

# DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN EN EL TRIBUNAL DE CUENTAS

José María Gutiérrez Cuevas

---

INDICE	Pág
Antecedentes	1
Flexibilidad de la jornada de trabajo	2
Permisos	3
Excedencias	9
Criterios de actuación	10
Diagnostico de la situación en el Tribunal de Cuentas	11
• Acceso al empleo público	12
• Carrera profesional	13
• Formación	16
• Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	16
• Situaciones de especial protección	17
• Retribuciones	18
• Estructuras funcionales y organizativas en el Tribunal de Cuentas	18
Actuaciones del Plan de Igualdad en el Tribunal de Cuentas	21
• Acceso al empleo público	22
• Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional	23
• Formación	24
• Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	25
• Situaciones de especial protección	26
Bibliografía	27
Anexos	28

---

## Antecedentes

El Acuerdo de la Mesa de Negociación que establece medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos de 7 de diciembre de 2005, incluyó entre otras, medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican un conjunto de medidas concretas dirigidas a incentivar la flexibilidad para los empleados y empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores,

hijos menores de 12 años o personas con discapacidad o en situaciones monoparentales, así como facilidades adicionales para el disfrute de vacaciones y la obligación de permisos durante la jornada laboral en determinados supuestos. Estas medidas se concretan en la Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General de Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, abarca los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, estableciendo, asimismo, medidas de protección en el ámbito de los derechos de las funcionarias públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, representó un importantísimo avance al introducir un conjunto de disposiciones pioneras en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Especial atención presta esta Ley a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales, al reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

El Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas.

Estas cuatro disposiciones contemplan la casi totalidad de los permisos, excedencias y las medidas adicionales de flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Las medidas más importantes se relacionan a continuación:

### **Flexibilidad de la jornada de trabajo**

- El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de la jornada que se tenga establecido.

- Se podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o la hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los puestos de trabajo.
- Excepcionalmente, los Órganos competentes en materia de personal, o aquéllos en quienes deleguen, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- Se tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
- Cuando se tengan hijos con discapacidad se tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

## **Permisos**

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos

fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de otras dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones que corresponda.
- Por razones de guarda legal, cuando el funcionario o la funcionaria tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones correspondientes. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o de la hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

- El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario o de la funcionaria, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

- El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad (Disposición adicional 6ª de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado).

La Disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, estableció ampliar la duración del permiso de paternidad de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de la entrada en vigor de la Ley. En este sentido, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida estableció en cuatro semanas la duración de este permiso, que según su disposición final segunda, entraría en vigor el 1 de enero de 2011. No obstante, la disposición final decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, dispuso que la Ley 9/2009, entraría en vigor a partir del 1 de enero de 2012.

El permiso por parto, por adopción y paternidad se computará como de servicio efectivo, garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

El personal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- Se podrá acumular el período de disfrute de vacaciones a los permisos derivados del nacimiento, adopción o acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.
- Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

- Para el cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones integrales, para el cuidado, durante la hospitalización y

tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años (Disposición final vigésima tercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011).

Reglamentariamente, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

## **Excedencias**

- Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que

sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

En esta situación se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### **Criterios de actuación**

Las Administraciones Públicas (art. 51 de la Ley 3/2007) en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

### **Diagnostico de la situación en el Tribunal de Cuentas**

Para realizar este estudio se ha seguido el mismo esquema y las recomendaciones del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado el 26 de enero de 2011, por acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Para poder elaborar el Plan de Igualdad en el Tribunal de Cuentas será necesario conocer la situación existente para realizar un estudio que nos permita determinar si existe desigualdad o discriminación.

Partiendo de las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y las Organizaciones Sindicales, se considera conveniente distribuir los resultados del diagnostico en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo público.
- Carrera profesional.
- Formación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Situaciones de especial protección.

- Retribuciones.
- Estructuras funcionales y organizativas del Tribunal de Cuentas.

De la información que se dispone en la Secretaría General se observa que de los 635 efectivos del personal funcionario y eventual, el 66,46% corresponde a mujeres (422) y el 33,54% a hombres (213). Estos datos determinan, en principio, que no existe una situación equilibrada, de acuerdo con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que indica que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Sin embargo, del total de efectivos existentes en la Administración General del Estado, se observa una relación equilibrada al corresponder el 51,98% a mujeres y el 48,02% a hombres.

