

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO SOBRE NOMBRAMIENTOS DE FUNCIONARIOS INTERINOS PARA DESEMPEÑAR PUESTOS DE TRABAJO RESERVADOS A FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL

A. IDENTIFICACIÓN, NORMA Y MARCO LEGAL

Denominación de la Norma:

Proyecto de decreto sobre nombramientos de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

Deroga el Decreto 40/2005, de 19 de abril, sobre nombramientos de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, modificado por el Decreto 6/2012, de 19 de enero, que también queda derogado.

Órgano administrativo que lo promueve:

Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas

Viceconsejería de Administración Local y Coordinación Administrativa

Referencia Normativa:

-Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local:

- Artículo 92, bis: Establece que son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones Locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, la de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo y el control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.
- Artículo 92.3: Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función.





-Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se aprueba el reglamento de régimen jurídico de los funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional.

- Artículo 2: Quien ostente la responsabilidad administrativa de cada una de las funciones referidas en el apartado 1 tendrá atribuida la dirección de los servicios encargados de su realización, sin perjuicio de las atribuciones de los órganos de gobierno de la Corporación Local en materia de organización de los servicios administrativos.
- Artículo 53: Cuando no fuese posible la provisión de los puestos reservados por funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y, sin perjuicio de la previsión establecida en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las Corporaciones Locales podrán proponer a la Comunidad Autónoma, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el nombramiento de un funcionario interino, que deberá estar en posesión de la titulación exigida para el acceso al subgrupo A1.

-Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en cuanto a la provisión de puestos de trabajo reservados a personal de habilitación nacional. Artículo 52.1: Cuando no fuese posible la provisión de los puestos de trabajo vacantes en las Corporaciones Locales reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional por los procedimientos de nombramiento provisional, acumulación o comisión de servicios, las Corporaciones Locales podrán proponer, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el nombramiento como funcionario interino de persona que esté en posesión de la titulación exigida para el acceso a la subescala y categoría a que el puesto pertenece.

-Decreto 40/2005, de 19 de abril, sobre nombramientos de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

-Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 4, sobre integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

-Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. Artículo 6, sobre perspectiva de género e informe de impacto





de género, establece que “todos los anteproyectos de ley, disposiciones de carácter general y planes que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género que analice los posibles efectos negativos sobre las mujeres y los hombres y establezca medidas que desarrollen el principio de igualdad”.

B. ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA Y EFECTOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Objeto del Decreto:

La regulación de los procedimientos de selección con carácter de interinidad y la creación de la relación de personas candidatas para la provisión temporal de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en las entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Previsión de efectos sobre la igualdad de género:

Los últimos datos sobre desempleo en Castilla-La Mancha ponen de manifiesto la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral:

Tabla 1: Tasa de paro en Castilla-La Mancha, por sexo:

Mujeres	Hombres
23,9	13,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta de Población Activa 2020

A pesar de la desigualdad que reflejan las cifras de desempleo, el empleo público es una opción laboral más aprovechada por las mujeres que por los hombres en la región, según muestran los datos del INE sobre personas asalariadas en el sector público en Castilla-La Mancha:

Total	Mujeres	Hombres
164,1	86,9	77,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, 2020, unidades en miles

De esta manera, cualquier medida dirigida a la mejora de la eficacia y agilidad en el acceso al empleo de las personas candidatas para la provisión temporal de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en las entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, tendrá un beneficio indirecto para las mujeres, contribuyendo a la reducción de la desigualdad de género en el ámbito del empleo y, por ende, a la reducción de la pobreza femenina.





Así mismo, la modificación del Decreto incluye una mejora sustancial para las mujeres al tomar en consideración la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las víctimas de violencia de género, con respecto a la gestión de las listas de espera. Así, en el artículo 12.6., se incluye como circunstancia excepcional, entre las incluidas para admitir la no aceptación del nombramiento de interinidad en tiempo y forma, el ser víctima de violencia de género. Se trata de una medida de acción positiva hacia las mujeres que se encuentran en esta situación, que toma en consideración el atentado que la violencia de género supone contra buena parte de los derechos fundamentales de las mujeres, como es el derecho a la vida y a la integridad física y moral, el derecho a la libertad y a la seguridad, y el derecho al trabajo.

El trabajo es una oportunidad que contribuye a que las víctimas de violencia de género puedan salir del círculo de la violencia, que a la vez les permite el acceso a la independencia económica y personal necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación. Es por ello que el Proyecto de Decreto sobre nombramientos de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional contribuye a erradicar la discriminación de las mujeres víctimas de violencia de género, alineándose a su vez con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que en el artículo 2.d incluye, entre los principios rectores, el de “garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género” así, como “el de garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social”.

Finalmente, es importante poner en valor la redacción del documento empleando un lenguaje inclusivo y no sexista, de manera que el texto no induce a error y tanto hombres como mujeres aparecen representadas. El uso del lenguaje inclusivo es clave para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres por su enorme potencial transformador, en la medida en que influye en la configuración de la realidad. Así mismo, proporciona exactitud y precisión, sin invisibilizar a ninguno de los dos sexos, y cumple la obligación legal recogida por el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que viene a regular, como criterio general de actuación de todos los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

C. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO





Una vez realizado el análisis del Proyecto de Decreto y revisados aquellos elementos que inciden en las relaciones de género, se concluye que su impacto de género es **positivo**. Por un lado, el número de mujeres que opta por el empleo público en Castilla-La Mancha es elevado y supera al de hombres, por tanto, las mejoras en la eficacia de la gestión de nombramientos del funcionariado interino tendrán una repercusión positiva para ellas, contribuyendo a la reducción de la desigualdad de género en el empleo. Por otro lado, tomando en consideración la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, la inclusión de esta situación como circunstancia excepcional para admitir la no aceptación del nombramiento de interinidad en tiempo y forma, contribuye a su seguridad y a su protección social. Así mismo, el Proyecto de Decreto favorece la visibilización de las mujeres a través del lenguaje empleado.

En Toledo, a la fecha de la firma,

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GÉNERO

Firmado digitalmente el 19-11-2021
por M.Carmen Pinar Galvez
con NIF 05160136V

Jefa de Área de Normativa, Transparencia, Admón. Electrónica e Igualdad de Género

