

Por otra parte, está previsto dar continuidad a los actos conmemorativos en torno al 28 de junio, "Día internacional del orgullo LGTBI".

Paralelamente, el Área de Igualdad organiza talleres de sensibilización sobre la diversidad sexual y la prevención de la LGTBIfobia dirigidos a los Institutos de Enseñanza Secundaria de los municipios menores de 20.000 habitantes y ELA de la provincia de Cádiz.

También se ofrecen para préstamo a los ayuntamientos de dichos municipios las exposiciones, "Cádiz, una provincia de colores", "El armario deportivo abre sus puertas", una muestra gratuita que une diversidad sexual y deporte; y la exposición "Es natural", enfocada sobre todo a los centros educativos.

6.8. Prevención de la violencia machista en jóvenes de la provincia de Cádiz

Para prevenir la violencia de género, durante este año está previsto el desarrollo de diversas actuaciones dirigidas a la juventud de nuestra provincia, entre las que cabe destacar talleres de educación sexual y diversos concursos.

La educación sexual es crucial para la prevención de la violencia machista en las generaciones jóvenes. De igual modo, saber amar y respetar es clave en la lucha por la igualdad de género. Los talleres se ofrecen a los centros escolares de los municipios menores de 20.000 habitantes y ELA de la provincia de Cádiz. Los contenidos se imparten en base a la edad del alumnado, adecuando las actividades y los conceptos a la madurez del grupo.

Este año continuamos también con la segunda edición del concurso de poemas y videopoemas "DiVersos para amar". Su objetivo es potenciar la creatividad literaria y artística del alumnado de centros educativos de la provincia de Cádiz a través de la poesía, el sonido y la imagen para fomentar relaciones afectivas libres de violencia y estereotipos machistas, sensibilizando sobre la necesidad de considerar que el amor de pareja debe basarse en la igualdad, el respeto, la libertad, la comunicación y el apoyo mutuo.

6.9. Masculinidades igualitarias

Las políticas de igualdad también prestan atención a las masculinidades igualitarias, entendidas como nuevas formas de vivir los hombres su masculinidad, que se alejan de la tradicional masculinidad dominante que subordina a las mujeres. Por tanto, el trabajo en esta línea permite que cada vez haya más hombres que cuestionen sus privilegios históricos respecto a las mujeres y que sean partidarios de avanzar hacia la igualdad.

Se trata de un trabajo que es conveniente iniciar con los niños y niñas desde las edades más tempranas. Por ello, el Área de Igualdad organiza un concurso de dibujos, denominado "Mi familia es igualitaria", que se dirige al alumnado de Educación Infantil y Primaria de los centros educativos de los municipios de población inferior a 20.000 habitantes y ELA de la provincia de Cádiz. Este concurso permite abordar en clase el reparto de tareas y del cuidado en las familias.

Para la población adulta de la provincia, se organiza una jornada formativa a la que se invita a ponentes de reconocido prestigio que abordan las temáticas académicas y prácticas más actuales relacionadas con las masculinidades igualitarias.

6.10. Transversalidad

La transversalidad se basa principalmente en el contacto directo y la colaboración con todas las Áreas de la Diputación Provincial de Cádiz para que dispongan del asesoramiento necesario de cara a incorporar la perspectiva de género en sus gestiones y servicios.

Igualmente, el personal de todas las Áreas debe poder disponer de la formación y la sensibilización necesarias para implementar las herramientas básicas de integración del enfoque de género en su quehacer diario. Para ello, el Área de Igualdad ofrece formación y asesoramiento específico en igualdad y prevención de violencia de género.

Además, se pretende impulsar el trabajo de la Comisión de Igualdad, necesario para actualizar el Plan de igualdad y el Protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo en la propia Diputación, así como continuar con el desarrollo de los procesos que permitan avanzar en la aprobación de un nuevo Plan Estratégico de Igualdad entre mujeres y hombres de la provincia de Cádiz, una vez que salga adelante de manera definitiva el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028.

