

Anexo II (a)

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2018.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	Informe necesidad y oportunidad
2	Informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información públicas
3	Acuerdo de inicio
4	Informe de la Secretaría General Técnica
5	Informe sobre evaluación impacto de género
6	Certificados sobre trámite en Mesa de Negociación con las organizaciones sindicales
7	Memoria económica
8	Informe emitido por la Dirección General de Presupuestos
9	Informe emitido por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía
10	Informe complementario sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información públicas

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

En Sevilla, a 2 de octubre de 2018

Fdo.: .Antonio José Valverde Asencio
Viceconsejero de Economía, Hacienda y Administración Pública

INFORME SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.

La Oferta de Empleo Público se configura como el principal instrumento de racionalización de los procesos de selección de personal al servicio de las Administraciones Públicas, teniendo como objeto fundamental atender las necesidades de recursos humanos que no puedan cubrirse con los efectivos de personal existentes, procesos de selección en los que deben primar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, siendo asimismo el mecanismo por el cual se garantiza el desarrollo de la carrera administrativa de su personal, mediante el sistema de promoción interna.

La Oferta de Empleo Público encuentra su fundamento legal en el 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 concreto en su artículo 70, que establece que 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 instrumento similar, y que ésta se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas.

Asimismo, el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que serán objeto de Oferta de Empleo Público, como instrumento de planificación de recursos humanos, las vacantes presupuestariamente dotadas cuya cobertura se considere necesaria y que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siendo objeto de aprobación por el Consejo de Gobierno a propuesta de la persona titular de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Con carácter anual, y de acuerdo con las prioridades de la política económica y las necesidades de la planificación de los recursos humanos, las Leyes de Presupuestos señalan los criterios aplicables a la oferta de empleo en el sector público.

Así, la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, establece en su artículo 13, que durante este año se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz, hasta un máximo del cien por cien de la tasa de reposición, en los sectores y Administraciones Públicas determinados en la legislación básica del Estado. Para el resto de sectores, la tasa de reposición se fijará, como máximo, en el cincuenta por ciento.

Asimismo, en su apartado dos añade, que “las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas”.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	24/09/2018	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm804URULNNwy62UfDNnz089p4V	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En este sentido, la exposición de motivos de la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, establece que las disposiciones de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, establecen los límites que ha de cumplir el Presupuesto de la Comunidad Autónoma, tanto en lo que se refiere al déficit y la deuda máxima autorizada como al crecimiento del gasto computable a efectos de la regla del artículo 12 de la mencionada norma. Andalucía ha contribuido de forma permanente al proceso de reducción del déficit de las Administraciones Públicas españolas y como tal ha cumplido con su objetivo de estabilidad presupuestaria en 2016. En 2018 la Comunidad Autónoma volverá a cumplir con el objetivo de disminuir el déficit, con el fin de clausurar el procedimiento de déficit excesivo abierto a nuestro país en el inicio de la crisis.

En este escenario, el proyecto de Decreto apuesta por la incorporación de profesionales altamente cualificados en sectores cuya cobertura se considera prioritaria, o que afectan al funcionamiento de los servicios públicos de carácter esencial, logrando una racional distribución de los recursos humanos existentes en la organización administrativa, así como el equilibrio y la estabilidad en el empleo y la prestación de unos servicios públicos de calidad que satisfagan las expectativas de los ciudadanos, todo ello de conformidad con lo que dispone el artículo 13 de la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, en relación con el artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

La Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018 refleja, por tanto, un proceso de priorización de recursos humanos basado no sólo en la tasa de temporalidad, sino que también evalúa las necesidades organizativas y de planificación que concurren en cada caso. En este sentido, si bien se parte de una discriminación inicial que tiende a considerar aquellos colectivos de personal que superan una determinada tasa de temporalidad, este criterio se modula para valorar la inclusión o exclusión de determinados cuerpos, especialidades o categorías profesionales en los que concurren necesidades organizativas que demandan una valoración singularizada.

Así, la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018 incluye plazas que se destinan a aquellas áreas de la Administración que tienen como objetivo la prestación de servicios que se consideran fundamentales para el logro de una adecuada administración, y el apoyo a las funciones prioritarias definidas en la Leyes de Presupuestos así como son las relacionadas con el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social; el control de la asignación eficiente de los recursos públicos; el asesoramiento jurídico y gestión de los recursos públicos; la prevención y extinción de incendios y la investigación; la asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales; la gestión de políticas activas en materia de empleo; la seguridad y las emergencias, y la atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

De este modo se incluyen plazas para personal funcionario correspondientes al Cuerpo Superior de Administradores, tanto en las especialidades de Administración General como en las de Gestión Financiera. Igualmente se contemplan plazas del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, así como de aquellas especialidades, opciones y subopciones del Cuerpo Superior Facultativo y del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio que guardan mayor relación con las áreas prioritarias de gestión y ordenación de recursos, el control, prevención y vigilancia de la salud pública. La oferta queda conformada finalmente con plazas de aquellos Cuerpos Genéricos del Grupo C, que aporten el necesario apoyo administrativo a las funciones prioritarias antes señaladas.

Respecto al personal laboral, la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018 apuesta de forma contundente por la incorporación de nuevos efectivos a sectores de actividad vinculados a la prestación de servicios esenciales como la salud, la educación o asistencia social, así como a aquellas

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	24/09/2018	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm804URULNNwy62UfDNnz089p4V	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

categorías profesionales con mayor necesidad de efectivos, y aquellas otras que soportan mayores índices de temporalidad.

Asimismo, y con la finalidad de hacer posible el ejercicio del derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción del personal al servicio de la Administración Pública, reconocido en el artículo 14.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se ofertan plazas que deben proveerse por personal ya funcionario de carrera, mediante procesos selectivos de promoción interna, así como aquellas otras destinadas a la promoción del personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso de promoción.

Siguiendo, por imperativo legal, el criterio marcado por la Administración General del Estado a través de los requerimientos efectuados desde la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, y la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el presente Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público tampoco contempla la posibilidad de acumular las plazas no cubiertas por el sistema de promoción interna a las convocatorias de acceso libre, como ya sucediera en las Ofertas de empleo de 2015, 2016 y 2017, a fin de evitar posibles recursos ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, al encontrarse en su límite máximo la tasa de reposición correspondiente al acceso libre.

En la propuesta normativa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, se ha efectuado una reserva de plazas del 10% respecto del total de las ofertadas, 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.

El proyecto de Decreto tiene en cuenta el principio de transversalidad en la igualdad de género, conforme al artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, según el cual los poderes públicos integrarán la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, con el objeto de eliminar los efectos discriminatorios que pudieran causar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

A tenor de lo expuesto, y tal como se argumenta en el preámbulo del proyecto de Decreto, la iniciativa normativa se adecua a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A la vista de todo lo anteriormente argumentado, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1 a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se informa la necesidad y oportunidad de tramitación del presente proyecto de Decreto.

Sevilla, a 21 de septiembre de 2018

LA PERSONA TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA
P.S (Orden de 7 de marzo de 2018)
LA SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Lidia Sánchez Milán.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	24/09/2018	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm804URULNWy62UfDNnz089p4V	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

INFORME SOBRE LOS TRÁMITES DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2018.

En artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que cuando la norma afecta a los derechos e intereses legítimos de las personas, el Centro Directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá también recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por Ley que agrupen o representen a las personas cuyo derechos o interés legítimos se vieran afectadas por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Igualmente el artículo 45.1. c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece que cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición.

Por su parte, el artículo 45.1.d) de la citada Ley 6/2006, de 24 de octubre, establece que no será necesario el trámite de audiencia si las organizaciones o asociaciones hubieran participado por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración.

Mediante el proyecto de Decreto se aprueba la Oferta de Empleo Público que constituye un elemento de planificación de los recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El artículo 37.1.c) 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 establece entre las materias objeto de negociación colectiva los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Por ello, el proyecto de Decreto será objeto de negociación colectiva con las Organizaciones Sindicales representativas en la correspondiente Mesa de Negociación, circunstancia esta que determina la innecesidad de extender el trámite de audiencia en relación con la ciudadanía.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	24/09/2018	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm727NS8R0An1Yv4TIjKe1vPj09	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, al no tener el proyecto de Decreto un impacto significativo en la actividad económica, no imponer obligaciones relevantes a los destinatarios, ni constituir un único cuerpo normativo regulador de los procesos selectivos a que se refiere el mismo, al resultar de aplicación la normativa estatal y autonómica sobre empleo público, cabría considerar al proyecto de Decreto excepcionado del requisito de la consulta pública señalada en el artículo 133.1 de la citada norma.

Sevilla, a 21 de septiembre de 2018.
LA PERSONA TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA
P.S (Orden de 7 de marzo de 2018)
LA SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Lidia Sánchez Milán.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	24/09/2018	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm727NS8R0An1Yv4TIjKe1vPj09	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Examinada la propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, relativa a la elaboración de un Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018, se eleva el acuerdo de inicio al titular de la Consejería.

Sevilla, 24 de septiembre de 2018



Antonio José Valverde Asencio
VICECONSEJERO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Examinada la propuesta relativa a la elaboración del Decreto que se indica y conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1 a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ACUERDO que se inicie la tramitación del mismo.

Sevilla, 24 de septiembre de 2018



Antonio Ramírez de Arellano López
CONSEJERO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.

En relación con el referido proyecto de decreto elaborado por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Secretaría General Técnica emite el siguiente informe:

I. OBJETO, CARÁCTER, AMPARO NORMATIVO Y COMPETENCIA PARA SU APROBACIÓN.

I.1 Objeto y amparo normativo.-

El presente proyecto tiene por objeto aprobar mediante decreto del Consejo de Gobierno la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2018, de acuerdo con lo previsto en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en el artículo 35 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, según redacción dada por el artículo 37 de la Ley 17/1999, de 28 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas.

I.2 Carácter.-

Al margen de la naturaleza jurídica del decreto de aprobación, conforme a la reiterada doctrina jurisprudencial al respecto, por todas la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 1998, «...*la oferta de empleo público constituye un presupuesto legal de partida, para que de acuerdo con ella pueda realizarse la selección del personal*».

La Oferta de Empleo Público se aprueba anualmente, debiendo ser publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (art. 70.2 del texto refundido del EBEP y art. 7 del Decreto 68/2012, de 20 de marzo, de Ordenación del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía).

I.3 Competencia para su aprobación.-

De acuerdo con los artículos 4.2 f) y 35 de la Ley 6/1985, 28 de noviembre, en concordancia con el artículo 70.2 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, corresponde al Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Administración Pública,

aprobar el Decreto de Oferta de Empleo Público, previa negociación sindical conforme, a lo dispuesto en el artículo 37.1 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

II. ANTECEDENTES Y TRAMITACIÓN

Antecedentes.-

El proyecto de decreto que se informa ha sido remitido a esta Secretaría General Técnica por parte de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, acompañando al mismo la siguiente documentación: 1. Propuesta de inicio de la tramitación del procedimiento; 2. Informe sobre la necesidad y oportunidad; 3. Memoria económica; 4. Informe de Evaluación del Impacto de Género; 5. Informe de Valoración de de Cargas Administrativas; 6. Informe de Evaluación del Enfoque de Derechos de la Infancia; 7. Test de Evaluación de la Competencia; 8. Informe sobre los trámites de Consulta Pública Previa, Audiencia e Información Públicas.

