



Este tema en otras materias

2.1.3. Infancia y adolescencia

2.1.3.1. Introducción

...

La desigualdad por razón de ingresos, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, raza, clase, etnia, religión, así como la desigualdad de oportunidades, sigue persistiendo en todo el mundo. La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas. Consciente de ello, el [ODS nº 10](#) apuesta por reducir la desigualdad en y entre los países. En el caso de España, diversos estudios no dudan en señalar que los niños y niñas que viven en hogares más ricos tienen casi siete veces más recursos económicos que los niños y niñas en hogares más pobres, circunstancia que de manera indudable influye en cuanto a las diferencias de las condiciones de vida y oportunidades entre unos y otros.

...

2.1.5. Salud y bienestar

2.1.5.2.3. Atención especializada

...

Particularmente alarmante es la falta de especialistas en neurología en la provincia de Huelva y en la de Jaén, produciendo importantes diferencias en la atención sanitaria en esta especialidad respecto a áreas de población con grandes hospitales de referencia que presentan menos problemas de personal. Como ejemplo, en el Hospital Juan Ramón Jiménez la primera valoración se estaba produciendo alrededor de un año después de la petición, con el consiguiente retraso en los diagnósticos y en los tratamientos necesarios, impidiendo un diagnóstico precoz de la patología neurológica y con el agravamiento de síntomas y patologías, **afectando especialmente a las personas mayores**, al ser quienes en mayor medida sufren patologías neurológicas como la Enfermedad de Parkinson, la Enfermedad de Alzheimer y otras demencias.

Por esta razón procedimos a la **apertura de una queja de oficio, con el objeto de analizar, junto con la administración sanitaria, las causas de la insuficiencia de neurólogos/as en la provincia de Huelva** y sus posibles soluciones.

La Dirección Gerencia del SAS nos informó de las medidas que se estaban adoptando para lograr la cobertura y la estabilización de la plantilla del Servicio de Neurología del Hospital Juan Ramón Jiménez, mecanismo clave para lograr la reducción de la ingente demora existente en las consultas externas, así como para apoyar este servicio desde el Hospital Universitario Virgen del Rocío, si bien el impacto de dichas medidas en las listas de espera era aún muy limitado y de hecho el 87,5% de los pacientes derivados de atención primaria seguían teniendo una espera media de diez meses para asistir a la primera consulta. En este sentido, se reconocía que **el Servicio de Neurología en la provincia de Huelva aún se encuentra en situación deficitaria**, sobre todo respecto al personal temporal.

A la espera que de las medidas adoptadas fructifiquen en la definitiva cobertura y estabilización de la plantilla y en la consiguiente disminución de las listas de espera y correcto funcionamiento del servicio, procedimos al cierre de la queja



de oficio, sin perjuicio de reabrir actuaciones si transcurrido un tiempo prudencial no se observaran avances significativos en los tiempos de respuesta asistencial ([queja 23/7274](#)).

La falta de especialistas en neurología en el **Hospital Universitario de Jaén**, fue planteada ante la gerencia del Centro que nos aportaba datos fechados a diciembre de 2023, con 12 648 pacientes de primera consulta, de los que 10 214 procedían de derivación desde atención primaria y 2434 desde atención especializada y una demora media de 432 días. Indicaba asimismo que la disminución de la demanda no satisfecha entre 2021 y 2023 había sido del 56,39%, en relación con la ampliación del número de FEAs, que en enero de 2024 era de 12 (en 2021 eran 8), si bien descontando las reducciones de jornadas de varios de ellos, se traducía en un número efectivo de facultativos de 10,4, con una ratio de 1,6 facultativos por 100 000 habitantes. Finalmente se estaba potenciando la teleconsulta de Neurología.

..

2.2.3. Empleo público

2.2.3.2.2. Personas empleadas del ámbito general de la Junta de Andalucía

...

Otro asunto fue el relacionado con la **denegación del premio de jubilación a una funcionaria**. Considera esta Defensoría que la problemática que avanzamos y que se ha sustanciado en el expediente de queja 24/2747, merece ser objeto de mención en este informe, por su singularidad y trascendencia.

En esta queja, la interesada expone que ha prestado servicios como funcionaria de justicia en Granada durante más de 36 años. Explica que habiendo sufrido una tentativa de homicidio en ejercicio de sus funciones, en virtud de sentencia firme ha sido declarada en situación de incapacidad permanente. Tras dicha declaración de invalidez, la interesada solicitó el premio de jubilación, el cual le fue denegado al faltarle 10 meses para cumplir 60 años. Edad ésta en la que habría tenido acceso a la jubilación, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Marco de fecha 29 de julio de 2005, firmado entre la Junta de Andalucía y las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la administración de justicia.

Considera la interesada que la interpretación que se ha hecho, en su caso, además de injusta, no es adecuada al contexto de su situación.

Tras la admisión a trámite de la queja y promover la oportuna investigación ante los organismos competentes, recibimos un informe de la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública que argumentaba la decisión adoptada en base a la normativa aplicable y sin entrar a valorar la trascendencia de este caso singular y excepcional, pues debemos subrayar que esta empleada pública se ve imposibilitada de continuar trabajando como consecuencia de las secuelas que le quedan tras sufrir la tentativa de homicidio en el ejercicio de sus funciones laborales. Es por ello que, esta Defensoría está valorando solicitar nuevo informe a la administración con la pretensión de poder proponer alguna alternativa que, con carácter general, permita recompensar a las personas empleadas públicas por el trabajo desarrollado una vez finaliza la vida profesional activa.

...