Técnica del Área de Igualdad Carmen Pilar Horta González. Director del Área de Igualdad Alejandro Bernal Peña. Diputada del Área de Igualdad Carmen Collado Jiménez*.

Nº 15.295

AREA DE FUNCION PUBLICA FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS EDICTO

La Diputada Delegada del Área de Función Pública, mediante Decreto de fecha 17 de febrero de 2022, ha resuelto lo siguiente:

"Por el Área de Función Pública se ha formulado con fecha 16 de febrero de 2022, propuesta de resolución relativa a la modificación de la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2020 y 2021 a efectos de ampliar el número de plazas reservadas a personas con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante Decreto OPOSI-00020-2020 de la Diputada delegada del Área de Función Pública de fecha 11 de febrero de 2020 se dispuso la aprobación la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2020 (BOP Cádiz número 33, de 18 de febrero de 2020), que estaba formada, entre otras, por las siguientes plazas en régimen de personal funcionario de carrera:

- Grupo: "C". Subgrupo: "C2". Escala: Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales. Clase: Cometido Especial, Oficiales y Asimilados. Número de plazas: 8. Denominación: Ayudante/a Recaudación. Códigos de plazas: F-06.05.20, F-06.05.25, F-06.05.82, F-06.05.83, F-06.05.84, F-06.05.85, F-06.05.86 y F-06.05.87.

Del total de las vacantes ofertadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reservaba un cupo del 7% para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superasen los procesos selectivos y acreditaran su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de tareas.

A tales efectos, del número total de plazas previstas a través de oferta de empleo, se reservaban las siguientes plazas por el turno de personas con discapacidad:

- De las 8 plazas previstas como Ayudante/a Recaudación, pertenecientes al Grupo "C", Subgrupo "C2", 1 para el turno de personas con discapacidad.

Segundo.- Mediante Decreto OPOSI-00008-2021 de la Diputada delegada del Área de Función Pública de fecha 12 de febrero de 2021 se dispuso la aprobación la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021 (BOP de Cádiz núm. 31, de 17 de febrero de 2021), que estaba formada, entre otras, por las siguientes plazas en régimen de personal funcionario de carrera:

- Grupo: "A". Subgrupo: "A1". Escala: Administración General. Subescala: Técnica. Número de plazas: 12. Denominación: Técnico/a Administración General. Códigos de plazas: F-02.01.05, F-02.01.09, F-02.01.14, F-02.01.23, F-02.01.56, F-02.01.57, F-02.01.58, F-02.01.59, F-02.01.60, F-02.01.61, F-02.01.62 y F-02.01.63.

Del total de las vacantes ofertadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reservaba un cupo del 7% para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superasen los procesos selectivos y acreditaran su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de tareas.

A tales efectos, del número total de plazas previstas a través de oferta de empleo, se reservaban las siguientes plazas por el turno de personas con discapacidad:

- De las 12 plazas previstas como Técnico/a Administración General, pertenecientes al Grupo "A", Subgrupo "A1", 1 para el turno de personas con discapacidad.

Tercero.- En fecha 30 de abril de 2021 se recibe por parte del Servicio de Participación Ciudadana, con número de registro de entrada 2021008129E, documentación relativa a expediente de queja nº Q20/5079, presentada por un ciudadano ante el Defensor del Pueblo Andaluz sobre la reserva para las personas discapacitadas aplicable en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz. Concretamente la queja iba referida a que "la Diputación de Cádiz en su OEP había fijado el cupo de reserva para las personas con discapacidad que regula la Ley estatal no aplicando el porcentaje de reserva del 1% que fija la ley autonómica".