Tramitación.-

Respecto a la tramitación del proyecto de decreto, figuran en el expediente las memorias e informes preceptivos para la tramitación de la Oferta de Empleo Público, exigidos por el artículo 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, y demás normativa aplicable, emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública. A su vez consta el informe preceptivo de la Dirección General de Planificación y Evaluación.

Asimismo, se han solicitado los informes preceptivos de la Dirección General de Presupuestos, y de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería, informes que se incorporarán al expediente una vez que hayan sido emitidos.

Por otro lado, el preámbulo del proyecto recoge la justificación del cumplimiento de los principios de buena regulación contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, consta en el expediente memoria justificativa del cumplimiento de estos principios, de acuerdo con lo especificado en el Dictamen nº 286/2017, de 16 de mayo de 2017, del Consejo Consultivo de Andalucía.

III. CONTENIDO

Como consideración previa, cabe señalar que las observaciones contenidas en este informe se formulan en atención a consideraciones jurídicas, sin que se valoren las circunstancias técnicas y económicas para la determinación y distribución de las plazas contenidas en los Anexos I y II del proyecto de decreto.

Visto lo anterior y, en relación con el texto remitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se formulan las siguientes observaciones:

1. Preámbulo.

En lo que se refiere al párrafo decimotercero, así como a lo dispuesto en el artículo 2.3, se sugiere que se revise la expresión “se convocarán conjuntamente”, en atención a que las ofertas de empleo público para 2017 y 2018 tienen distintos plazos máximos de ejecución, ex artículo 70.1 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. En consecuencia, dicha expresión podría ser sustituida por “podrán ser convocadas”.

Respecto al párrafo decimoquinto, se sugiere añadir, por razones de claridad, que se trata “de las plazas no cubiertas” al referirse a la acumulación a posteriores ofertas hasta un límite del 10%, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad. Esta misma observación se realiza, en igual sentido, respecto del artículo 4.2 del proyecto de decreto,

En cuanto al párrafo decimosexto, la motivación según la cual *“De este modo, la norma persigue un interés general al permitir asegurar el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales, ...”* encontraba su verdadero sentido en precedentes leyes de presupuestos en las que existía una limitación de la tasa de reposición y se señalaban de forma general y con cita expresa los sectores de actividad pública esencial cuyo correcto funcionamiento quedaba asegurado aún existiendo una tasa de reposición limitada. Sin embargo, en el presente no existe tal limitación de la tasa de reposición, quedando garantizado el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales y no tan esenciales. Por todo ello se sugiere suprimir o bien sustituir la citada referencia.

2. Articulado.

Artículo 2. Cuantificación y distribución de la Oferta de Empleo Público.

En la redacción del apartado 1 de este precepto, se sugiere sustituir, por razones de claridad, la expresión: *“..., de acuerdo con la distribución por grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones de acceso de personal funcionario que figura en el Anexo I, y por los grupos y categorías profesionales de personal laboral, incluyéndose asimismo las plazas que deben proveerse por personal ya funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción, con la distribución que se contempla en el Anexo II.”*, por la siguiente: *“..., de acuerdo con la distribución por grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones de acceso de personal funcionario y por los grupos y categorías profesionales de personal laboral, que figura en el Anexo I, incluyéndose asimismo las plazas que deben proveerse por personal ya funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción, con la distribución que se contempla en el Anexo II.”*

Artículo 4. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

En este precepto se ha tenido en consideración lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, previéndose que *«En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%. [...]»*

Continúa este apartado disponiendo que *«Las plazas restantes no cubiertas podrán ser acumuladas a las del cupo general en las respectivas convocatorias de acceso libre y/o promoción interna en las que se produzca dicha circunstancia»*.

Por ello, en correspondencia con lo señalado respecto al párrafo decimoquinto del preámbulo del proyecto de decreto, se sugiere añadir, por razones de claridad, que se trata “de las plazas no cubiertas” al referirse a la acumulación a posteriores ofertas hasta un límite del 10%, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad.

Disposición adicional segunda. Promoción del subgrupo C2 al C1 desde puestos de adscripción única al subgrupo C2.

En el segundo de los párrafos de esta disposición, que es reproducción de otras disposiciones homólogas de diversas Ofertas de Empleo Público en la Administración de la Junta de Andalucía - como las correspondientes a 2006, 2007, 2009 ó 2010 -, respecto de la promoción del subgrupo C2 al C1 desde puestos de adscripción única al subgrupo C2, se dispone como novedad que estos puestos de trabajo pasarán a estar adscritos, de forma automática, al subgrupo C1 y que mediante resolución de la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública se declarará la modificación de la relación de puestos de trabajo, suprimiendo el puesto que ocupa, adscrito al subgrupo C2, y creando un puesto adscrito al subgrupo C1.

De la redacción dada a la habilitación conferida a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para declarar la modificación de la relación de puestos de trabajo, parece desprenderse que su actuación tendría efectos declarativos y no constitutivos. Si la redacción parte de que la modificación de la relación de puestos de trabajo se produciría de manera automática por la concurrencia de las circunstancias que se definen en la disposición adicional, habría que determinar los efectos que sobre otras características de los puestos tendría esta modificación automática. Entre otros, sobre el nivel o el complemento específico.

Asimismo se señala que el artículo 5.3.i) de Ley 6/1985, de 28 de noviembre, dispone que corresponde a la persona titular de esta Consejería aprobar la modificación de la relación de puestos de trabajo, en los casos que reglamentariamente se establezcan.

Finalmente, se sugiere que por razones de seguridad jurídica se recoja en esta misma disposición adicional que el régimen de opción que corresponde al personal funcionario que ocupe puestos de doble adscripción, de acuerdo con el artículo 25.5 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía. Para ello, podría introducirse un nuevo apartado uno con el siguiente contenido:

«De acuerdo con lo establecido en el artículo 25.5 del Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y

promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, los funcionarios que accedan por el sistema regulado en el presente Título a otro Cuerpo o Especialidad y ocupen con carácter definitivo un puesto de doble adscripción, podrán solicitar la adjudicación del mismo, con el mismo carácter de ocupación. En tal caso, quedarán excluidos del sistema de adjudicación de destinos por el orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo».

Sevilla, 26 de septiembre de 2018

El Jefe del Servicio de Legislación


Fdo.: Miguel Ángel Dabán Castro



VºBº

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA


Fdo.: María del Mar Clavero Herrera



OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO AL INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo proponente de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género.

Por otra parte, según estipula dicho Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

De acuerdo con estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sobre el Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

Analizado el objeto y contenido del proyecto de Decreto, la Unidad de Igualdad de Género está de acuerdo con la conclusión a la que se llega en el informe de evaluación del impacto de género, remitido por el centro directivo competente, en cuanto a la incidencia positiva que el

proyecto de Decreto que nos ocupa puede tener en la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, al regular la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Junta de Andalucía para el año 2018.

El artículo 31.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recoge explícitamente que "(...) las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género". En el mismo sentido, el artículo 3.1 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de impacto de género, dicta que "(...) se deberá emitir un informe de evaluación del impacto de género sobre el contenido (...) de los proyectos de decreto que aprueben ofertas de empleo público de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Oferta de Empleo Público se configura como el instrumento de planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas y es, por tanto, el punto de partida para el acceso al trabajo en la Administración de la Junta de Andalucía.

Por todo lo anterior, al afectar de forma directa a las personas y, especialmente, influir en la modificación del papel de género desempeñado y el acceso a los recursos, el proyecto de Decreto se considera **PERTINENTE** en materia de género.

Procediendo, pues, a analizar el impacto de género del proyecto de Decreto en cuestión, y teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

La Ley 12/2007 de 26 de noviembre, en su artículo 31.3 dispone la obligatoriedad de realizar un informe de evaluación del impacto de género respecto a las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía.

En el artículo 6.3 de la citada Ley se señala que el informe de impacto de género deberá ir acompañado de indicadores pertinentes en materia de género, que nos permitan analizar la

situación real existente y valorar si lo previsto en la norma en cuestión atiende de forma igualitaria (que no igual) a las mujeres y hombres a quienes van destinadas las medidas que se pretenden regular.

La información facilitada, con datos desagregados por sexo, es esencial para poder realizar un análisis de género de la realidad y para poder llevar a cabo actuaciones encaminadas a la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, destacamos la labor realizada por el centro directivo en tanto que aporta datos relevantes que permiten identificar la situación de partida de hombres y mujeres y destaca que la tendencia manifestada en los últimos años sobre el número de mujeres de nuevo ingreso en los procesos selectivos mejorará, en términos globales y en primer lugar, la situación de representación de la mujer en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía y, en segundo lugar, respecto a los datos referidos a la población activa ocupada en Andalucía.

Ahora bien, se echa de menos el aporte de información desagregada por sexos respecto a categorías profesionales en que es más probable que la mujer se halle subrepresentada: por ejemplo, conductor mecánico de primera, oficial de servicios técnicos y/o mantenimiento y oficial primera de oficios (grupo III); oficial segunda de oficios (grupo IV) ó personal de oficios y personal de servicios generales (grupo V). Tampoco se presentan datos desagregados por sexo en relación a personas empleadas públicas con discapacidad, cuyo interés radica en la doble discriminación que comporta, todavía hoy, ser mujer y discapacitada.

De los datos aportados se extrae que, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, las mujeres representan un 61,8 % del personal, habiendo aumentado este porcentaje, respecto al año anterior, en un 0,6 %. Ello es congruente con la evolución alcista de los últimos ejercicios y con el carácter de refugio laboral que supone para la mujer andaluza el empleo en la Administración Pública de la Junta de Andalucía, dada las mayores dificultades de acceso al mercado laboral que sufre la mujer ante las diversas formas de discriminación que aún operan en su contra, que se traduce en una tasa de actividad menor (50,45 %, frente a un 63,93 % de los hombres) y, sin embargo, una tasa de desempleo ostensiblemente mayor que la

masculina (26,65 % frente a un 20,15 %).

En cuanto a la composición del personal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, las mujeres representan un 61,8 % del total (IRPHM igual a 1,23), lo que supone un ligero desequilibrio en su favor. Respecto de los puestos correspondientes al personal funcionario de mayor nivel (25-30), ya se ha alcanzado una representación equilibrada, al ser el valor el IRPMH igual a 0,86 en el ejercicio precedente, si bien entre las personas funcionarias con nivel 30 aún se da un ligero desequilibrio en favor del hombre (IRPMH igual a 0,79).

Llevando el análisis a los grupos funcionariales, para los que se constata que existe una representación global equilibrada (IRPMH igual a 1,11), el único grupo donde se produce un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina sigue siendo el C2, si bien se prevé que su impacto disminuya en razón de la inclusión en esta Oferta de Empleo Público de plazas de promoción interna al Cuerpo General de Administrativos (subgrupo C1).

Por fin, en el ámbito del personal laboral, el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina alcanza un IRPMH de 1,35 puntos, que viene dada por la mayor sobrerrepresentación que se produce en los grupos II, III y V.