Al estudiar los datos referentes al personal laboral del Tribunal de Cuentas contamos con un mayor número de hombres que de mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 61,11% (88 trabajadores) y el de mujeres un 38,89% (56 trabajadoras), reduciéndose estos porcentajes en la Administración General del Estado que son, respectivamente, del 54,47% y del 47,52%.

El estudio del diagnóstico de la situación en el Tribunal de Cuentas se ha realizado sobre las siguientes áreas:

### **Acceso al empleo público**

En la Administración General del Estado en el periodo 2005 – 1<sup>er</sup> semestre 2009, han accedido al Subgrupo A1 por turno libre 2.074 hombres y 2.256 mujeres, y en el Subgrupo A2 2.439 mujeres y 1.657 hombres, lo que determina que en el turno libre del Grupo A el 55,72% (4.695) de los ingresos son mujeres y el 44,28 % (3.731) son hombres.

En el Tribunal de Cuentas durante los últimos 6 años (2005-2010) han accedido al Subgrupo A1 11 funcionarios por el turno libre (8 mujeres y 3 hombres). En el Subgrupo A2 han ingresado por el turno libre 25 funcionarios, de los que 14 son mujeres y 11 hombres. El total de ingresos

en el turno libre del Grupo A, el número de mujeres ha sido de 22 y el de hombres 14.

Estos datos demuestran que la incorporación de la mujer en el Tribunal de Cuentas en el Grupo A es muy superior a la media de la Administración Pública, concretamente del 61,11% frente al 55,79% de la Administración General del Estado.

El acceso al empleo público en el Tribunal de Cuentas se realiza de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad, estableciendo la paridad en el nombramiento de los órganos de selección, la inclusión de temas referentes a la igualdad de oportunidades y la proporcionalidad existente entre el número de aspirantes y las candidatas y candidatos que superan los procesos selectivos.

En idéntico periodo han ingresado en el Tribunal 43 trabajadores como personal laboral fijo siendo el 32,56% mujeres (14) y el 67,44% hombres (29). En la Administración General del Estado el 46,12% son mujeres y el 53,88% son hombres.

### **Carrera profesional**

Los procedimientos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad tienen una aplicación diáfana en la carrera profesional, entendida como un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional.

A continuación se realiza un estudio comparativo de los distintos subgrupos de clasificación de funcionarios en la Administración General del Estado y en el Tribunal de Cuentas (Anexo I):

En el nivel 30 en la Administración General del Estado la presencia masculina es del 67,31% frente al 32,69% de ocupación femenina.

En el Tribunal en el nivel 30.1 hay 12 hombres y 4 mujeres y en el nivel 30.2 la presencia de hombres es de 41 y la de mujeres de 25. La presencia de hombres se sitúa en el 64,63% y la de mujeres en el 35,57%, en el nivel 30.

En el nivel 29 la presencia de hombres en la AGE se sitúa en el 68,88% frente al 31,12% de la femenina. En el Tribunal tenemos 42 hombres y 33 mujeres, lo que representa el 56% y 44%, respectivamente.

En la Administración General del Estado, en el nivel 28 es donde se produce una mayor aproximación entre la presencia de hombres y mujeres a la composición equilibrada con un 61,42% de hombres frente al 38,58% de mujeres.

En este nivel 28 en el Tribunal de Cuentas hay mayor número de mujeres (9) que hombres (8), mientras que en el nivel 27 figuran el doble de mujeres (6) que el de hombres (3).

Debe tenerse en cuenta que estos desequilibrios que se observan en los niveles superiores tienen su origen en la carrera administrativa, reduciéndose con la incorporación de la mujer a la Administración Pública. Por ello, cabe prestar especial atención al nivel 30 por ser el de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad. El factor de desequilibrio en estos puestos tiene su origen en el acceso a la carrera administrativa, reduciéndose a medida que se incorpora la mujer al Tribunal. Conviene recordar que la Ley de 3 de diciembre de 1953, sobre organización, funciones y procedimientos del Tribunal de Cuentas del Reino y la Ley de 23 de diciembre de 1961, que modifica artículos de la citada Ley Orgánica, establecían en el artículo 34 que el ingreso en el Cuerpo Especial Técnico de Censores, Letrados y Contables se verificará siempre mediante oposición, a la que sólo podrán concurrir varones, mientras que para ingreso en el Cuerpo de Contadores se realizará también mediante oposición a la que podrán concurrir los aspirantes sin distinción de sexos. También hay que indicar que las dos primeras mujeres que ingresaron en el primero de los Cuerpos citados lo hicieron a finales de 1984. En la actualidad de los 44 Letrados (24 son hombres y 20 mujeres) y de los 47 Auditores (24 son hombres y 23 mujeres).