Cuarto.- Mediante Decreto OPOSI-00058-2021 de la Diputada delegada del Área de Función Pública de fecha 26 de mayo de 2021 se dispuso la ampliación de la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021, aprobada mediante Resolución de 12 de febrero de 2021, y publicada en el BOP de Cádiz núm. 31, de 17 de febrero de 2021, derivada de la rectificación de la tasa de reposición de efectivos, en la plaza que, en régimen de personal funcionario de carrera, se indicaba:

- Grupo: "A". Subgrupo: "A1". Escala: Administración General. Subescala: Técnica. Número de plazas: 1. Denominación: Técnico/a Administración General. Código de plaza: F-02.02.28.

MARCO NORMATIVO

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La Oferta de Empleo Público constituye el instrumento fundamental de gestión para proveer las necesidades de recursos humanos en las Administraciones Públicas mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, conforme a lo previsto en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP).

Dispone el artículo 37.1 del TREBEP que serán objeto de negociación colectiva, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras materias, los criterios generales sobre ofertas de empleo público, excluyendo expresamente de la obligatoriedad de dicha negociación la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional (art. 37.2.e TREBEP).

Segundo.- Conforme a lo establecido en el artículo 70.2 TREBEP, la oferta de empleo público aprobada anualmente por el órgano competente ha de ser publicada en el Diario oficial correspondiente, en este caso el Boletín Oficial de la Provincia. Exige igualmente la publicación de dicho instrumento el artículo 91.1 Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local (en adelante LBRL), además del citado artículo 128.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local..

A tenor de lo dispuesto en el artículo 34.1.g) de la LBRL, corresponde en todo caso a la Presidencia de la Diputación aprobar la oferta de empleo público de

acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, siendo susceptible de delegación dicha competencia conforme a lo dispuesto en el número 2 del citado precepto. Al respecto debe indicarse que de conformidad con lo señalado en los Derechos de Presidencia de fechas 1 y 4 de julio de 2019, dicha competencia se encuentra delegada en la Diputada de Función Pública.

Tercero.- En respuesta al expediente de queja nº Q20/5079, de fecha 30 de abril de 2021, presentada por un ciudadano ante el Defensor del Pueblo Andaluz sobre la reserva para las personas discapacitadas aplicable en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz, por parte de la Corporación se le comunica que:

“La Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2020 resultó aprobada mediante Resolución de 11 de febrero de 2020, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 33, de 18 de febrero de 2020. En el apartado Segundo de la parte dispositiva se establece que del total de las vacantes ofertadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reserva un cupo del 7% para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de tareas.

La citada disposición se ajusta a lo establecido en el artículo 59.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que indica que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En lo referente al acceso al empleo público, la Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, en su artículo 28, establece de conformidad con el marco normativo estatal, la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas deberán acumularse para ofertas posteriores con el límite del 10%.

En base a lo anterior, tomando en consideración lo dispuesto en la normativa básica estatal y la normativa autonómica de aplicación, se procederá a modificar la OEP del ejercicio 2020 a efectos de dar cumplimiento al cupo general de reserva para personas con discapacidad previsto (10% de las vacantes). No obstante, en relación a los porcentajes específicos de reserva dentro del cupo general, la aplicación de dichos porcentajes (un 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%), no resulta posible a la vista del número total de plazas ofertadas que integran la citada oferta de empleo público”.

Cuarto.- Respecto a la modificación de la OEP de los años 2020 y 2021 que se propone, en primer lugar se ha de señalar que no existe un precepto legal que aborde esta cuestión de una manera precisa y concreta. Por ello debemos analizar las funciones y finalidades de la OEP tal y como se han concebido por el legislador para poder llegar a la conclusión de si existe impedimento en su modificación durante el ejercicio presupuestario o, incluso, fuera de él.

El ya citado artículo 70 TREBEP establece que “1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”

Las publicaciones de las OEP suponen la obligación de llevar a efecto la realización de los correspondientes procesos selectivos, si bien esta obligación puede desarrollarse a lo largo de los tres años siguientes.