Como corolario, los datos referidos a 2017 nos dicen que, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía (sumados el personal funcionario y laboral) se aprecia un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, al alcanzar el índice de presencia relativa un valor de 1,23. Así pues, parece una hipótesis razonable sostener que la tendencia a una mayor representación de las mujeres, en el conjunto del empleo de la Junta de Andalucía, se verá reforzada con la presente oferta de empleo público, a la par que se consolida la representación equilibrada de ambos sexos en los niveles superiores (25-30). Asimismo, es de esperar que el previsible mayor número de mujeres participantes en las distintas ofertas de empleo público afiance la tendencia a la feminización del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

4. INCORPORACIÓN DE MEDIDAS COMPENSATORIAS QUE FAVOREZCAN LA

IGUALDAD.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el informe de evaluación del impacto de género se deberán mencionar los mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que la norma pudiera causar.

En relación con el proyecto de decreto que se informa, este no recoge ninguna previsión en favor de la mujer (o del hombre) aspirante en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales, en las que aquélla se encuentre subrepresentada, respetando, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, desde esta Unidad de Igualdad de Género se realizan las siguientes recomendaciones:

- Añadir la siguiente previsión, que ya estableciera el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, en su disposición adicional primera (“Acción positiva en favor de la igualdad en el empleo”): “Las convocatorias de los procesos selectivos que se deriven de la presente Oferta de Empleo Público podrán establecer medidas de acción positiva a favor de las personas aspirantes del sexo femenino y del sexo masculino, en aquellos grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades, opciones o subopciones o categorías profesionales, en las que estas personas se encuentren especialmente subrepresentadas, de acuerdo con los datos actualizados del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.
- Concretar la necesidad de que en las convocatorias emanadas del presente Decreto se objetive el concepto de subrepresentación, para lo que se sugiere la aplicación del índice de presencia relativa de hombres y mujeres, de tal forma que dicha subrepresentación afecte a los colectivos femeninos con un valor por debajo de 0,8 y a colectivos de sexo masculino cuando el valor supere 1,20.

Para finalizar este apartado, es necesario destacar que el Instituto Andaluz de la Mujer ha emprendido un trabajo de identificación de las desigualdades de género que operan no sólo en la Administración, sino en la sociedad en general. En este marco, la colección de publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto de la Mujer ha editado una nueva Guía, la número 18, que es un “Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género”. Esta Guía viene a completar el contenido de otras publicaciones de la colección, con el fin de facilitar la labor profesional de las personas implicadas, así como de los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía, dando un paso más en favor de la igualdad entre ambos sexos y guiando, en la práctica, la forma de identificar las desigualdades que afectan a las mujeres, con objeto de aprender a superarlas con una gestión inclusiva de las políticas públicas, y así contribuir a garantizar a mujeres y hombres un acceso y una distribución equitativa de los recursos.

5. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO.

Tal como indica el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

En este sentido, la norma que se informa señala de forma explícita el principio de transversalidad de la igualdad de género al citar de modo expreso el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en el preámbulo del proyecto de Decreto.

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE.

De acuerdo con los artículos 4 y 9, sobre lenguaje no sexista e imagen pública, de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En base a ello, indicar que el centro directivo ha hecho un meritorio esfuerzo utilizando un lenguaje inclusivo en la redacción del proyecto normativo, contribuyendo, de esta forma, al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres; no obstante, se propone la subsanación de los siguientes términos:

1- En el preámbulo.

Término empleado	Término alternativo propuesto
Párrafo segundo: “los efectivos de personal existentes”	“(…) la dotación de personal existente (…)”
Párrafo undécimo: “(…) personal ya funcionario de carrera (…)”	“(…) personal ya funcionario ó funcionaria de carrera (…)”

2- En el articulado.

Término inadecuado	Término alternativo propuesto
Artículo 2.1: “(…) personal ya funcionario de carrera o laboral fijo (…)”	“(…) personal ya funcionario o funcionaria de carrera o laboral fijo o fija (…)”
Artículo 3.2: “(…) acceso para el personal funcionario (…)”	“(…) acceso para las personas funcionarias”
Artículo 3.3: “(…) requisitos que habrán de reunir dichos participantes (…)”	“(…) requisitos que habrán de reunir dichas personas participantes (…)”
Disposición Adicional segunda, 1.: “El personal funcionario que ocupe (…)”	“Las personas funcionarias que ocupen (…)”
Misma Disposición, 2.: “(…) ocupados por el personal funcionario que promociona (…)”	“(…) ocupados por las personas funcionarias que promocionan (…)”
Misma Disposición, 3.: “Este personal quedará excluido (…)”	“Estas personas quedarán excluidas (…)”

Por último, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 9 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, según el cual la Administración de la Junta garantizará un uso no sexista del lenguaje, se propone modificar la denominación de los cuerpos, revisando la Disposición adicional quinta de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía donde se establece la denominación de los cuerpos en los que se clasifica al personal funcionario al servicio de la misma. En concreto, se recomienda substituir “Cuerpos

Unidad de Igualdad de Género

Avda. Juan A. de Vizarrón. Edif. Torretriana 5ª. 41092 Sevilla

Teléf. 955064634. Fax 955064247

Correo-e: uig.chap@juntadeandalucia.es

de Letrados" por "Cuerpos de Letradas y Letrados"; "Cuerpo de Técnicos de Grado Medio" por "Técnicos y Técnicas de Grado Medio"; "Cuerpo de Ayudantes Técnicos" por "Cuerpo de Ayudantes Técnicos y Técnicas" y "Cuerpos de Administrativos y Auxiliares Administrativos" por "Cuerpos de Administrativas y Administrativos y de Auxiliares Administrativos y Administrativas".

Es todo cuanto cabe observar al informe de evaluación de impacto y al proyecto de Decreto tramitado.

En Sevilla, a 27 de septiembre de 2018.
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO,



Fdo: Héctor Díaz Ruiz.

Vº Bº,

LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA,

Fdo.: María del Pilar Álvarez Herrera.



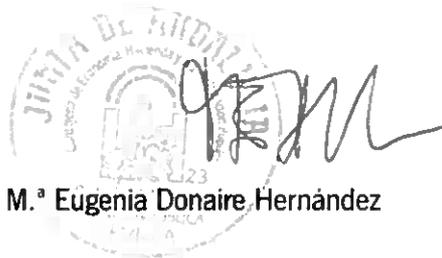
M.^a EUGENIA DONAIRE HERNÁNDEZ, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, y Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la sesión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación, celebrada el día 26 de septiembre de 2018, se ha negociado como Punto Único del Orden del Día,

- Negociación de la Oferta de Empleo Público 2018.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 27 de septiembre de 2018.



M.^a Eugenia Donaire Hernández

BEGOÑA VÁZQUEZ ROSSO, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, y Secretaria de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía,

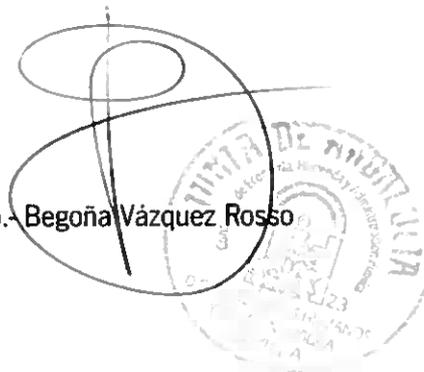
CERTIFICA:

Que en la reunión extraordinaria de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, celebrada el 26 de septiembre de 2018, se ha negociado como punto único del orden del día, el siguiente:

- NEGOCIACIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 27 de septiembre de 2018.

Fdo. Begoña Vázquez Rosso



MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2018.

La Oferta de Empleo Público encuentra su fundamento legal 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, que establece que 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 instrumento similar, y que ésta se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas. Asimismo, el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que serán objeto de Oferta de Empleo Público, como instrumento de planificación de recursos humanos, las vacantes presupuestariamente dotadas cuya cobertura se considere necesaria y que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siendo objeto de aprobación por el Consejo de Gobierno a propuesta de la persona titular de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

Las Leyes de Presupuestos señalan con carácter anual, y de acuerdo con las prioridades de la política económica y las necesidades de la planificación de los recursos humanos, los criterios aplicables a la oferta de empleo en el sector público.

Así, la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, establece en su artículo 13, que durante este año se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz, hasta un máximo del cien por cien de la tasa de reposición, en los sectores y Administraciones Públicas determinados en la legislación básica del Estado. Para el resto de sectores, la tasa de reposición se fijará, como máximo, en el cincuenta por ciento.

En este sentido, para la incorporación de nuevo personal en el sector público, el apartado uno, número 2, del artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, señala que las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrá una tasa de reposición del 100 por ciento, y adicionalmente podrán disponer de una tasa de 8 % destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Así, la exposición de motivos de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, establece que *“Andalucía ha contribuido de forma permanente al proceso de reducción del déficit de las Administraciones Públicas españolas y como tal ha cumplido con su objetivo de estabilidad presupuestaria en 2016 y en 2018 la Comunidad Autónoma volverá a cumplir con el objetivo de disminuir el déficit, con el fin de clausurar el procedimiento de déficit excesivo abierto nuestro país en el inicio de la crisis”*.

Igualmente, y con la finalidad de hacer posible el ejercicio del derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna de los empleados públicos, reconocido en el artículo 14. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es necesario ofertar plazas que deben proveerse por personal que ostenta la condición de funcionario de carrera, mediante procesos



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	27/09/2018	PÁGINA 1/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm794QD4WAEmZKMwYJIZ3D0yec9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

selectivos de promoción interna, así como aquellas otras destinadas a la promoción del personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso de promoción.

A la vista de todo lo anteriormente expuesto, mediante el presente proyecto de Decreto, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2018, se incluyen las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, de acuerdo con la distribución por grupos, subgrupos, cuerpos y especialidades, opciones o subopciones, y categorías de acceso de personal funcionario y laboral que figuran en los Anexos I y II para el acceso libre y la promoción interna.

Así, en el proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2018 se incluyen un total de **2.417** plazas, con la siguiente distribución:

Anexo I
Acceso Libre

				PLAZAS
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018				2417
ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	Cupo Gal.	Cupo Discapacidad		TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL
C. S. ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	58	6	1	65
C. S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	40	4	1	45
C. S. FACULTATIVO A1.2	200	17	2	219
ARQUITECTURA SUPERIOR A1. 2001	9	1		10
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	6	1		7
INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	31	3	1	35
INGENIERÍA DE MINAS A1. 2005	19	2		21
BIOLOGÍA A1. 2007	5			5
MEDICINA -SUBOPCIÓN MEDICINA DEL TRABAJO A1.2009	19	1		20
PESCA A1.2010	5			5
VETERINARIA A1.2012	7	1		8
GEOLOGÍA A1.2014	6	1		7
PSICOLOGÍA A1.2016	10	1		11



INFORMÁTICA A1.2019	24	2		26
LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA A1.2020	8	1		9
CONSERVADORES DE MUSEO A1.2024	5			5
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE A1.2027	5			5
CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO A1.2028	5			5
INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS A1.2100 - OPCIÓN INSPECCIÓN MÉDICA	22	2	1	25
INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS A1.2100 - OPCIÓN INSPECCIÓN FARMACÉUTICA	5			5
INVESTIGACIÓN AGRARIA Y PESQUERA A1.2200	9	1		10
C. DE LETRADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA A1.3000	9	1		10
C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA A2.1	46	4		50
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	23	2		25
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA A2.1200	23	2		25
C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA A2.2	182	14	1	197
ARQUITECTURA TÉCNICA A2. 2001	13	1		14
INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA A2.2002	6	1		7
INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL A2.2004	25	2		27
INGENIERÍA TÉCNICA MINAS A2.2005	17	1		18
ENFERMERÍA – SUBOPCIÓN ENFERMERÍA DEL TRABAJO A2.2007	19	1		20
PESCA A2.2008	5			5
TOPOGRAFÍA A2.2009	5			5
TRABAJO SOCIAL A2.2010	41	3	1	45
INFORMÁTICA A2.2012	7	1		8
TURISMO A2.2017	21	2		23
EDUCADOR SOCIAL A2. 2018	9	1		10
SUBINSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS A2.2100	9	1		10
DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO A2.2200	5			5
C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA C1.1000	176	15	2	193