Se alcanza una composición equilibrada (en el nivel 30) en la franja de edad de 31 a 50 años. La disparidad se incrementa a medida que aumenta la edad, alcanzando su máximo en el tramo de edad de 61 a 70 años en el que figuran 19 hombres y tan sólo 3 mujeres.

En relación con el Subgrupo A2 existe en la Administración del Estado una composición paritaria y equilibrada entre hombres y mujeres (50,66 % y 49,34%, respectivamente). Sin embargo, en el Tribunal el número de mujeres (189) duplica al de hombres (92).

En el Subgrupo C1 en la AGE existe una composición paritaria entre hombres y mujeres (53,98% de hombres y 46,02% de mujeres) mientras en el Tribunal no existe una relación equilibrada (7 hombres y 52 mujeres).

Este desequilibrio aumenta en el Tribunal en el Subgrupo C2 en el que figuran 75 mujeres (93,75 %) y 5 hombres (6,25%), mientras que en la Administración General del Estado el 71,84% son mujeres y el 28,16 % son hombres.

En cuanto al personal eventual, donde existe una mayor discrecionalidad en los nombramientos, tenemos un gran desequilibrio en el Tribunal, que se concreta en 29 mujeres (93,55%) y 2 hombres (6,45%). En la Administración General del Estado (Subgrupos A2 y C1) el 63,81% son mujeres y el 36,19% hombres.

La promoción interna a los Cuerpos de Letrados y Auditores ha sido desde el año 2005 de 7 mujeres y 3 hombres, por lo que la promoción es similar a la composición del Cuerpo Técnico de Auditoría y Control Externo, sin que existan desequilibrios significativos, siendo de plena aplicación a estos procesos los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través del correspondiente concurso-oposición.

A la vista de lo expuesto, se puede afirmar que en el nivel 30 y en menor medida el 29 existe una composición no equilibrada a favor del hombre. La tendencia del nivel 28 hacia abajo es donde se produce un desequilibrio a favor de la mujer, siendo en algunos supuestos de forma llamativa.

En relación con el personal laboral existe un desequilibrio en los grupos 3, 4 y 5 del Convenio Colectivo (equivalente al grupo C de funcionarios) figurando 59 hombres (67,05%) y 29 mujeres (32,95%). En el resto de los grupos existe un mayor equilibrio.

## **Formación**

A la hora de valorar la igualdad entre mujeres y hombres en el Tribunal resulta imprescindible una política integradora y progresiva en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Según los datos facilitados por la Comisión de Formación, en el año 2010 se han celebrado 22 cursos, habiendo participado en los mismos 247 mujeres y 234 hombres, lo que demuestra una participación equilibrada del personal (Anexo 2).

No obstante al comparar estos datos con la plantilla total del Tribunal de 779 trabajadores de los que 478 son mujeres y 301 son hombres se puede concluir que la participación de la mujer es sensiblemente inferior a la del hombre, por lo que sería conveniente promover unas actividades de formación que tengan relación con la igualdad, la conciliación, la correspondencia y la no discriminación. Una vez que ya se ha alcanzado la paridad en la participación formativa, sería conveniente impulsar las acciones que fomenten el aprendizaje sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

## **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Las medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, con efectos 1 de enero de 2006, contenidas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen mejoras en las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, incluye, entre otras, medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral que implican una mayor flexibilidad del horario de trabajo. Estas medidas se profundizan en el Estatuto Básico del Empleado Público. La conciliación se dirige a favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito privado y alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Las empleadas y los empleados en el Tribunal de Cuentas (Anexo 3) están disfrutando de los siguientes derechos:

- Flexibilización jornada hijos menores de 12 años, personas mayores o discapacitados.

- Permiso por paternidad.
- Acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia.
- Reducción de jornada por guarda legal.
- Reducción del 50% de la jornada laboral por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado.
- Permisos por adopciones internacionales.

Destaca la introducción del permiso paternal por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo (24 hombres), la flexibilización del horario de trabajo (13 mujeres y 9 hombres) o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (32 mujeres y 1 hombre). Del total de los derechos mencionados el 59,30% corresponde a mujeres y el 40,70% a hombres.

