja 20/2673, queja 20/1169, queja 20/2906...).



En este año se ha finalizado también la tramitación de la **queja 18/0823** que inició de oficio esta Institución al tener conocimiento de diversas incidencias y disfunciones en el funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para las situaciones de acoso previstos en el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de dicha Administración, a los que se encomienda toda la tramitación que requieran este tipo de denuncias con objeto de garantizar, en este ámbito, la protección de las personas empleadas públicas, así como de sus derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos.

Para recabar la información pertinente sobre la cuestión objeto de la queja de oficio acordada, se elaboró un cuestionario específico que fue remitido a todos los Comités de Investigación Interna previstos en el Protocolo (33 en total), en los ámbitos de la Administración General, Educativa, Sanitaria y de Justicia de la Junta de Andalucía, así como a nivel de Servicios Centrales de las Consejerías y Agencias de dicha Administración.

Tras la formulación de la correspondiente **Resolución**, con los resultados de la investigación realizada y las valoraciones, consideraciones, recomendaciones y sugerencias que estimamos oportuno formular en relación con este asunto, **se ha elaborado un Estudio Singular sobre El funcionamiento de los Comités de Investigación Interna para situaciones de acoso en la Administración de la Junta de Andalucía**, al que se puede acceder a través del siguiente **enlace**.

Finalmente, se formuló una Resolución general dirigida a todos los organismos afectados por esta actuación de oficio, a los que **se recomienda que adopten las medidas que procedan a fin de que queden constituidos en forma y plazo los Comités de Investigación Interna para las situaciones de acoso** con arreglo a lo previsto en el Acuerdo de modificación del Protocolo de 13 de febrero de 2020, y evitar la paralización de las denuncias recibidas hasta tanto se constituyen, así como las que fueran necesarias para la adecuada formación, disposición de los medios precisos y medidas funcionales que faciliten el cumplimiento de sus cometidos a los miembros de estos órganos. Asimismo, se le formularon diversas sugerencias para garantizar su adecuado funcionamiento y mejorar algunos aspectos no corregidos en la reforma del Protocolo que se llevó a cabo.

Hasta la fecha han contestado a la Resolución formulada un número importante de organismos aceptando las recomendaciones y sugerencias realizadas en el ámbito de sus correspondientes competencias.



### ▶ ESTUDIO SINGULAR SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA SITUACIONES DE ACOSO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA





### 1.5.2.6.4. Acceso a información pública solicitada por un representante sindical a una empresa municipal

En la queja 18/5098, por parte de un representante sindical de CSIF-Cádiz, se denuncia la demora por parte de la empresa pública municipal Algesa en dar respuesta al escrito presentado con fecha 24 de abril de 2018, en el que solicitaba el acceso a expedientes de contratación de personal realizados por dicha empresa municipal.

Tras admitirse a trámite la queja, ante la falta de respuesta a la solicitud de remisión del preceptivo informe, con fecha 12 de febrero de 2020 se procede a **declarar la actitud entorpecedora de la Dirección Gerencia de Algesa** a la labor de investigación de esta Institución. Con posterioridad, al seguir sin atenderse la solicitud de acceso a la información pública del interesado, se elevó la queja al Ayuntamiento de Algeciras, del que depende dicha empresa.

En los informes remitidos por la Secretaría General de dicho Ayuntamiento, así como por el Director Gerente de **Algesa**, se ponía de manifiesto que no procede atender la solicitud de información planteada en base a lo dispuesto en el art. 18.1 de la Ley de Transparencia, que establece, como una de las causas de inadmisión a trámite de estas solicitudes, el *"que sean manifiestamente repetitivas o tengan un carácter abusivo no justificado con la finalidad de transparencia de esta ley"*.

A la vista de la información facilitada y de las disposiciones vigentes que resultan de aplicación, y teniendo en cuenta que, ni siquiera, se había notificado al interesado la resolución adoptada, se procedió a formular la correspondiente Resolución.

En dicha Resolución, tras poner de manifiesto las obligaciones que en esta materia imponen a las entidades del sector público la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (LTAIBG) y la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA), se recuerda al Ayuntamiento de Algeciras que **el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía (CTPDA) dirigió a Algesa la Resolución 25/2019, de 29 de enero, por el incumplimiento de sus obligaciones de publicidad activa** reguladas en la dichas leyes y, de modo particular, por los incumplimientos o cumplimientos defectuosos de estas obligaciones en materia de recursos humanos.

Por otra parte, si bien el carácter abusivo de la información solicitada es, efectivamente, una de las causas de inadmisión a trámite de solicitudes de acceso a información pública previstas en el art. 18.d) de la LTAIBG, como ha matizado el Consejo estatal de Transparencia y Buen Gobierno (CTBG), en sus Resoluciones, entre otras, 29, 45, y 63/2016, de 3 de marzo, dicha inadmisión por esta causa sólo procederá cuando la entidad pública pueda justificar la concurrencia de una *"circunstancia subjetiva de ausencia de finalidad seria y legítima y la objetiva de exceso en el ejercicio del derecho"*.