C. DE AYUDANTES TÉCNICOS C1.2100	23	2		25
AGENTES DE MEDIO AMBIENTE	23	2		25
C. DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA C2.1000				34
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				34
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1100				34
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	734	63	7	838
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL				
	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad		TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL
GRUPO I	10	0	0	10
MÉDICO/A	5	0		5
PSICÓLOGO/A	5	0		5
GRUPO II	29	1	0	30
DIPLOMADO/A TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE	9	1		10
EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES	5	0		5
EDUCADOR/A INFANTIL	5	0		5
DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA	5	0	0	5
FISIOTERAPEUTA	5	0		5
GRUPO III	98	7	0	105
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A DE PRIMERA	5	0		5
DIRECCIÓN DE COCINA	14	1		15
JEFE/A DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O MANTENIMIENTO	5	0		5
MONITOR/A ESCOLAR	28	2		30
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	9	1		10
TÉCNICO/A SUPERIOR DE EDUCACIÓN INFANTIL	28	2		30
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	9	1		10
GRUPO IV	47	3	0	50
AUXILIAR DE COCINA	28	2		30
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	14	1		15
OFICIAL SEGUNDA DE OFICIOS	5	0		5



GRUPO V	136	10	4	150
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	33	2		35
PERSONAL LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	39	3	2	44
PERSONAL DE OFICIOS	13	1	1	15
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	42	3	1	46
AUXILIAR SANITARIO	9	1	0	10
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL				14
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES				14
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	320	21	4	14
TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE	1054	84	11	48

Anexo II
Promoción

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
C. S. ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	147	11	2		160
C. S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	50	4	1		55
C. S. FACULTATIVO A1.2	54	2	0		56
INGENIERÍA DE MONTES A1.2006	5				5
PESCA A1.2010	5				5
INFORMÁTICA A1.2019	24	2			26
ARCHIVÍSTICA A1.2022	5				5
CONSERVADORES DE MUSEO A1.2024	5				5
CONSERVADORES DE PATRIMONIO A1.2025-SUBOPCIÓN PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO	5				5
CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO A1.2028	5				5
CUERPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	257	20	3		280
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	170	13	2		185
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA A2.1200	87	7	1		95
CUERPO DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	50	3	0		53



INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA A2.2002	5			5
INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL A2.2006	5			5
PESCA A2.2008	12	1		13
INFORMÁTICA A2.2012	28	2		30
CUERPO GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000	229	17	2	248
AYUDANTES TÉCNICOS DE INFORMÁTICA	7	1	0	8
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	794	58	8	860
PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad		TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL
GRUPO I	15	1		16
MÉDICO/A	5	0		5
PEDAGOGO/A	5	1		6
PSICÓLOGO/A	5	0		5
GRUPO II	24	3		27
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE	9	1		10
EDUCADOR/A	6	1		7
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	9	1		10
GRUPO III	91	8		99
CONDUCTOR/A MECÁNICO DE PRIMERA	5			5
DIRECCIÓN DE COCINA	9	1		10
ENCARGADO/A	12	1		13
MONITOR/A ESCOLAR	8	1		9
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	14	1		15
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	8	1		9
PERSONAL TÉCNICO DE SERVICIOS EN CENTROS	8	1		9
TÉCNICO SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	22	2		24
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	5			5
GRUPO IV	59	3	1	63
AUXILIAR DE COCINA	36	3		39
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	3			3
OFICIAL/A DE SEGUNDA DE OFICIOS	20		1	21



GRUPO V	140	13	2	155
AUXILIAR SANITARIO	10	1		11
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	36	3	0	39
PERSONAL DE OFICIOS	18	2	1	21
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	76	7	1	84
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	329	28	3	0
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN	1123	86	11	0

La Oferta de Empleo Público asume la forma de Decreto, correspondiendo aprobarla al Consejo de Gobierno, debiendo ajustarse su tramitación a lo exigido para las normas de este rango en la legislación autonómica, por lo que, de conformidad con lo establecido en el art. 2.2.b) del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera, los proyectos de disposiciones reglamentarias competencia del Consejo de Gobierno deben documentarse en una memoria económica que ponga de manifiesto detalladamente evaluados cuantos datos resulten precisos para conocer la incidencia económico-financiera de su ejecución.

1. Valoración de la incidencia económica de la Oferta de Empleo Público 2018.

Se ofertan un total de **2.417** plazas, distribuidas entre personal funcionario y laboral, a cubrir en procesos de acceso libre y promoción interna.

- **Acceso Libre: 1.197** plazas, en cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos para el año 2018.

Al objeto de valorar su incidencia económica, y determinar con exactitud el coste que la OEP 2018 plantea, hemos de tener en cuenta, una serie de factores que dificultan conocer con exactitud dicho coste, así un ejemplo de factor a tener en cuenta es si la plaza ofertada se encuentra ocupada de manera temporal por personal interino, en el caso de personal funcionario, o por laborales temporales, en el caso de personal laboral, de tal forma que si la plaza ofertada no estuviera ocupada, esto es, estuviera vacante libre, el coste de su resolución ascendería al 100% del coste de la plaza.

En este sentido y por lo que a las plazas ofertadas para **personal funcionario** se refiere, para valorar la incidencia económica de la aprobación de dicha Oferta de Empleo Público 2018, es necesario determinar el número de plazas, objeto de oferta, que se encuentran ocupadas por personal



interino en cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones, una vez deducidas las plazas que fueron ofertadas en virtud del Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 247 de 28 de diciembre) que supusieron un total de 720 plazas. A tal efecto, se han tenido en cuenta los datos, que aparecen en el Sistema SIRhUS, a fecha 18 de septiembre de 2018. Del mismo modo, otro factor a tener en cuenta y que dificulta su cálculo es la prolongación en la ejecución de los procesos selectivos y de los procesos extraordinarios que están en curso y sin finalizar, así como la resolución de concursos, que hacen y convierten al sistema SIRhUS en un sistema vivo y en continuo dinamismo.

Por otra parte y por lo que se refiere a las plazas ofertadas para **personal laboral**, debe indicarse que la resolución de cada uno de los Grupos y Categorías que conforman la Oferta de Empleo Público 2018 en el turno de acceso libre para el personal laboral **no supone coste alguno**, ya que las plazas que se ofertan se encuentran ocupadas en su totalidad por personal laboral temporal.

En consecuencia, en el **Anexo I** se expresa el **coste** de resolución de cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones que conforman la Oferta de Empleo Público 2018, referido a personal funcionario, en el **turno de acceso libre** y que, en **cómputo global** asciende a **9.407.479,74€**. No se recoge, sin embargo, coste alguno referido a la resolución de la oferta realizada para el personal laboral, debido a que, tal y como se señala con anterioridad, dicha oferta, al existir una tasa de temporalidad superior a las plazas ofertadas su resolución no conlleva coste alguno.

- **Promoción interna: 1.220** plazas.

Con la finalidad de hacer posible el ejercicio del derecho a la carrera profesional del personal al servicio de la Administración Pública, reconocido en el artículo 14.c) del Texto Refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se ofertan **1.220** plazas que se proveerán mediante procesos selectivos de promoción interna.

Al objeto de valorar su incidencia económica, debe tenerse en cuenta que el coste de la resolución de la Oferta para el **personal funcionario**, en términos de liquidación, dependerá de las siguientes variables:

- a) Consolidan: habiéndose observado un cambio de tendencia respecto a ofertas anteriores analizadas, se estima que consolidan el puesto que venían desempeñando, en lugar del **75%**, el **60%** de la totalidad de funcionarios que resultan adjudicatarios. Al objeto de valorar su incidencia económica, debe tenerse en cuenta el coste de la resolución de estas plazas vendrá determinado por la diferencia entre los sueldos base del grupo desde el que promociona y del grupo al que accede
- b) No consolidan: en base a datos históricos de ofertas anteriores, y de acuerdo con el cambio de tendencia advertido, se estima que no consolidan el puesto que venían desempeñando en lugar del **25% anterior**, el **40%** de la totalidad de funcionarios que resultan adjudicatarios. Al objeto de valorar su incidencia económica, deben contemplarse dos supuestos:



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	27/09/2018	PÁGINA 8/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm794QD4WAEmZKMwYJIZ3D0yec9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

b1) Desplazan a personal interino: su resolución no supone ningún coste adicional, al no existir actualmente diferencia retributiva entre el personal interino que cesa y el funcionario de carrera que toma posesión

b2) No desplazan a personal interino: el coste de su resolución viene determinado por la diferencia entre el total de retribuciones del grupo desde el que promociona y del grupo al que accede.

Así, en el **Anexo II** se expresa el **coste** de resolución de cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones que conforman la Oferta de Empleo Público 2018, en el turno de **promoción interna** y que, en **cómputo global** asciende a **2.534.047,31€**.

Asimismo, el coste de la resolución de la Oferta para el personal laboral no supone coste alguno, ya que al igual que sucede con el turno de acceso libre, las plazas que se ofertan se encuentran ocupadas en su totalidad por personal laboral temporal, por lo que en términos generales podríamos hablar incluso de un ahorro de costes no cuantificable, siendo además que el personal puede promocionar desde su grupo de procedencia a cualquier grupo y/o categoría, que no necesariamente ha de ser el inmediato superior.

A la vista de lo anteriormente expuesto, el mayor coste global estimado en cómputo anual de la resolución de la Oferta de Empleo Público para 2018 ascendería a **11.941.527,05 €**, con el desglose contemplado en el **Anexo III**.

2. Financiación.

El mayor coste global estimado en cómputo anual de la Oferta de Empleo del año 2018, cifrado en **11.941.527,05 €**, quedaría cubierto con la disminución de gasto derivada del número de personas que han causado baja en la Administración General de la Junta de Andalucía durante el año 2017, habiéndose contabilizado un total de **1.108 efectivos**. En este sentido destacar que el coste medio de los puestos que causan baja excede en gran medida al coste medio de las plazas a ofertar, por lo que el coste total de la Oferta quedaría cubierto con el ahorro total derivado de las bajas producidas.

Asimismo, hemos efectuado una extracción de datos del Sistema de Información de Recursos Humanos SIRHUS de las bajas de efectivos producidas durante el ejercicio corriente a fecha 25 de septiembre de 2018, figurando un total de 789 bajas. Realizando un cálculo proporcional, se ha estimado que durante todo el ejercicio 2018 podríamos estar en torno a las 1074 bajas, cuyo coste estimado cubriría la presente oferta, ya que el total de puestos que inciden económicamente en esta es inferior al total de bajas estimadas.

3. Previsiones económicas de gestión de la Oferta de Empleo Público 2018.

De acuerdo con la propuesta de **OEP 2018** se realizan las siguientes estimaciones de ingresos y gastos, condicionado al número real de participantes en el proceso selectivo.