En cuanto al personal laboral estos porcentajes se invierten correspondiendo el 33,34% a mujeres y el 66,66% a hombres.

Se aprecia un acceso cada vez mayor de los hombres a las medidas de conciliación, participando en todas las medidas de conciliación en el Tribunal de Cuentas.

Sin embargo, sigue existiendo una mayor presencia femenina que la masculina, en la flexibilización de jornada y la acumulación del permiso de lactancia .

### **Situaciones de especial protección**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen estas agresiones, estableciendo (art. 24) que la funcionaria víctima de violencia de género

tendrá derecho a la reducción o a la ordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica en el centro de trabajo y a la excedencia. El Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 82) establece que las funcionarias víctimas de esta violencia que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo.

De la información disponible se desprende que en la Institución nunca se han detectado estas situaciones.

### **Retribuciones**

En el Tribunal de Cuentas no existe ninguna discriminación retributiva por razón de sexo.

El sueldo base, el complemento de destino y los trienios vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En cuanto al complemento específico es aprobado por el Pleno del Tribunal de Cuentas, que también aprueba el concepto 150 relativo a la productividad. La Comisión de Gobierno distribuye ese crédito entre la productividad mensual fija y la semestral. La primera es igual para todo el personal en razón de su Cuerpo y su nivel, por lo que es idéntica para todos los funcionarios y funcionarias. La productividad semestral es propuesta por los responsables de las distintas Unidades para su posterior aprobación por la Comisión, en base al especial rendimiento, a la actividad extraordinaria y al interés o iniciativa, sin que exista ningún criterio diferenciador por razón de sexo.

### **Estructuras funcionales y organizativas en el Tribunal de Cuentas**

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el Tribunal de Cuentas requiere de una estructura organizativa y funcional estable y plenamente operativa que sirva para garantizar, promover e impulsar todas aquellas medidas que se estimen necesarias.

En este sentido el Pleno, en su reunión de 20 de julio de 2010, expresó su voluntad de elaborar y aprobar un Plan de Igualdad para el Tribunal de Cuentas para que, con carácter inmediato a esta decisión, se puedan

continuar ejecutando los trabajos necesarios para tal fin, y para seguir abordando las cuestiones de género que involucran la actividad de la Institución, encomendando a la Consejera D<sup>a</sup> Ana Pérez Tórtola dirigir el proceso de elaboración de dicho Plan, de carácter trienal, inspirándose en los criterios señalados en el Título II y en los artículos 51 a 64 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007.

A continuación pasamos a enumerar los objetivos y el contenido del Plan de Igualdad que se pretende aprobar en aquellos puntos más significativos.

El referido Plan de Igualdad cuya elaboración se propone por el Pleno tiene tres tipos de objetivos básicos:

- La eliminación en el Tribunal de Cuentas de las eventuales discriminaciones, tanto directas como indirectas (igualdad de trato).
- La consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres al servicio del Tribunal de Cuentas, y no sólo de la igualdad formal.
- La adopción, con amparo en el artículo 9.2 de la Constitución de las medidas de acción positiva que sean necesarias para eliminar las situaciones de desigualdad y discriminación.

Las cuestiones más significativas propuestas por el Pleno para la elaboración del Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas cuya elaboración se propone son:

- Elaboración periódica de un mapa estadístico, con desagregación de los datos por sexos, y otros estudios, que permitan conocer y diagnosticar, de forma continua, la situación real de la mujer con respecto al hombre en el marco socio-laboral del empleo público en el Tribunal de Cuentas; para todos los niveles y categorías profesionales tanto del personal funcionario como del personal laboral, en cuestiones como puestos de trabajo ocupados por categorías y niveles, promoción profesional, valoración dada en su ámbito laboral a la aportación de las mujeres, participación en los cursos de formación, incidencia en uno y otro sexo de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

