

FORMULARIO-MODELO PARA PRESENTACIÓN DE ALEGACIONES

Instrucciones para redactar las alegaciones

- Debe presentarse un formulario por cada alegación que desee formularse a un precepto.
- Escriba sólo el apartado o apartados que es objeto de alegaciones.
- Indique con tachado el texto que se propone suprimir, y con subrayado el texto que se propone introducir.

Persona que realiza las alegaciones:

Nombre y apellidos	Eva Saldaña Valderas; Dirección Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA
e-mail	unidad.igualdad@uca.es

Norma a la que se presentan alegaciones

REGLAMENTO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Artículo a la que se presentan alegaciones

Artículo			
Apartado(s)		Subapartado(s)	

Alegación:

Se propone la introducción del siguiente texto, como nuevo artículo, con el número 12:

Artículo 12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCIÓN POSITIVA

A igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo de que se trate.

Breve explicación y motivación de la alegación:

En el plano legal, entre otra normativa reseñable, debe recordarse que la Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público establece en su Disposición Adicional Octava, apartado 1 que "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".

Por interpretación sistemática de este precepto, es imprescindible mencionar el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de los

Trabajadores, cuyo artículo 17.2 prevé que "...la negociación colectiva podrá establecer...medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo...o puesto de trabajo de que se trate."

Igualmente debe citarse el artículo 22.2 de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. A su tenor, se dispone que "La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas."

Dentro de las disposiciones propias de la UCA, actúa como fundamento específico del texto que se propone el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, necesariamente aplicable de acuerdo con la citada Disposición Adicional Octava, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público. Su Objetivo 4.1. consiste en "Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción profesional de las mujeres y los hombres en la UCA". Para su consecución se establece la Medida 4.1.3. que establece la aplicación de una cláusula de desempate en los procedimientos de provisión de puestos. A estos efectos, prevé que "A igualdad de mérito y capacidad, de entre las diversas candidaturas, serán seleccionadas para ocupar el puesto de trabajo ofertado, las personas pertenecientes al sexo menos representado en el nivel o puesto de trabajo de que se trate."

Espacio reservado a Secretaría General**ALEGACIÓN Nº**

El nuevo artículo que se propone se encontraría dentro de la Medida 4.1.3. del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la UCA, fundamentado como bien se explica en la alegación, en el EBEP y en la Ley 12/2007 para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Desde el Área de Personal se está de acuerdo en la introducción de este artículo, haciendo hincapié en que habría que eliminar los siguientes apartados del borrador del Reglamento:

- Apartado 4 del artículo 12
- Apartado 7 del artículo 13

En dichos apartados, se establece lo siguiente con respecto a los concursos generales y específicos:

"Artículo 12. CONCURSOS GENERALES

4. En caso de empate en la puntuación se otorgará la plaza al que hubiera obtenido mayor puntuación según el siguiente orden: grado personal consolidado, la valoración del trabajo, formación y antigüedad. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo."

“Artículo 13. CONCURSOS ESPECÍFICOS

7. En caso de empate en la puntuación se otorgará la plaza al que hubiera obtenido mayor puntuación según el siguiente orden: grado personal consolidado, la valoración del trabajo, formación y antigüedad. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso como funcionario de carrera en el Cuerpo o Escala desde el que se concursa y, en su defecto, al número obtenido en el proceso selectivo.”

Por otra parte, la introducción del nuevo artículo afectaría a los siguientes:

“Artículo 15. ASIGNACIÓN DE PUESTOS

El orden de prioridad para la adjudicación de vacantes vendrá determinado por la puntuación obtenida en el concurso, general o específico, según corresponda, teniendo en cuenta en caso de empate, lo previsto en el presente Reglamento.

Artículo 27. COMISIONES DE SERVICIO

7. En caso de empate en el concurso para comisiones de servicio se aplicará lo previsto para los concursos de méritos de carácter definitivo.”

Por otra parte, una vez consultadas las opiniones de las distintas Secciones Sindicales, se trasladan las de CSI-F y CCOO, ya que UGT no ha respondido.

RESPUESTA SECCIÓN SINDICAL CCOO

Le comunico que desde esta Sección Sindical entendemos que, respecto al contenido de la alegación 1, si se trata de ajustar el texto a norma, no se puede realizar objeción alguna a la misma. No obstante, en caso de no ser así, consideramos que debiera mantenerse el texto original.

RESPUESTA SECCIÓN SINDICAL CSI-F

El EBEP, legislación a la que debemos acogernos en cuanto a provisión de puestos de trabajo (y al acceso en la función pública) establece la provisión de puestos de trabajo basada en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La disposición adicional octava del EBEP lo que establece es que las administraciones públicas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de la UCA debe respetar estos principios y cualquier otro con respecto al sexo podría incurrir en una discriminación, contraria a lo que se pretende con la igualdad de género.