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	27/09/2018	PÁGINA 9/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm794QD4WAEmZKMwYJIZ3D0yec9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

INGRESOS ESTIMADOS POR RECAUDACIÓN TASAS.-

PROMOCIÓN INTERNA	20.800,60 €
ACCESO LIBRE	444.308,70 €
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO I y II	130.869,00 €
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO III	158.449,11
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO IV	47.197,57
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO V	109.214
TOTAL	910.838,98 €

La distribución de estos **ingresos estimados** por anualidades es la siguiente:

Anualidad 2019	710.830,85 €
Anualidad 2020	200.008,13 €

GASTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS DISTINTOS PROCESOS.-

PROMOCIÓN INTERNA FUNCIONARIOS	61.300,00€
ACCESO LIBRE FUNCIONARIOS	675.750,00€
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	77.250,00€
TOTAL	814.300,00€

Los **gastos estimados** tendrán la siguiente distribución por aplicación presupuestaria:

Anualidad 2019	Aplic. Presup. 226.07	236.500,00 €
	Aplic. Presup. 233	24.800,00 €
Anualidad 2020	Aplic. Presup. 226.07	188.500,00 €
	Aplic. Presup. 233	364.500,00 €

No se han presupuestado los ingresos por tasas ni los gastos en aquellos Cuerpos de personal funcionario o Grupos I y II, en el caso de personal laboral, que se repiten en la OEP 2017 y 2018, al quedar presupuestados en la Memoria elaborada en la OEP 2017, al suponer que no va a haber un incremento de solicitudes y, por ende, de gastos como consecuencia de la acumulación. En el caso de Cuerpos repetidos en ambas Ofertas sólo se ha presupuestado el incremento en el coste de la Comisión de Selección, si como consecuencia de la acumulación se produjera un salto en la categoría de la citada Comisión que determinara un mayor gasto.



No obstante, determinados Cuerpos, en concreto A1 2100 Subopción Farmacia, A1 2200, A2 1100, A2 1200 y C1 1000 (discapacidad Intelectual), aunque figuran en la OEP de 2017 aprobada, no fueron objeto de presupuestación, ni de ingresos ni de gastos, al elaborar la correspondiente Memoria Económica, por lo que se valoran en la Memoria actual.

La previsión de terminación de los procesos selectivos, y por tanto la incorporación del personal se estima que pudiera ser:

Promoción interna final de 2019

Acceso libre: primer semestre de 2020

Acceso libre personal laboral grupos I y II: primer semestre de 2020.

LA PERSONA TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA
P.S (Orden de 7 de marzo de 2018)
LA SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Lidia Sánchez Milán.



FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	27/09/2018	PÁGINA 11/11
VERIFICACIÓN	Pk2jm794QD4WAEmZKMwYJIZ3D0yec9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

ANEXO I

ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO							
Cuerpo	Especialidad	Plazas ocupadas por interinos	OEP	Vacantes dotadas libres	Vacantes desdotadas	COSTE	
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	118	65	464	215	0,00	
	ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	39	45	186	72	230.174,88	
SUPERIOR FACULTATIVO	A1.2001 Arquitectura Superior	5	10	29	19	191.812,40	
	A1.2002 Ingeniería Agrónoma	13	7	124	54	0,00	
	A1.2004 Ingeniería industrial	9	35	58	23	997.424,48	
	A1.2005 Ingeniería de minas	7	21	19	9	537.074,72	
	A1.2007 Biología	7	5	5	2	0,00	
	A1.2009 Medicina. Subopción Medicina del trabajo	0	20	37	12	767.249,60	
	A1.2010 Pesca	1	5	9	2	153.449,92	
	A1.2012 Veterinaria	24	8	60	36	0,00	
	A1.2014 Geología	0	7	7	5	268.537,36	
	A1.2016 Psicología	12	11	57	8	0,00	
	A1.2019 Informática	9	26	27	13	652.162,16	
	A1.2020 Letrados de la Admón sanitaria	0	9	3	3	559.047,53	*El coste anual del puesto tiene un valor de 62.116,36 euros
	A1.2024 Conservadores de Museos	1	5	7	10	153.449,92	
	A1.2027 Actividad Física y del Deporte	1	5	4	19	153.449,92	
	A1.2028 Ciencias Sociales y del Trabajo	29	5	248	50	0,00	
	A1.2200 Investig. Agraria y Pesquera	0	10	75	53	536.386,50	*El coste anual del puesto tiene un valor de 53.638,65 euros
	A1.2100 Inspección Prest. Y Serv. Sanitarios. Opción Inspección médica	23	25	9	8	111.116,41	*El coste anual del puesto tiene un valor de 55.558,20 euros
	A1.2100 Inspección Prest. Y Serv. Sanitarios. Opción inspección farmacéutica.	6	5	1	1	0,00	*El coste anual del puesto tiene un valor de 55,558,20
LETRADOS DE LA J.A		10	10	3	1	0,00	*El coste anual del puesto tiene un valor de 80.906,44 euros
Total A1		314	339	1.432	615	5.311.336	

ANEXO I

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	25	25	343	245	0,00	
	GESTIÓN FINANCIERA A2.1200	5	25	14	24	665.417,48	
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	A2.2001 Arquitectura Tecn.	33	14	65	23	0,00	
	A2.2002 Ingeniería Tecn. Agrícola	12	7	147	149	0,00	
	A2.2004 Ingeniería Técnica Industrial	6	27	47	33	698.688,35	
	A2.2005 Ingeniería Técnica de minas	5	18	15	8	432.521,36	
	A2.2007. Enfermería-Subopción enfermería del trabajo	1	20	23	10	632.146,61	
	A2.2008 Pesca	1	5	7	0	133.083,50	
	A2.2009Topografía	1	5	0	0	133.083,50	
	A2.2010 Trabajo Social	58	45	127	24	0,00	
	A2.2012 Informática	10	8	44	37	0,00	
	A2.2017 Turismo	0	23	24	4	765.230,10	
A2.2018 Educador Social	0	10	19	0	332.708,74		
DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO	* A2. 2200	2	5	16	59	131.831,86	*El coste anual del puesto tiene un valor de 43.943,95 euros
SUBINSPECC. DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS		6	10	7	10	171.432,46	*El coste anual del puesto tiene un valor de 42.858,11 euros
Total A2		165	247	898	626	4.096.144	
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1100		401	193	2.135	1.900	0,00	
AYUDANTES TÉCNICOS	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE C1.2100	69	25	78	65	0,00	
Total C1		470	218	2.213	1.965	0,00	
AUXILIARES ADTVOS. C2.1100		438	34	1.859	405	0,00	
Total C2		438	34	1.859	405	0,00	
TOTALES		1387	838	6.402	3.611	9.407.479,74	

ANEXO I

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL				
Grupo	Categoría	Personal temporal	OEP	COSTE
I	MÉDICO	20	5	0,00
	PSICÓLOGO	23	5	0,00
Total Grupo I		43	10	0
II	DIPLOMADO /A TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE	59	10	0,00
	EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES	53	5	0,00
	EDUCADOR INFANTIL	83	5	0,00
	DIPLOMADO/A EN ENFERMERÍA	20	5	0,00
	FISIOTERAPEUTA	12	5	0,00
Total Grupo II		215	30	0
III	CONDUCTOR MECÁNICO/A DE PRIMERA	23	5	0
	DIRECCIÓN DE COCINA	103	15	0,00
	JEFE DE SERVICIOS TÉCNICOS Y/O MANTENIMIENTO	35	5	0,00
	MONITOR ESCOLAR	351	30	0,00
	PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	168	10	0,00
	TECNICO/A SUPERIOR DE EDUCACIÓN INFANTIL	405	30	0,00
	PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	72	10	0,00
Total Grupo III		1134	105	0
IV	AUXILIAR DE COCINA	309	30	0,00
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	189	15	0,00
	OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS	178	5	0,00
Total Grupo IV		498	50	0
V	AUXILIAR SANITARIO	29	10	0,00
	PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	305	35	0,00
	PERSONAL LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	1.516	44	0,00
	PERSONAL SERVICIOS GENERALES	510	60	0,00
	PERSONAL DE OFICIOS	114	15	0,00
Total Grupo V		2474	164	0
		4364	359	0

ANEXO II

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO										
Cuerpo	Especialidad	Plazas ocupadas por interinos	OEP LIBRE 2018	Promoción OEP	Vacantes dotadas libres	Vacantes desdotadas	CONSOLIDA	NO CONSOLIDA Y NO DESPLAZA INTERINO	NO CONSOLIDA Y DESPLAZA INTERINOS	COSTE
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	118	65	160	464	215	96	11	53	285.517,36
	ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	39	45	55	186	72	33	22	0	190.909,29
	A1. 2006 Ingeniería de Montes	3	5	5	2	3	3	0	2	7.172,18
SUPERIOR FACULTATIVO	A1.2010 Pesca	1	5	5	9	2	3	2	0	17.355,39
	A1.2019 Informática	9	26	26	27	13	16	10	0	90.248,03
	A1.2022 Archivística	6	0	5	13	29	3	0	2	7.172,18
	A1.2024 Conservadores de Museos	2	1	5	7	10	3	2	0	17.355,39
	A1. 2025 Conservadores de Patrimonio. Subopción Patrimonio Arqueológico	4	2	5	11	14	3	0	2	7.172,18
	A1.2028 Ciencias Sociales y del Trabajo	29	0	5	248	50	3	0	2	7.172,18
Total A1		211	149	271	967	408	163	47	61	630.074
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	25	28	185	343	245	111	74	0	901.364,18
	GESTION FINANCIERA	5	25	95	14	24	57	38	0	462.862,69
	A2.2002 Ingeniería Tecn. Agrícola	24	7	5	147	149	3	0	2	12.214,57
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	A2.2008 Pesca	1	5	13	9	2	8	5	0	63.339,10
	A2.2012 Informática	10	8	30	7	0	18	10	2	134.020,54
	A2.2006 Ingeniería Técnica Forestal	1	0	5	12	13	3	1	1	18.287,88
Total A2		66	73	333	532	433	200	128	5	1.592.089
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS	*	401	193	248	2.135	1.900	149	0	99	302.137,80
AUYUDANTES TÉCNICOS DE INFORMÁTICA		9	0	8	45	4	5	0	3	9.746,38
Total C1		410	193	256	2.180	1.904	154	0	102	311.884
TOTALES		687	415	860	3.679	2.745	516	176	168	2.534.047,31

ANEXO II

CATEGORIA	CATEGORIA	Personal temporal	OEP 2018 Acceso Libre	OEP 2018 Promoción	Saldo de personal	COSTE
I	MÉDICO	15	5	5	0	0
	PEDAGOGO/A	0		6	6	0
	PSICÓLOGO	29	5	5	0	0
Total Grupo I		15	5	16	6	0
II	DIPLOMADO /A TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE	49	10	10	0	0
	EDUCADOR	35		7	0	0
	EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES	53		10	0	0
Total Grupo II		137	10	27	0	0
III	DIRECCIÓN DE COCINA	88	15	10	0	0
	MONITOR ESCOLAR	321	30	9	0	0
	PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	158	10	15	0	0
	TECNICO/A SUPERIOR DE EDUCACIÓN INFANTIL	375	30	24	0	0
	PERSONAL TÉCNICO EN SERVICIOS EN CENTROS	12		9	0	0
	TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	8		5	0	0
	CONDUCTOR MECÁNICO DE PRIMERA	23		5	0	0
	ENCARGADO	11		13	0	0
	PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	62	10	9	0	0
Total Grupo III		1.058	95	99	0	0
IV	AUXILIAR DE COCINA	279	30	39	0	0
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	174	15	3	0	0
	OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS	178		21	0	0
Total Grupo IV		631	45	63	0	0
V	AUXILIAR SANITARIO	19	10	11	0	0
	PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	265	40	39	0	0
	PERSONAL SERVICIOS GENERALES	450	60	84	0	0
	PERSONAL DE OFICIOS	99	15	21	0	0
Total Grupo V		833	125	155	0	0
TOTALES		2674	280	360	6	0

ANEXO III

RESUMEN COSTE

MODO ACCESO	COSTE
Acceso libre funcionarios	9.407.479,74
Acceso libre laborales	0,00
Promoción interna funcionarios	2.534.047,31
Promoción interna laborales	0,00
TOTAL	11.941.527,05

Nº	Fecha: 28 de Septiembre de 2018
----	---------------------------------

ASUNTO:	Expte. IEF-00447/2018. PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2018
---------	---

Remitente:	DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
Destinatario:	S.G.T. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, ha solicitado a este centro directivo la emisión del informe económico-financiero relativo al Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al año 2018.