- Elaboración de un Informe de Impacto de Género sobre el Proyecto de Presupuesto del Tribunal de Cuentas, a someter al Pleno del Tribunal de Cuentas.
- Elaboración de un Informe de Impacto de Género sobre cada propuesta de Oferta Pública de Empleo del Tribunal de Cuentas y sobre cada una de las convocatorias de pruebas selectivas incluidas en dicha Oferta (artículo 55 Ley Orgánica 3/2007).
- Inclusión en las pruebas de acceso al empleo público en el Tribunal de Cuentas de temas y cuestiones relativos al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, al contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al contenido de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Cumplimiento de la regla de composición equilibrada en la presencia de mujeres y hombres en cada uno de los Órganos de selección de personal y en las Comisiones de Selección de cada una de las pruebas selectivas del personal al servicio del Tribunal de Cuentas.
- Inclusión en el Programa Anual de Formación del Tribunal de Cuentas, de Cursos de Formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medidas de fomento de la igualdad en las Ayudas del Fondo de Acción Social del Tribunal de Cuentas, especialmente en cuanto a las convocatorias, a los tipos de ayudas convocadas, a los criterios de adjudicación de las ayudas, y a la distribución de los recursos del Fondo.
- Negociación con la representación legal de los trabajadores, de un Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Medidas a adoptar por el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Tribunal de Cuentas en orden al logro efectivo del principio de

igualdad en el Tribunal de Cuentas, y en orden a la protección, promoción y mejora de la salud laboral, y a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

- Adopción de medidas para la generalización y consolidación del empleo de un lenguaje no sexista en el ámbito del Tribunal de Cuentas.
- Elaboración, con periodicidad semestral, de un Informe o Memoria, de seguimiento del conjunto de las actuaciones que se hayan llevado a cabo en el periodo de referencia, en relación con el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Tribunal de Cuentas, Informe o Memoria basado en el seguimiento y evaluación respecto del logro de cada uno de los objetivos del Plan mediante una Ficha de Control individual de cada objetivo.
- Desarrollar campañas de sensibilización contra la violencia de género, dirigidas a todos los empleados públicos al servicio del Tribunal de Cuentas.

### **Actuaciones del Plan de Igualdad del Tribunal de Cuentas**

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres aprobado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado estableció que los ejes de actuación para prevenir desigualdades y corregir las detectadas se organizan en función de cinco áreas utilizadas en el estudio del diagnóstico de la situación. Estas actuaciones son las siguientes:

- Acceso al empleo público.
- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional
- Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Atención de situaciones de especial protección.

Con carácter general y según los datos facilitados por la Secretaría General, podemos señalar que analizando el total de efectivos existentes en el Tribunal se desprende que no se alcanza la paridad en los

funcionarios, 66,46% de mujeres y 33,54% de hombres. En cuanto al personal laboral se aproxima a la paridad, siendo el 61,11% los hombres y 38,89% las mujeres.

Además de las propuestas realizadas por el Pleno y teniendo en cuenta los datos indicados en el diagnóstico se proponen las siguientes medidas:

### **Acceso al empleo público**

Las actividades son las siguientes:

- Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.
- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso, y aprobadas y aprobados en cada una de las pruebas realizadas.
- La Comisión de Gobierno, comprobará en el trámite de autorización, a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.
- En los cursos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.
- Se realizará un estudio interno anual sobre el acceso al empleo público cuyo contenido incluya, al menos, una referencia a la existencia de inferior representación femenina o masculina en procesos selectivos concluidos el año anterior.

En todo caso, a la hora de realizar la determinación de la menor representación, se tendrá también en cuenta el número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo correspondiente.

### **Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional**

Las actuaciones son las siguientes:

- Se realizará un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo en el Tribunal de Cuentas, dedicando especial atención a los puestos superiores de la organización, nombrados mediante el procedimiento de libre designación, y aquellos cuyo nombramiento corresponda a personal eventual.
- En los puestos de trabajo que salgan a concurso deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán el equilibrio entre mujeres y hombres.
- Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres o viceversa.
- En la denominación de los puestos de trabajo se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa.

## Formación

En materia de formación se proponen las siguientes actuaciones:

- La Comisión de Formación continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicos, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.
- La Comisión de Formación incluirá en sus planes anuales de formación, la realización de acciones específicas formativas tendentes a fomentar entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluirán a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales.
- Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.
- Se incluirá entre las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.
- Cuando proceda la contratación de acciones formativas con Empresas, fomentar el que se haga con aquellas que hayan sido reconocida por

el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad con el distintivo “Igualdad en la empresa” al que se refiere el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Las medidas propuestas se concretan en:

- Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos recogidos en las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años y la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, acciones de información, formación y sensibilización.
- En el ámbito de la Comisión de Acción Social se propondrá que se adopten medidas, con carácter uniforme, en las convocatorias del año 2011 acerca del establecimiento de medidas que incentiven a aquellas madres que cedan parte de su permiso de maternidad al otro progenitor.
- Realizar un informe que analice las posibilidades y viabilidad de una estructuración de la jornada de trabajo: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.

