

**A LA DIRECTORA GENERAL DE INSTITUCIONES**  
**PENITENCIARIAS**  
**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL**  
**SERVICIO DE SELECCIÓN Y CONCURSOS**

\_\_\_\_\_  
Funcionaria del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias,  
con actual destino en \_\_\_\_\_, con N.R.P. \_\_\_\_\_ y con  
domicilio a efectos de notificaciones en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, ante la Subdirección comparezco y como mejor  
proceda en Derecho **DIGO:**

Que por medio del presente escrito, y dentro de los cauces dispuestos  
por la **LEY 30/92 DE 26 DE NOVIEMBRE SOBRE RÉGIMEN  
JURÍDICO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DEL  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN**, esta parte  
comparece para poner en conocimiento de la Administración actuante  
los siguientes hechos y circunstancias:

**Primero.-** La Funcionaria que suscribe, dando por reproducidas las  
circunstancias personales que obran en su expediente administrativo,  
ocupó el puesto \_\_\_\_\_, en la Convocatoria  
\_\_\_\_\_. Tras la publicación del escalafón único, ocupó el  
puesto \_\_\_\_\_.

**Segundo.-** Como bien conoce esta Administración (porque así lo ha  
dispuesto en su última resolución), la **LO 3/07 DE 22 DE MARZO,  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES  
(B.O.E. 23 DE MARZO)** establece en su Disposición Adicional  
Trigésima que la **LEY 36/77 DE 23 DE MAYO, DE ORDENACIÓN  
DE LOS CUERPOS ESPECIALES PENITENCIARIOS Y DE**

**CREACIÓN DEL CUERPO DE AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS** queda modificada, dándose una nueva redacción a la **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª** en los siguientes términos: **“QUEDAN EXTINGUIDAS LAS ACTUALES ESCALAS MASCULINA Y FEMENINA DEL CUERPO DE AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS Y SUS FUNCIONARIOS EN SU INTEGRIDAD EN EL CUERPO DE AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS”**.

**Tercero.**- Para dar cumplimiento a lo expuesto, el Orden asumido por esta Administración, en su labor de integración de ambas escalas, ha sido el siguiente:

- **ORDENACIÓN DE LAS DISTINTAS PROMOCIONES SEGÚN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO, INICIÁNDOSE DESDE LA OFERTA DE 1977.**
- **DENTRO DE CADA OFERTA DE EMPLEO, SE HA ORDENADO SEGÚN LA MAYOR PUNTUACIÓN DEFINITIVA OBTENIDA EN EL PROCESO SELECTIVO CORRESPONDIENTE.**

**Cuarto.**- A tales efectos, y al margen del análisis jurídico – material que se pudiera realizar, es preciso señalar que el criterio expuesto, lejos de respetar fines igualitarios, infringe un perjuicio discriminador en los intereses de quien suscribe, atendiendo a su posición dentro del escalafón general.

Adviértase por la Subdirección, como premisa inicial, que los criterios selectivos y de puntuación aplicadas al sistema de acceso dentro de la escala femenina siempre se han encauzado por criterios de determinación completamente distintos a los de la Escala Masculina.

Conoce la Administración actuante que los requisitos y baremos empleados para la puntuación final de los aspirantes dentro de la Escala Femenina se rigen por una pauta procedimental mucho más restrictiva que los aplicados dentro de la Escala Masculina.

De tal forma, resulta fácilmente comprobable que, en idénticas circunstancias y (poniendo un ejemplo material y concreto) ante un mismo examen, el mismo número de preguntas acertadas conlleva, en virtud del sistema vigente hasta la fecha, una mayor puntuación para los aspirantes pertenecientes a la Escala Masculina.

Puede, por tanto, afirmarse con absoluta rotundidad, que el cauce acordado para la determinación del escalafón tras la unificación de escalas, no sólo infringe el espíritu intrínseco contenido en la Ley 3/07 (y que tan claro trasluce de su Exposición de Motivos) sino que **QUIEBRA PROFUNDAMENTE LOS FINES Y OBJETIVOS AMPARADOS POR LOS PRESUPUESTOS CONTENIDOS EN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD (ART. 14 CE).**

Dispone el **ARTÍCULO 5 DE LA LEY 3/07:**

**“Art. 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y

empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.”

Pero, más allá, señala el **ARTÍCULO 15:**

**“Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Atendiendo al contenido de un principio informador tan meridianamente claro, no puede la Administración actuante defender, bajo ningún concepto, que un proceso “unificador” sitúe por debajo en su escalafón a quien ha demostrado mayor aptitud en un proceso selectivo pero ha sido calificado conforme a un criterio que le otorga menor puntuación que a un aspirante masculino. Permítame decir que constituye una pauta de actuación absolutamente inconcebible, atendiendo, especialmente, al marco jurídico en el que pretende ampararse: **PERSIGUIENDO FINES IGUALITARIOS, SE ALCANZA UN RESULTADO ALARMANTEMENTE DISCRIMINADOR.**

Lejos de cualquier criterio de discrecionalidad, el respeto a estos derechos reconocidos por la Constitución vincula a las Administraciones públicas, que además deben promover las

condiciones para su efectiva y plena realización, sin que ello, hasta la fecha, se haya dispuesto de forma efectiva en el presente caso.