La solicitud se ha realizado mediante comunicación interior de la Secretaría General Técnica, con entrada en esta Dirección General de Presupuestos el 26 de septiembre de 2018, a la que se adjunta el proyecto de decreto y una memoria económica. Posteriormente, tras el requerimiento cursado desde este centro directivo, se ha recibido esa misma documentación, si bien actualizada tras determinados cambios negociados con las organizaciones sindicales representantes del personal. El presente informe se elabora conforme a dicha documentación actualizada.

El decreto cuyo proyecto se somete a informe, tiene por objeto aprobar la oferta de empleo público de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2018, que se compone de un total de 2.417 plazas distribuidas entre distintos cuerpos y especialidades (según el detalle recogido en los anexos I, II y III del texto remitido), de las que 1.197 plazas son de acceso libre y 1.220 de promoción interna. Para el cómputo de las plazas ofertadas se ha tenido en consideración lo establecido en el artículo 13 de la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, que prevé que durante el año 2018 se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz, hasta un máximo del cien por cien de la tasa de reposición, en los sectores y administraciones públicas determinados en la legislación básica del Estado, mientras que para el resto de sectores, la tasa de reposición se fijará, como máximo, en el cincuenta por ciento. No obstante, el último párrafo del artículo citado prevé expresamente que las referencias que se realizan a la tasa de reposición se entenderán adaptadas al máximo que se establezca al respecto por el Estado.



EDUARDO LEON LAZARO		28/09/2018	PÁGINA: 1 / 6
VERIFICACIÓN	NH2Km7BACE2EA2BCC77F3A9DFACA07	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

A este respecto, el apartado uno, número 2, del artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, prevé una tasa de reposición del 100 por cien para las administraciones públicas que, como en el caso de Andalucía, hayan cumplido en el ejercicio anterior los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, así como una tasa adicional del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, a utilizar preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Asimismo en su apartado uno, número 7, señala de forma expresa que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

De otra parte, el apartado cinco del citado artículo 19, establece que la validez de la tasa de reposición autorizada estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

Valoración de la incidencia económico-financiera:

Con carácter previo al análisis de la incidencia económica-financiera del decreto referido, es oportuno indicar que este centro directivo parte de la hipótesis de que la oferta de empleo realizada por la Secretaría General de Administración Pública es el resultado de una correcta aplicación de las tasas de reposición correspondientes a los distintos cuerpos y especialidades ofertados, motivo por el que este informe se refiere estrictamente a sus aspectos económicos y presupuestarios.

Conforme a la información contenida en la memoria económica remitida, la incidencia económica del decreto en cuestión sería la siguiente:

1. Valoración de la incidencia económica por la incorporación del personal

Se ofertan un total de **2.417** plazas, distribuidas entre personal funcionario y laboral, a cubrir en procesos de acceso libre y promoción interna.

- **Acceso Libre: 1.197** plazas, en cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos para el año 2018. Al objeto de valorar su incidencia económica y determinar con exactitud el coste derivado de la OEP 2018, hay que tener en cuenta si la plaza ofertada se encuentra ocupada de manera temporal por personal interino, en el caso del personal funcionario, o por laborales temporales, en el caso del personal laboral, de tal forma que si la plaza ofertada no estuviera ocupada, el coste de su ocupación ascendería al 100% del coste de la plaza; en caso contrario, no tendría ningún coste su ocupación definitiva.



EDUARDO LEON LAZARO		28/09/2018	PÁGINA: 2 / 6
VERIFICACIÓN	NH2Km7BACE2EA2BCC77F3A9DFACA07	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Por lo que a las plazas ofertadas para **personal funcionario** se refiere, es necesario además deducir las 720 plazas que fueron ofertadas en virtud del Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 247 de 28 de diciembre). A tal efecto, se han tenido en cuenta los datos, que aparecen en el Sistema SIRhUS, a fecha 18 de septiembre de 2018.

Teniendo en consideración lo expresado, el número total de plazas de acceso libre para funcionarios cuyo coste de ocupación ascendería al 100% del coste de la plaza, por no encontrarse ocupadas por personal interino, sería de **249 plazas**.

Por lo que se refiere a las plazas ofertadas para **personal laboral**, debe indicarse que la resolución de cada uno de los Grupos y Categorías que conforman la Oferta de Empleo Público 2018 en el turno de acceso libre **no supone coste alguno**, ya que las plazas que se ofertan se encuentran ocupadas en su totalidad por personal laboral temporal.

Como consecuencia de lo expresado, el **coste** de resolución de los cuerpos, especialidades, opciones y subopciones de personal funcionario que conforman la Oferta de Empleo Público 2018, en el **turno de acceso libre, en cómputo global**, asciende a **9.407.479,74€**, no derivándose coste alguno de la oferta que se propone para el personal laboral.

- Promoción interna: 1.220 plazas.

Se ofertan **1.220** plazas que se proveerán mediante procesos selectivos de promoción interna.

Al objeto de valorar su incidencia económica, debe tenerse en cuenta que el coste de la resolución de la Oferta para el **personal funcionario**, dependerá de las siguientes variables:

a) Personal que consolida plaza: sobre la base de los datos históricos de ofertas anteriores, se estima que consolida el puesto que venía desempeñando el **60%** de la totalidad de los funcionarios que resultan adjudicatarios. Al objeto de valorar su incidencia económica, debe tenerse en cuenta el coste de la resolución de estas plazas vendrá determinado por la diferencia entre los sueldos base del grupo desde el que se promociona y del grupo al que se accede.

b) Personal que no consolida plaza: se estima que no consolida el puesto que venía desempeñando el **40%** de la totalidad de funcionarios que resultan adjudicatarios. Al objeto de valorar su incidencia económica, deben contemplarse dos supuestos:

b1) Desplazan a personal interino: su resolución no supone ningún coste adicional, al no existir actualmente diferencia retributiva entre el personal interino que cesa y el funcionario de carrera que toma posesión.

b2) No desplazan a personal interino: el coste de su resolución viene determinado por la diferencia entre el total de retribuciones del puesto desde el que se promociona y el del puesto al que se accede. Teniendo en consideración lo expresado, el número total de plazas de promoción interna para funcionarios cuya ocupación representaría costes por no encontrarse ocupadas por personal interino, sería de **176 plazas**.

Así, el coste de resolución de cada uno de los cuerpos, especialidades, opciones y subopciones que conforman la Oferta de Empleo Público 2018 en el turno de **promoción interna**, en **cómputo global** asciende a **2.534.047,31€**. Igualmente, el coste de la resolución de la Oferta de promoción



EDUARDO LEON LAZARO		28/09/2018	PÁGINA: 3 / 6
VERIFICACIÓN	NH2Km7BACE2EA2BCC77F3A9DFACA07	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

interna para el personal laboral no supone coste alguno, ya que las plazas que se ofertan se encuentran ocupadas en su totalidad por personal laboral temporal, pudiéndose hablar incluso de un ahorro de costes no cuantificable, ya que el personal puede promocionar desde su grupo de procedencia a cualquier grupo y/o categoría que no ha de ser necesariamente el inmediato superior.

A la vista de lo anteriormente expuesto, el mayor coste global estimado en cómputo anual de la resolución de la Oferta de Empleo Público para 2018, ascendería a **11.941.527,05€**.

2. Financiación de los gastos por incorporación del personal

Conforme a la memoria económica, ese mayor coste global, estimado en cómputo anual, de la Oferta de Empleo del año 2018, cifrado en **11.941.527,05€**, quedaría cubierto con la disminución de gasto derivada del número de personas que han causado baja en la Administración General de la Junta de Andalucía durante el año 2017, habiéndose contabilizado un total de **1.108 bajas**. En la memoria se aporta, asimismo, el dato de las bajas de efectivos producidas en 2018 hasta el 25 de septiembre pasado, que se eleva a 789, cifra esta que trasladada a todo el ejercicio arroja una estimación de **1074 bajas**. A este respecto, es de destacar que el número de bajas excede en mucho al de plazas cuya ocupación representa un mayor gasto, y que el coste medio de los puestos que causan baja excede en gran medida al coste medio de las plazas a ofertar, por lo que el coste total de la Oferta quedaría cubierto con el ahorro total derivado de las bajas producidas.

No obstante lo expresado, este centro directivo recuerda la necesidad de que las plazas se encuentren dotadas presupuestariamente en el momento en que haya de tener lugar el nombramiento y de que, con carácter previo a la incorporación del nuevo personal, se haya reservado crédito suficiente para garantizar el ingreso de los efectivos. Esta circunstancia conllevaría la necesaria previsión presupuestaria en el ejercicio en el que haya de tener lugar la mencionada incorporación, la cual, conforme a la información facilitada en la memoria, se estima que comience a finales de 2019 y que se complete en el primer semestre de 2020.

3. Ingresos y otros gastos derivados de la Oferta de Empleo Público 2018.

De acuerdo con el contenido de la memoria económica, de la gestión de los procesos selectivos a convocar en el marco de la Oferta, se derivarán ingresos por recaudación de tasas y gastos por indemnizaciones a los miembros de los tribunales, alquiler de salas para exámenes, etc. En este punto, es necesario mencionar que en el artículo 2.3 del texto del decreto por el que se aprueba la Oferta, se establece que las plazas de personal funcionario que contempla la misma, tanto de acceso libre como de promoción interna, se convocarán conjuntamente con las plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público para el año 2017, aprobada por Decreto 179/2017, de 7 de noviembre, que no hayan sido convocadas a la fecha de publicación del presente Decreto. Por este motivo, en la memoria económica ahora recibida, la estimación que se ofrece de tales ingresos y gastos se refiere tan solo a los derivados de los procesos selectivos de aquellos cuerpos no incluidos en la Oferta de 2017. Para aquellos otros cuerpos de la Oferta de 2018 que se incluyeron asimismo en la de 2017, en cuyo caso se realizaran convocatorias conjuntas, la memoria remite a los datos que se facilitaron con ocasión del informe económico financiero sobre el decreto que la aprobaba (informe IEF 521/2017).