## **Situaciones de especial protección**

Ante situaciones de especial protección se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Elaboración de un protocolo de actuación en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecimiento de un protocolo sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Estudio de otras posibles situaciones que requieran especial protección y, en su caso, propuestas de las medidas adecuadas.
- Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de Igualdad.

Para finalizar indicar que será la citada Comisión la responsable de redactar el Plan de Igualdad en el Tribunal de Cuentas, para su aprobación por el Pleno, y de evaluar el grado de cumplimiento de dicho Plan, elaborando un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración.

## **BIBLIOGRAFIA**

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General de la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Acuerdo del Pleno del Tribunal de Cuentas de 20 de julio de 2010, sobre elaboración de un Plan de Igualdad para el Tribunal de Cuentas.

Acuerdo de 26 de enero de 2011, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

## ANEXOS I

### PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES Y SEXO

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
30.1	12	4	16
30.2	41	25	66
29	42	33	75
28	8	9	17
27	3	6	9
26.1	41	52	93
26.2	36	94	130
25	--	--	0
24.1	12	35	47
22.1	3	8	11
22.3	5	22	27
20	2	30	32
18	5	75	80
16	--	--	0
15	--	--	0
14.1	--	--	0
14.2	1	--	1
<b>TOTAL</b>	<b>211</b>	<b>393</b>	<b>604</b>

PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD

NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
30.1	--	--	3	6	7	16
30.2	--	4	21	26	15	66
29	--	12	35	18	10	75
28	1	5	5	2	4	17
27	4	5	--	--	--	9
26.1	--	--	27	44	22	93
26.2	--	8	69	44	9	130
25	--	--	--	--	--	--
24.1	3	14	25	4	1	47
22.1	2	7	2	--	--	11
22.3	--	1	4	15	7	27
20	--	1	4	26	1	32
18	--	2	11	49	18	80
16	--	--	--	--	--	--
15	--	--	--	--	--	--
14.1	--	--	--	--	--	0
14.2	--	--	--	--	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>206</b>	<b>234</b>	<b>95</b>	<b>604</b>

**PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD  
(HOMBRES)**

NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
30.1	--	--	1	5	6	12
30.2	--	2	10	16	13	41
29	--	3	21	12	6	42
28	--	2	2	--	4	8
27	1	2	--	--	--	3
26.1	--	--	11	27	3	41
26.2	--	3	16	15	2	36
25	--	--	--	--	--	--
24.1	1	5	4	1	1	12
22.1	1	2	--	--	--	3
22.3	--	--	1	4	--	5
20	--	1	--	1	--	2
18	--	1	1	3	--	5
16	--	--	--	--	--	--
15		--	--	--	--	--
14.1	--	--	--	--	--	--
14.2	--	--	--	--	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>67</b>	<b>84</b>	<b>36</b>	<b>211</b>

**PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD  
(MUJERES)**

NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
30.1	--	--	2	1	1	4
30.2	--	2	11	10	2	25
29	--	9	14	6	4	33
28	1	3	3	2	--	9
27	3	3	--	--	--	6
26.1	--	--	16	18	18	52
26.2	--	5	53	29	7	94
25	--	--	--	--	--	--
24.1	2	9	21	3	--	35
22.1	1	5	2	--	--	8
22.3	--	1	3	11	7	22
20	--	--	4	25	1	30
18	--	1	10	46	18	75
16	--	--	--	--	--	--
15	--	--	--	--	--	--
14.1	--	--	--	--	--	--
14.2	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>139</b>	<b>151</b>	<b>58</b>	<b>393</b>

PERSONAL EVENTUAL POR NIVELES Y SEXO			
NIVELES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
24.2	1	1	2
23	--	13	13
22.2	1	1	2
21	--	14	14
TOTAL	2	29	31

PERSONAL EVENTUAL POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD						
NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
24.2	--	--	1	1	--	2
23	--	4	6	3	--	13
22.2	--	--	--	1	1	2
21	--	3	4	7	--	14
TOTAL	0	7	11	12	1	31