En cualquier caso, **siempre que concurra una finalidad seria, legítima y objetiva en la solicitud de información pública** y tenga una directa conexión con la finalidad legal de transparencia, como sucede en el caso analizado, entendemos que **no puede negarse de modo absoluto este derecho de acceso a la información**, y si existen dudas interpretativas o de alcance de la información solicitada, siempre debe intentarse su aclaración y ponderación con la persona solicitante antes de desestimar la petición, a lo que ni siquiera se llega en este supuesto, ya que se ha omitido contestación alguna al interesado.

Con independencia de ello, lo que una entidad del sector público incluida en el ámbito subjetivo de aplicación de la LTPA en ningún caso puede pretender es que, ante los reiterados incumplimientos de sus obligaciones de publicidad activa y contestación a solicitudes de acceso a la información que le sean dirigidas, como ocurre en este caso, cuando el volumen de la información solicitada sea cuantitativamente importante, y traiga por causa dichos incumplimientos, la respuesta final de la Administración sea la de desestimar la solicitud de información por desproporcionada y abusiva. Proceder este que, obviamente, no encuentra acomodo en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, en las normas vigentes reguladoras del derecho de la ciudadanía a la transparencia y al acceso de la información pública.

Por último, en relación con las solicitudes de información por parte de los representantes sindicales o miembros de los comités de empresa recordamos al interesado que, asimismo, dispone de la facultad de acceder a información de carácter sindical o laboral por otras vías legales propias y específicas, es preciso



tener en cuenta las consideraciones puestas de manifiesto por el CTBG en distintas Resoluciones a este respecto (entre otras Resolución 475/2017, de 23 de enero de 2018).

Finalmente, se recomienda a la Administración municipal para que se incorpore a la página web o sede electrónica de Algesa, de forma directa y con fácil acceso, el enlace al Portal de Transparencia de dicha sociedad mercantil pública, y que se dé cumplimiento a la Resolución 25/2019, de 29 de enero, del CTPDA, que se formuló a dicha sociedad pública por el incumplimiento de sus obligaciones de publicidad activa, entre otras, en materia de recursos humanos. Por último, se recomienda que se facilite al promotor de la presente queja la información solicitada, con las precisiones en cuanto a su contenido que el propio interesado ha introducido en relación con el alcance de su solicitud inicial.

El Ayuntamiento de Algeciras contestó aceptando las recomendaciones contenidas en la Resolución formulada.

### 1.5.2.7. En relación a las Políticas Activas de Empleo

#### 1.5.2.7.1. Demoras e incidencias en la tramitación de los ERTE

En el ámbito de las políticas activas de empleo, en el año 2020 ha destacado el aumento de las quejas presentadas a causa de la situación excepcional motivada por la pandemia de la Covid-19 (prórroga de contratos, despidos, impago de salarios...), si bien, **la inmensa mayoría de las quejas y consultas que nos han dirigido las personas afectadas, se referían a problemas en la tramitación de los ERTE y de retrasos en el pago de las prestaciones** reconocidas a los trabajadores incluidos en estos expedientes (queja 20/2791, queja 20/2844, queja 20/3002, queja 20/4190...).

En este sentido, una de las medidas más importantes adoptadas para mantener los puestos de trabajo y limitar los catastróficos efectos de la crisis de la Covid-19 en el empleo ha sido -en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo- la consideración de los ERTE que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por esta situación, como provenientes de una situación de fuerza mayor, ampliándose con ello las condiciones de acceso a las prestaciones correspondientes por parte de los trabajadores y estableciéndose exoneraciones en las cotizaciones sociales de las empresas afectadas por esta situación.

A tal fin, se simplifica y agiliza el procedimiento de tramitación de estos expedientes, sin que ello suponga una merma de las garantías y de la seguridad jurídica, posibilitando el pago de la prestación correspondiente en el plazo más breve posible.

La situación excepcional que se ha vivido en el ámbito laboral durante esta crisis sanitaria ha tenido su reflejo más significativo en el elevadísimo número de ERTE tramitados en Andalucía y de trabajadores afectados por los mismos durante este periodo.

Al corresponder la tramitación de estos expedientes y pago de las prestaciones que se derivan de los mismos a un órgano de la Administración del Estado, como es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), estas quejas se han remitido al Defensor del Pueblo de las Cortes Generales para su tramitación, al ser la institución competente para ello.

Sin perjuicio de ello **se ha ido facilitando a las personas interesadas los teléfonos y direcciones electrónicas para comunicarse con el SEPE, así como información de como actuar ante la falta de atención y los retrasos en la tramitación de estas prestaciones** y del Convenio que se celebró entre el Ministerio de Trabajo y Economía

**“Problemas en la tramitación de los ERTE y de retrasos en el pago de las prestaciones”**