EDUARDO LEON LAZARO		28/09/2018	PÁGINA: 4 / 6
VERIFICACIÓN	NH2Km7BACE2EA2BCC77F3A9DFACA07	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Dado que, desde el punto de vista económico-financiero, resulta indiferente que el origen de los gastos o de los ingresos se refiera a una u otra oferta, puesto que el dato relevante es el del volumen estimado de derechos y obligaciones a imputar a cada uno de los ejercicios a los que afectarán los procesos selectivos, este centro directivo presenta de forma acumulada las estimaciones de ingresos y gastos derivados de las dos ofertas, estimaciones que estarán, en todo caso, condicionadas al número real de participantes en aquellos:

INGRESOS ESTIMADOS POR RECAUDACIÓN DE TASAS

PROMOCIÓN INTERNA	147.645,80€
ACCESO LIBRE FUNCIONARIOS	1.284.228,30€
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	559.809,68€
TOTAL	1.991.683,78€

La distribución de estos ingresos estimados, por anualidades, es la siguiente:

Anualidad 2019	837.676,05€
Anualidad 2020	1.154.007,73€
TOTAL	1.991.683,78€

Los gastos derivados de la gestión de los distintos procesos, estimados en un total de **1.553.800,00€** para las dos ofertas, habrán de imputarse a los créditos autofinanciados del presupuesto de gastos del Instituto Andaluz de Administración Pública, por los siguientes importes, distribuidos por anualidades y partida presupuestaria:

Anualidad 2019	Aplic. Presup. 226.07	601.300,00€
	Aplic. Presup. 233	120.000,00€
Anualidad 2020	Aplic. Presup. 226.07	253.500,00€
	Aplic. Presup. 233	579.000,00€
TOTAL		1.553.800,00€

El reparto por anualidades del gasto referido, se ha realizado teniendo en cuenta el siguiente calendario estimado para la terminación de los procesos selectivos:

Promoción interna: final de 2019.

Acceso libre: primer semestre de 2020.

Por consiguiente, se prevé que la totalidad del gasto se producirá en los ejercicios 2019 y 2020 por lo que, para hacer frente al gasto estimado para tales ejercicios, deberán recogerse, en los anteproyectos de presupuestos correspondientes, previsiones de dotación suficientes para su



imputación, en el marco de la envolvente presupuestaria que se le asigne al Instituto Andaluz de Administración Pública.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto de la propuesta de actuación fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero y, por tanto, a la memoria económica analizada, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL



SEVILLA

6 / 6

EDUARDO LEON LAZARO		28/09/2018	PÁGINA: 6 / 6
VERIFICACIÓN	NH2Km7BACE2EA2BCC77F3A9DFACA07	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

INFORME SSPI00052/18 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2018.

Asunto: Decreto. Oferta de empleo público 2018.

Remitido por la Ilma. Sra. Secretaria General Técnica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública, proyecto de Decreto referenciado para su informe, conforme al artículo 78.2.a) del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, se formulan los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 27 de septiembre de 2018 se ha remitido proyecto de Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a 2018, adjuntándose el expediente.

SEGUNDO.- Desde el centro directivo se comunica verbalmente la necesidad de emitir el informe con carácter urgente.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El presente proyecto de Decreto tiene por objeto aprobar la oferta de empleo público correspondiente a 2018.

1.1.- Con carácter previo conviene aclarar la naturaleza jurídica de los decretos que regulan las ofertas de empleo público, pues la doctrina del Tribunal Supremo se ha mostrado divergente. Mientras que en algunas sentencias entendió que se trataban de actos administrativos, al no contener previsiones que se incorporaran al ordenamiento jurídico (Auto del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000), posteriormente viene manteniendo de forma reiterada que estamos ante disposiciones de carácter general, si bien con una lacónica motivación, basada en que va dirigida a una pluralidad indeterminada de interesados, así como en el hecho de que regulan las futuras convocatorias que serán concretadas en las diferentes bases.

Así, la STS de 23 de diciembre de 2008, Rec. nº 138/2006, afirma lo siguiente:

“También es justificada la tesis de la actora sobre que la naturaleza del precepto controvertido es la de una norma reglamentaria, porque, aunque su vigencia fuera temporal (el ejercicio de 2006), se refiere a una generalidad indeterminada de destinatarios, como son todos los futuros aspirantes o participantes en los procesos selectivos que se regulan, y va dirigida a regular una serie de supuestos de forma abstracta e indefinida, como son las múltiples convocatorias que se puedan realizar en el futuro”.

Podemos citar la STS de 12 de enero de 2006, Rec. nº 4203/2004, la cual añade que “La sentencia dictada es susceptible de recurso de casación al versar sobre la impugnación del Decreto 528/1996, de 26 de diciembre, de la Junta de Andalucía, por la que se aprueba la oferta de empleo



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	1/9



público para 1996, -norma que tiene naturaleza de disposición de carácter general". (entre otras muchas SSTs de 14 de febrero de 2006, Rec. nº 6359/06, y de 31 de mayo de 2008, Rec. Nº 47/2005).

El Auto de 14 de febrero de 2008, Rec. Nº 1075/2007 también expresa que *"la sentencia dictada es susceptible de recurso de casación al versar sobre la impugnación del Decreto 28/2005, de 21 de abril, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el año 2005, norma que tiene naturaleza de disposición de carácter general"*.

1.2.- Precisamente por la finalidad atribuida a las ofertas de empleo público, a las que deben atenderse las posteriores convocatorias de plazas, éstas constituyen un requisito previo de carácter esencial para legitimar dichas convocatorias, pues como afirma la STSJ de Granada de 13 de julio de 2009, Rec. nº 2069/2003:

"Es doctrina jurisprudencial reiterada la que ha venido señalando que con carácter previo a la convocatoria de las plazas es preceptiva la publicación de la oferta de empleo público. Por su parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de Marzo de 1998 establece que (...) la oferta de empleo público constituye el presupuesto legal de partida, para que de acuerdo con ella pueda realizarse la selección del personal, calificando la oferta de empleo público como presupuesto legal necesario de la convocatoria. El mismo criterio se sostiene en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de Mayo de 1994 .

Esta misma Sala lo ha puesto de manifiesto en su sentencia de fecha 20 de Octubre de 2003, al poner de relieve que (...) la mencionada Oferta de Empleo Público constituye un requisito previo y esencial de la convocatoria para la cobertura de plazas, lo que determina, necesariamente, la nulidad de la convocatoria realizada fuera o en ausencia de dicha oferta" .

1.3.- Debemos referirnos a lo dispuesto en el artículo 70.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, *"En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años"* .

Las ofertas de empleo público están sometidas al principio de anualidad, de manera que han de ejecutarse con carácter general, dentro del año natural, lo cual no implica que puedan demorarse en virtud de la potestad de autoorganización y a las necesidades de recursos humanos, sin que dicha demora sea causa de anulabilidad de los procedimientos por extralimitación de un término esencial, en atención al interés general y el de los propios participantes.

La doctrina reiterada de la Audiencia Nacional así lo viene considerando, pudiendo citar la Sentencia de 8 de abril de 2010, Rec. nº 13/2010 (reproducida por STSJ de Sevilla, de 11 de febrero de 2011, Rec. nº 580/2008):



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	2/9



“En la actualidad, la Ley 7/2007, de 12 de abril , que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, además de mantener vigente parcialmente el art. 18 de la Ley 30/1984 , dispone en el art. 70 que (...) la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Como es de ver ni la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública ni el Reglamento General de Ingreso establecen límites temporales para el desarrollo de las previsiones contenidas en la Oferta Pública de Empleo, siendo una novedad del Estatuto Básico del Empleado Público el establecer un plazo máximo de tres años para la ejecución de la oferta. No obstante, las normas que aprobaron las Ofertas de Empleo Público de los últimos años -como el Real Decreto 120/2007- hacen referencia al principio de anualidad como uno de los principios que deben regir los procesos selectivos que desarrollen las previsiones de la Oferta de Empleo Público. Este principio de anualidad trae causa como es lógico del principio de anualidad que rige en los presupuestos públicos de las distintas Administraciones pues se trata de ofertar y cubrir aquellas plazas vacantes que se hayan previamente dotado presupuestariamente para un ejercicio determinado. De ahí que este principio de anualidad no debe ser entendido en el cómputo anual de 12 meses sino como el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) al que vienen referidos los presupuestos de las distintas Administraciones.

(...) Partiendo de lo expresado en los fundamentos anteriores, en particular del sentido que debe darse al principio de anualidad, puede afirmarse que el término fijado en el Real Decreto 120/2007 para la toma de posesión o nombramiento como funcionarios en prácticas de aquellos que participaron en los procesos selectivos convocados al amparo de la Oferta de Empleo Público para el año 2007 no tuvo carácter esencial. Y no lo tuvo porque su incumplimiento no impide a la Administración cumplir sus objetivos de cobertura de plazas vacantes, presupuestadas para ese año, ni impide tampoco a los partícipes en dichos procesos acceder a las mismas. En definitiva, no puede deducirse de la naturaleza de ese término la invalidez de los actos dictados con posterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Además, si admitiéramos la tesis de que la naturaleza de tal término conduce a la anulabilidad de los actos dictados con posterioridad al mismo, tal anulabilidad alcanzaría también a la totalidad del proceso selectivo y no sólo a la Resolución de nombramiento. (...) Se añade a lo anterior una segunda consideración. Las consecuencias que se derivan de considerar esencial dicho término son extremadamente graves tanto para la Administración como para los administrados ya que no es infrecuente que los procesos selectivos iniciados en virtud de una Oferta Pública de Empleo un determinado año se prolonguen más allá del 31 de diciembre, lo que según lo expuesto determinaría la anulación de los procesos impidiendo a la Administración cubrir las plazas vacantes de que disponga, siempre que estén presupuestadas y ofertadas, y a los aspirantes acceder a dichas plazas, sin que se alcance a entender que tipos de beneficios se derivan de esta situación para los intereses generales o la de los particulares afectados.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	3/9



Incluso aunque admitamos que no todo el procedimiento selectivo deba ser anulado sino sólo aquellos actos dictados con posterioridad al 31 de diciembre, también las consecuencias pueden ser especialmente gravosas para los intereses generales pues pudieran estar pendientes a tal fecha la realización de ejercicios o pruebas cuya superación se concretaría en actos administrativos a los que necesariamente alcanzaría la sanción de nulidad, impidiéndose así la culminación de los procesos selectivos y la cobertura de plazas vacantes, plazas que deberían ser nuevamente ofertadas.

(...) Lo anterior no significa, sin embargo, que la fijación de un término o plazo carezca de toda relevancia. Los Reales Decretos que han aprobado las Ofertas Públicas de Empleo de los últimos años han venido fijando un límite temporal para los procesos selectivos -el 31 de diciembre de cada año- y el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público también lo hace en su art. 70 -un plazo máximo de tres años-, por lo que estos términos y plazos constituyen indicaciones claras, incluso mandatos dirigidos a la Administración para evitar la dilación excesiva de los procesos selectivos de su personal y, aunque no determinen la anulación de dichos procesos, pueden determinar como ya dijimos la existencia de responsabilidad de la Administración por un funcionamiento anormal siempre y cuando se hayan causado daños a los particulares con tales dilaciones”.