PERSONAL EVENTUAL POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD (HOMBRES)						
NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
24.2	--	--	--	1	--	1
23	--	--	--	--	--	--
22.2	--	--	--	1	--	1
21	--	--	--	--	--	--
TOTAL	0	0	0	2	0	2

PERSONAL EVENTUAL POR NIVELES Y TRAMOS DE EDAD (MUJERES)						
NIVEL	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
24.2	--	--	1	--	--	1
23	--	4	6	3	--	13
22.2	--	--	--	--	1	1
21	--	3	4	7	--	14
TOTAL	0	7	11	10	1	29

PERSONAL LABORAL POR GRUPOS Y SEXO

GRUPOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1.1-a	--	1	1
1.1-b	1	1	2
1.2	1	1	2
1.3	--	1	1
2.1	--	2	2
2.2	4	3	7
3.1	20	12	32
3.2	--	--	0
3.3	1	--	1
4.1	1	--	1
4.2	8	3	11
4.3	11	10	21
5.1	16	4	20
5.2	2	--	2
6.1	1	--	1
6.2	19	15	34
6.3	--	--	0
7.1	3	--	3
7.2	--	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>56</b>	<b>144</b>

PERSONAL LABORAL POR GRUPOS Y TRAMOS DE EDAD

GRUPOS	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
1.1-a	--	--	--	1	--	1
1.1-b	--	--	--	1	1	2
1.2	--	--	1	1	--	2
1.3	--	--	--	1	--	1
2.1	--	--	1	1	--	2
2.2	--	1	4	2	--	7
3.1	--	1	22	8	1	32
3.2	--	--	--	--	--	0
3.3	--	--	1	--	--	1
4.1	--	--	1	--	--	1
4.2	2	3	2	4	--	11
4.3	--	5	11	3	2	21
5.1	--	5	7	7	1	20
5.2	--	--	--	2	--	2
6.1	--	--	--	1	--	1
6.2	4	4	18	6	2	34
6.3	--	--	--	--	--	0
7.1	--	1	1	1	--	3
7.2	--	1	1	1	--	3
TOTAL	6	21	70	40	7	144

PERSONAL LABORAL POR GRUPOS Y TRAMOS DE EDAD (HOMBRES)

GRUPOS	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
1.1-a	--	--	--	--	--	0
1.1-b	--	--	--	--	1	1
1.2	--	--	1	--	--	1
1.3	--	--	--	--	--	0
2.1	--	--	--	--	--	0
2.2	--	1	2	1	--	4
3.1	--	1	14	4	1	20
3.2	--	--	--	--	--	0
3.3	--	--	1	--	--	1
4.1	--	--	1	--	--	1
4.2	2	2	1	3	--	8
4.3	--	2	6	2	1	11
5.1	--	4	4	7	1	16
5.2	--	--	--	2	--	2
6.1	--	--	--	1	--	1
6.2	4	3	8	3	1	19
6.3	--	--	--	--	--	0
7.1	--	1	1	1	--	3
7.2	--	--	--	--	--	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>88</b>

PERSONAL LABORAL POR GRUPOS Y TRAMOS DE EDAD (MUJERES)

GRUPOS	18-30	31-40	41-50	51-60	61-70	TOTAL
1.1-a	--	--	--	1	--	1
1.1-b	--	--	--	1	--	1
1.2	--	--	--	1	--	1
1.3	--	--	--	1	--	1
2.1	--	--	1	1	--	2
2.2	--	--	2	1	--	3
3.1	--	-	8	4	--	12
3.2	--	--	--	--	--	0
3.3	--	--	--	--	--	0
4.1	--	--	--	--	--	0
4.2	--	1	1	1	--	3
4.3	--	3	5	1	1	10
5.1	--	1	3	--	--	4
5.2	--	--	--	--	--	0
6.1	--	--	--	--	--	0
6.2	--	1	10	3	1	15
6.3	--	--	--	--	--	0
7.1	--	--	--	--	--	0
7.2	--	1	1	1	--	3
TOTAL	0	7	31	16	2	56