Para todo trabajador o funcionario, así se incluye quien suscribe, La Administración Pública, en sus funciones empleadoras, queda vinculada por los mandatos constitucionales de igualdad de trato, prohibición de la arbitrariedad y sometimiento a la Ley y al Derecho, de forma que el uso de técnicas de Derecho privado no puede suponer eludir dichos mandatos, sino que es un instrumento que facilita la gestión.

Esto implica que el margen de actuación autoorganizativa se encuentra más limitado por los principios mencionados, que en las relaciones laborales privadas.

Cierto es que no son contrarias al principio de igualdad las diferencias de trato basados en factores directamente relacionados con la prestación de servicios, como la cualificación profesional de trabajador, el sector de actividad, el tipo de trabajo, el rendimiento o la productividad, entre otros. Pero no es menos cierto que dichos presupuestos, en el presente caso no concurren, y que quedando terminantemente prohibidos comportamientos o decisiones que habiliten o dispongan cierta permisividad hacia tratos diferenciados entre funcionarios de un mismo cuerpo por razones de sexo, constituye un elemento de preceptiva observancia el mantenimiento escrupuloso de criterios igualitarios que no promuevan la disposición o consumación de tratos diferenciados.

A tales efectos, no resulta admisible que se prevea o disponga la unificación de sendas escalas, y el establecimiento de un escalafón "igualitario" como un acto administrativo ajeno al control procedimental. Frente a los reglados, los actos administrativos

discrecionales, se han definido tradicionalmente como aquellos dictados en materias definidas por la Ley como discrecionales y no susceptibles por ello de control judicial así como los dictados en ejercicio de potestades discrecionales y susceptibles de enjuiciamiento limitado.

Ahora bien, tal definición debe ser matizada en el sentido de que los actos discrecionales también son fiscalizables. Las técnicas de control son distintas para ellos, como sucede con la vía de la interdicción de la arbitrariedad, el test de racionalidad, los principios generales del derecho, etc.; pero en modo alguno cabe aceptar la afirmación que un acto discrecional no sea fiscalizable.

Nuestro TS ha definido la potestad discrecional como la capacidad de opción, sin posibilidad de control jurisdiccional, entre varias soluciones, todas ellas igualmente válidas por permitidas en la Ley, así como la concesión de posibilidades de actuación cuyo desarrollo efectivo es potestativo y queda enteramente en manos de la Administración. En otras ocasiones alude a la libertad de apreciación del interés general en cada caso concreto. Pero nota común en todas las ocasiones en que se ha tenido que pronunciar al respecto ha sido que la libertad de apreciación no es absoluta, sino que exige un proceso de razonamiento, un proceso intelectual, y que nunca la discrecionalidad equivale a arbitrariedad.

Ahora bien, el Alto Tribunal, no obstante advertir sobre la improcedencia de que la Administración sea sustituida totalmente por criterios valoración de las circunstancias que motivan la aplicación de la potestad discrecional, precisa que, cuando ese límite debe ser traspasado la investigación judicial sobre el buen uso de la potestad discrecional debe referirse a los hechos determinantes y al respeto de

los principios generales del Derecho como el de proporcionalidad y buena fe (por todas SSTs de 1 y 15 de diciembre de 1986).

Por ello, el control de la proporcionalidad, racionalidad o razonabilidad del criterio de actuación discrecional de la Administración sólo es posible si dicho criterio se justifica adecuadamente, de manera tal que recobra especial importancia la motivación de las decisiones administrativas discrecionales a efectos de su control judicial, lo que no ha hecho sino tener su reflejo en el art. 54.1. f) de la LRJAP – PAC. Y esta decisión, o pauta de unificación, lejos de explicitar los motivos por los que infringe, tan veladamente, los fines de la norma que presta su cobertura, pretende consumir una **DESIGUALDAD MANIFIESTA, INJUSTA Y CONTRARIO AL DERECHO IGUALITARIO QUE LA CONSTITUCIÓN ME OTORGA.**

En su virtud,

**SOLICITO** A LA SUBDIRECCIÓN que, teniendo por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo, para que, siguiendo los trámites oportunos acuerde **REVISAR MI NÚMERO DE ORDEN EN EL ESCALAFÓN TRAS LA UNIFICACIÓN DE LAS ESCALAS MASCULINA Y FEMENINA PROCEDIENDO CON LA APLICACIÓN DE UN CRITERIO EN CUYA VIRTUD, LA NOTA OBTENIDA POR QUIEN SUSCRIBE SEA CALCULADA EN IDÉNTICOS TÉRMINOS QUE LOS UTILIZADOS PARA LOS MIEMBROS DE LA ESCALA MASCULINA, ACORDANDO TODOS AQUELLOS PRONUNCIAMIENTOS FAVORABLES QUE DEVENGUEN DE DICHA DECLARACIÓN.**

En Madrid, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2008.

Fdo. \_\_\_\_\_