En definitiva, sin perjuicio de entender que el presente proyecto se acomoda a las consideraciones expuestas, la ejecución completa de las ofertas de empleo público ha de realizarse, en la medida de lo posible, dentro del año natural o el plazo fijado en el Decreto que regule dicha oferta, teniendo como límite máximo el de tres años establecido en el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien ese mandato no ha de ser interpretado como un término esencial para evitar los perjuicios que pudieran ocasionarse a los participantes, lo que no obsta para que la Administración lleve a cabo las convocatorias y el procedimiento evitando dilaciones indebidas.

1.4.- Por último, el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público exige la negociación para la aprobación de las normas que fijen los “*criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos*”, constando Certificado de la celebración de dicha negociación, que tuvo lugar el 26 de septiembre de 2018.

SEGUNDA.- Las competencias de la Comunidad Autónoma en cuya virtud se fundamenta el proyecto de Decreto, se halla en el artículo 76.2 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, según el cual:

“Corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local:

a) La competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma. b) La competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas”.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	4/9	

TERCERA.- Por lo que se refiere al marco normativo del presente proyecto, debemos destacar en primer lugar y en cuanto a la legislación estatal, el artículo 70.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual dispone que *“La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente”*.

En cuanto a nuestra Comunidad Autónoma, el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que *“Las ofertas de empleo público serán aprobadas por el Consejo de Gobierno a propuesta del titular de la Consejería de Gobernación y Justicia”*.

Sobre la tasa de reposición, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.Uno.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, con relación a la oferta que contempla el presente borrador:

“Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 por cien. Adicionalmente, podrán disponer de una tasa del 8 por ciento destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Para las entidades locales, los límites de deuda serán los que fijen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o la legislación reguladora de las haciendas locales en materia de autorización de operaciones de endeudamiento”.

El apartado Cinco del mismo artículo 19 dispone que:

“La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 a 6 de este artículo, estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP”.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	5/9	

Mientras, el artículo 13.1 de la Ley 5/2017, de 5 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018, fija la tasa de reposición en un máximo del 100%, señalando que:

“Durante el año 2018 se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz, hasta un máximo del cien por cien de la tasa de reposición, en los sectores y Administraciones determinados en la legislación básica del Estado. Para el resto de sectores, la tasa de reposición se fijará, como máximo, en el cincuenta por ciento..”.

No obstante, en las agencias de régimen especial, agencias públicas empresariales, sociedades mercantiles, consorcios, fundaciones y demás entidades a que se refiere el artículo 5 del texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, la tasa de reposición del personal laboral no incluido en el VI Convenio Colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía será como máximo del cincuenta por ciento. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación a las entidades sanitarias ni a las que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación con arreglo a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que se regirán por lo dispuesto en el párrafo anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a la incorporación de nuevo personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, ni al Parlamento de Andalucía y las instituciones de él dependientes.

La tasa de reposición correspondiente a uno o a varios de los sectores prioritarios podrá acumularse en otro u otros de los citados sectores o, dentro de los mismos, en aquellos cuerpos, especialidades, escalas o categorías profesionales cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Las referencias que se realizan en el párrafo primero de este apartado a la tasa de reposición se entenderán adaptadas al máximo que se establezca al respecto por el Estado”.

Por último, y respecto a la provisión de plazas para personas con discapacidad, son de aplicación los artículos 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 42.2 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y en especial el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, y el artículo 3 del Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía.

CUARTA.- Entendemos que se ha cumplimentado hasta ahora la tramitación procedimental prevista con carácter general, para la elaboración de los Decretos, en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	6/9	

4.1.- Conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, *“Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma”*. El Informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública, de 21 de septiembre de 2008, se motiva su exclusión con base al segundo inciso del artículo 133.4 de dicha Ley. Sin embargo, dicho inciso ha sido declarado inconstitucional por STC 55/18, por lo que habría que motivar la innecesariedad en su realización mediante alguno de los supuestos contemplados en el primer inciso del mismo precepto, es decir, normas presupuestarias u organizativas, o cuando concurren razones graves de interés público que lo justifiquen.

4.2.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, *“En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. En la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios”*.

Respecto a dicha exigencia, se ha pronunciado el Consejo Consultivo de Andalucía en Dictamen n.º 242/2017, de 16 de mayo, indicando lo siguiente: *“(…) el Consejo Consultivo echa en falta una memoria justificativa en la que expresamente se valore el cumplimiento de los principios de buena regulación aplicables a las iniciativas normativas de las Administraciones Públicas”*. Consta en el expediente dicha Memoria.

4.3.- Por lo que se refiere al trámite de información pública, la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ha supuesto la calificación de ese trámite como preceptivo, salvo que se den alguna de las circunstancias plasmadas en su artículo 133.4, es decir, normas presupuestarias u organizativas, o cuando concurren razones graves de interés público que lo justifiquen. Así lo expone el Informe CAPI00051/2018-F, de 23 de julio, de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, al indicar que *“tras la aprobación de esta norma se ha producido un desplazamiento de la norma autonómica parcialmente y el trámite de información pública se convierte en un trámite preceptivo, que ha de celebrarse siempre, y no sólo <<cuando la naturaleza de la norma lo aconseje>>, pudiendo omitirse tan sólo en los supuestos previstos en el art. 133.4”*. En el Informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública, de 21 de septiembre de 2008, no se hace alusión a este último, ni a los motivos que, en su caso, excepcionarían su realización.

4.4.- Por lo que se refiere a la intervención del Consejo Consultivo, el artículo 17.3 de la Ley 4/2005, de 8 de abril, que regula dicho órgano, establece que será consultado preceptivamente en los *“Proyectos de reglamentos que se dicten en ejecución de las leyes y sus modificaciones”*. Según Dictamen del Consejo de Estado 41/2010, de 17 de febrero:

“El Tribunal Constitucional en su Sentencia 18/1982, de 4 de mayo, sostiene que son «reglamentos ejecutivos» “aquéllos que están directa y concretamente ligados a una ley, a un artículo o artículos de una ley, o a un conjunto de leyes, de manera que dicha ley (o leyes) es completada,



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	7/9



desarrollada, aplicada, pormenorizada y cumplimentada o ejecutada por el reglamento. Son reglamentos que el Consejo de Estado ha caracterizado como aquéllos «cuyo cometido es desenvolver una ley preexistente o que tiene por finalidad establecer normas para el desarrollo, aplicación y ejecución de una ley»”.

En consecuencia, en el presente caso entendemos que no se requiere la intervención del Consejo Consultivo, dado que a tenor de lo advertido y de su Dictamen 290/2008, de 28 de mayo, no estamos ante un proyecto de reglamento dictado en desarrollo o ejecución de la ley, sin perjuicio de la jurisprudencia del Tribunal Supremo antes reproducida.

QUINTA.- En cuanto a la estructura, que razonamos correcta, el borrador de decreto consta de 4 artículos, dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales, así como 3 Anexos.

SEXTA.- Entrando a analizar el texto del proyecto remitido, realizamos las siguientes consideraciones:

7.1.- De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, lo establecido en el Capítulo III del Título V, que regula la provisión de puestos de trabajo y el concurso como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, *“producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”*, lo que se hace constar a los efectos de las correspondientes convocatorias que se dicten en ejecución del presente proyecto.

7.2.- **Disposición Adicional Segunda.** Con relación al modo de presentación de las solicitudes, manifestamos que según lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y Disposición Final Séptima del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, éstas podrán presentarse en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía.

Conforme al Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros, la cual en su Artículo Sexto modifica la Disposición Final Séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, para ampliar en dos años el plazo inicial de entrada en vigor de las previsiones relativas a la puesta en marcha de la Administración electrónica, establece que la obligación de relacionarse por medios electrónicos se hará efectiva a partir del 2 de octubre de 2020, en lugar del 2 de octubre de 2018.

Hasta la referida fecha, sería aplicable el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, según el cual *“Reglamentariamente, las Administraciones Públicas podrán establecer la obligatoriedad de comunicarse con ellas utilizando sólo medios electrónicos, cuando los interesados se correspondan con personas jurídicas o colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica o técnica, dedicación profesional u otros motivos acreditados tengan garantizado el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos”*.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	8/9	

En este sentido, el Informe HPPI00161/17, de 26 de junio de 2017, destaca lo siguiente:

“Como ya se expuso en el informe de esta Asesoría Jurídica HPPI00555/16, la entrada en vigor de los preceptos de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas relativos al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, se encuentra diferida al 2 de octubre de 2018 (- actualmente hasta el 2 de octubre de 2010 -) , de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Séptima de la misma, por lo que hasta que produzcan efectos dichas previsiones, las normas que servirán de fundamento jurídico en los procedimientos iniciados tras la entrada en vigor de la LPACAP serán las previstas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y en los artículos 2.3, 10, 13, 14, 15, 16, 26, 27, 28, 29.1.a), 29.1.d), 31, 32, 33, 35, 36, 39, 48, 50, los apartados 1, 2 y 4 de la disposición adicional primera , la disposición adicional tercera , la disposición transitoria primera , la disposición transitoria segunda, la disposición transitoria tercera y la disposición transitoria cuarta del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos”.

En definitiva, consideramos que habría de distinguirse el caso de aquellas convocatorias que tengan lugar con anterioridad al 2 de octubre de 2020, siendo aplicable la Ley 11/2007, de 22 de junio, de las que se desarrollen con posterioridad a esa fecha, en la que será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, lo cual habría de tener reflejo en el borrador.

SÉPTIMA.- En cuanto a las cuestiones de técnica normativa, efectuamos las siguientes apreciaciones:

8.1.- Con carácter general señalamos que una vez hecha alusión a una norma de forma completa en la parte expositiva, será suficiente con indicar su número y fecha de aprobación, sin necesidad de volver a reproducir su título completo, como por ejemplo “Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.

8.2.- **Disposición Adicional Segunda.** Debería señalar “Dirección General competente en materia de Función Pública”.

8.3.- **Disposición Final Primera.** Habría de indicar “persona titular de la Consejería competente en materia de Administración Pública”.

Es cuanto me cumple someter a la consideración de V.I., sin perjuicio de que se cumplimente la debida tramitación procedimental y presupuestaria.

El Letrado de la Junta de Andalucía.
Fdo.: Jaime Vaillo Hernández.



Código:	43Cve754MI3GQAsJw9m4GFar9mf+NE	Fecha	28/09/2018
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	Página	9/9



INFORME COMPLEMENTARIO AL EMITIDO CON FECHA 24 DE SEPTIEMBRE DE 2018, SOBRE LOS TRÁMITES DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2018.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se podrá prescindir de los trámites de consulta, audiencia e información pública, en el caso de normas organizativas de la Administración Autonómica. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido 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 el Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público constituye, en esencia, un elemento básico de organización y planificación de los recursos humanos de la Junta de Andalucía.

Precisamente por tener dicho carácter organizativo, el artículo 37.1.c) del citado TREBEP, la incluye como una de las materias que necesariamente deben ser objeto de negociación colectiva en el seno de la Mesa Sectorial y la Comisión del VI Convenio Colectivo, órganos de representación de los empleados públicos de la Administración General, ámbito del Decreto de Oferta de Empleo Público tramitado.

Sevilla, a 28 de septiembre de 2018.
LA PERSONA TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA
P.S (Orden de 7 de marzo de 2018)
LA SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Lidia Sánchez Milán.

FIRMADO POR	LIDIA SANCHEZ MILAN	01/10/2018	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jm926XDEPYChaMdX7h6TbxfkzL -	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	