## ANEXO II

Formación último año					
Denominación de los cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA</b>					
1. Plan General de Contabilidad aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre.	31	15,98	25	12,89	56
2. Análisis e interpretación de documentos y estados contables para personal Sección Enjuiciamiento.	4	2,06	0	0,00	4
3. El Nuevo Reglamento de la Ley del patrimonio de las Administraciones públicas,1373/2009, de 28 de agosto.	19	9,79	13	6,70	32
4. La Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para implantación nueva oficina judicial	8	4,12	4	2,06	12
5. Utilización de IDEA en las auditorias.	7	3,61	7	3,61	14
6. TeamMate	25	12,89	12	6,19	37
7. XML (Extensible Markup Language)	3	1,55	5	2,58	8
8. Técnicas de análisis forense en computadores	1	0,52	6	3,09	7
9. Windows Server 2003/Windows Server 2008	7	3,61	17	8,76	24
<b>Total especialización técnica</b>	<b>105</b>	<b>54,12</b>	<b>89</b>	<b>45,88</b>	<b>194</b>
<b>DESARROLLO DE CARRERA</b>					
10. Preparación del personal al servicio del Tribunal de Cuentas para pruebas selectivas dentro del propio Tribunal.	9	56,25	7	43,75	16
<b>Total desarrollo de carrera</b>	<b>9</b>	<b>56,25</b>	<b>7</b>	<b>43,75</b>	<b>16</b>
<b>FORMACIÓN GENÉRICA</b>					
11. Excel 2003 Avanzado.	9	5,23	3	1,74	12
12. Adobe Acrobat y formato PDF.	2	1,16	7	4,07	9
13. Presentaciones corporativas multimedia. PowerPoint 2003.	7	4,07	2	1,16	9
14. Cursos de idiomas	24	13,95	14	8,14	38
15. Herramientas Westlaw.	36	20,93	21	12,21	57
16. Windows 7. La nueva interfaz de usuario.	9	5,23	16	9,30	25
17. Office 2007	6	3,49	16	9,30	22
<b>Total formación genérica</b>	<b>93</b>	<b>54,07</b>	<b>79</b>	<b>45,93</b>	<b>172</b>
<b>FORMACIÓN TRASVERSAL</b>					
18. Instrumentos de comunicación en el Tribunal de Cuentas.	13	31,70	5	12,20	18
19. Formación de formadores.	3	7,32	9	21,95	12
20. Study 500.	2	4,88	9	21,95	11
<b>Total Formación transversal</b>	<b>16</b>	<b>43,90</b>	<b>23</b>	<b>56,10</b>	<b>41</b>
<b>OTROS</b>					
21. Curso básico de prevención de riesgos laborales.	9	15,52	9	15,52	18
22. Curso de capacitación en el manejo de extintores y BIEs.	13	22,41	27	46,55	40
<b>Total otros</b>	<b>22</b>	<b>37,93</b>	<b>36</b>	<b>62,07</b>	<b>58</b>
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>51,35</b>	<b>234</b>	<b>48,65</b>	<b>481</b>

**ANEXOS III**

**PERSONAL  
FUNCIONARIO**

Tipo de permiso	Año 2005			Año 2006			Año 2007			Año 2008			Año 2009			Año 2010			Total
	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	
Flexibilización jornada hijos menores 12 años, personas mayores, discapacitados	1	2	3	4		4		2	2	2	2	4	5	1	6	1	2	3	22
Permiso paternidad					3	3		7	7		4	4		4	4		6	6	24
Acumulación jornada completas permiso lactancia				4		4	7	1	8	13		13	4		4	4		4	33
Reducción de jornada por guarda legal										1		1	1		1	2		2	3
Reducción 50 % jornada laboral por enfermedad grave familiar							1		1							1	1		2
Adopciones internacionales							1		1	1		1							2
Dos horas permiso nacimiento hijo prematuro																			0
Ampliación dos semanas permiso maternidad hijos discapacit.																			0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>86</b>

**PERSONAL LABORAL**

Tipo de permiso	Año 2005			Año 2006			Año 2007			Año 2008			Año 2009			Año 2010			Total
	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	Muj.	Hom.	Total	
Flexibilización jornada hijos menores 12 años, personas mayores, discapacitados										1	1	2		1	1		1	1	4
Permiso paternidad								2	2		2	2		1	1		3	3	8
Acumulación jornada completas permiso lactancia							2		2	1	1	2	1		1	2		2	7
Reducción de jornada por guarda legal																			
Reducción 50 % jornada laboral por enfermedad grave familiar					1	1													1
Adopciones internacionales																			
Dos horas permiso nacimiento hijo prematuro								1	1										1
Ampliación dos semanas permiso maternidad hijos discapacit.																			
<b>Total</b>					1	1	2	3	5	2	4	6	1	2	3	2	4	6	21