Por otro lado, aunque no se encuentre comprendida en el supuesto de revocación de actos que se establece en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por cuanto no es de gravamen o desfavorable, no parece que exista impedimento en modificar la OEP, ya que no se habrían generado derechos favorables a terceros, que surgirían con la apertura del plazo de presentación de solicitudes que da inicio al procedimiento selectivo.

En tal sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de mayo de 2000 se refiere a la potestad de modificación de la Administración respecto de sus propios actos, cuestión que dilucida la Sentencia del Tribunal Supremo a que se refiere la Sentencia de Instancia, dictada en fecha 16 de Julio de 1982.

Dicha Sentencia manifiesta que la convocatoria de las pruebas selectivas no constituye una oferta que la Administración hace a personas concretas, sino que la oferta se realiza y concreta por quienes se encuentren en las situaciones definidas en la misma y desean tomar parte en las condiciones allí establecidas, de manera que la Administración no se vincula definitivamente hasta que realiza actos de desarrollo de las bases (como aprobación de las listas definitivas de aspirantes admitidos) que supongan la aceptación de la oferta concreta realizada, momento a partir del cual surge y se manifiesta el derecho de los interesados a que el proceso se desarrolle conforme a las normas de la convocatoria y, en consecuencia, la sujeción de la Administración a los procedimientos de revisión de sus actos declarativos de derechos, pero mientras esta situación de aceptación no se haya producido no cabe hablar de derechos adquiridos, y, por lo tanto, la Administración puede proceder a modificar la convocatoria sin necesidad de sujetarse a tales procedimientos.

No obstante, también se ha de tomar en consideración la Sentencia del TSJ de la Rioja, de fecha 29 de enero de 2015, que considera que la aprobación y publicación de una convocatoria constituye un acto que genera, de un lado, expectativas favorables para quienes puedan estar interesados en concurrir al procedimiento de selección, y de otro, genera derechos e intereses legítimos en quienes participan efectivamente en el procedimiento, tal y como ya había declarado la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2011.

En cualquier caso, no se ha procedido aún a la aprobación y publicación de las convocatorias relativas a las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz de los años 2020 y 2021, cuya modificación se pretende a los solos efectos de ampliar el número de plazas reservadas a personas con discapacidad, a consecuencia de expediente de queja remitido por el Defensor del Pueblo Andaluz.

Quinto.- Sin perjuicio de ello, dado que la aprobación de la OEP se encuentra sujeta a negociación colectiva ha de estimarse que igualmente ha de estarlo su modificación. A tal efecto se llevó a cabo sesión de la Mesa General de Negociación de la Diputación de fecha 16 de septiembre de 2021, conforme se establece en el artículo 37 TREBEP.

Sexto.- Corresponde a la Diputada delegada del Área de Función Pública, en ejercicio de la delegación conferida por la Presidencia, aprobar la Oferta de Empleo Público, y por tanto sus modificaciones.

En virtud de lo anterior, de acuerdo con los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, vengo en disponer lo siguiente:

PRIMERO: Modificar la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2020 (BOP Cádiz número 33, de 18 de febrero de 2020), a efectos de reservar respecto de las 8 plazas previstas de Ayudante/a Recaudación, 2 para el turno de personas con discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

SEGUNDO: Modificar la Oferta de Empleo Público de la Diputación Provincial de Cádiz para el año 2021 (BOP de Cádiz núm. 31, de 17 de febrero de 2021), a efectos de reservar respecto de las 13 plazas previstas de Técnico/a Administración General, 2 para el turno de personas con discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.

TERCERO: Proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Tablón Electrónico de Anuncios y Edictos de la Diputación Provincial de Cádiz, surtiendo sus efectos correspondientes desde el día siguiente al de su publicación en el diario oficial indicado.”

Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Contra la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

18/02/22. La Diputada Delegada del Área de Función Pública. Fdo.: Encarnación Niño Rico. 17/02/22. El Director del Área de Función Pública. Fdo.: Mariano Viera Domínguez. **Nº 15.355**

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org
www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)
Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).
Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).
PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).
Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros