

**Anexo II** (a)

**DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2017.**

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS** (Orden cronológico):

**TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES**

<b>Nº de orden</b>	<b>Denominación del documento</b>
1	Informe sobre la necesidad y oportunidad
2	Informe de evaluación del impacto de género
3	Informe de valoración de las cargas administrativas
4	Informe de evaluación del enfoque de derechos de la infancia
5	Criterios para determinar la incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva y en la unidad de mercado
6	Acuerdo sobre el trámite de audiencia
7	Acuerdo de inicio
8	Informe de la Secretaría General Técnica
9	Certificación de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía
10	Certificación de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía
11	Informe de observaciones y sugerencias emitido por la Unidad de Igualdad de Género
12	Informe emitido por la Dirección General de Planificación y Evaluación
13	Informe del Gabinete Jurídico
14	Memoria justificativa de la innecesariedad de llevar a cabo consulta pública previa
15	Memoria justificativa adecuación principios buena regulación
16	Informe complementario del Gabinete Jurídico
17	Memoria económica
18	Informe económico-financiero emitido por la Dirección General de Presupuestos

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 7 de noviembre de 2017

Fdo.: .Pilar Paneque Sosa  
Viceconsejera de 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 2017.**

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 la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, 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, el apartado uno, número 2, del artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, define los sectores y Administraciones para los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento, previéndose en el apartado uno, número 3 del citado artículo 19, que en el resto de sectores y Administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento. No obstante, dicho artículo, en su apartado uno, número 4, 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.

El apartado cinco del artículo 19 de la citada Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, establece que la validez de la tasa de reposición autorizada en el apartado uno, números 2 y 3 de ese 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 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.

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 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, en relación con el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

La Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017 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, se parte de la incorporación de todas las plazas ocupadas con carácter temporal durante el ejercicio 2016 y que a día de hoy continúan, siguiendo con la inclusión de los cuerpos, especialidades y categorías profesionales en los que concurren necesidades organizativas demandadas por los distintos órganos gestores de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Así, la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017 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 recogidas en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, 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, o la investigación y el desarrollo científico y tecnológico. La oferta queda conformada finalmente con plazas que atienden a colectivos relacionados con la prevención y extinción de incendios, como son las del Cuerpo de Ayudantes Técnicos, en la especialidad de Agentes de Medio Ambiente, y de aquellos otros 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 2017 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 categorías profesionales con mayor necesidad de efectivos, y aquellas otras que soportan mayores índices de temporalidad. Para ello se contempla un número de plazas notablemente superior al de los últimos ejercicios, consiguiéndose de esta manera una distribución de la Oferta más equitativa entre personal funcionario y personal laboral.

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 y 2016, 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 10 de octubre de 2017

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



Edo. Concepción Becerra Bermejo

**INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2017.****1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.****1.1 TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA.**

Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2017.

**1.2 CONTEXTO LEGISLATIVO.**

El artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y las disposiciones reglamentarias se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 6.2 que, en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas que irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Asimismo, el artículo 31.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece que las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece en el artículo 4 que la emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

**1.3 CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIEN SE REMITE:**

La Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en el ejercicio de la competencia atribuida en el artículo 16.1.g) del decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2017 pudiera causar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se remite a la Unidad de Igualdad de Género de esta misma Consejería con la finalidad

de que se realicen observaciones y se valore el mismo, procediéndose, si fuera necesario, a la modificación del texto por parte de este centro directivo con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA.

En tanto que la norma evaluada tiene como grupo destinatario final a mujeres y hombres, e influirá en la modificación del rol de género, al afectar a la composición en género de la población activa ocupada, la norma es PERTINENTE.

La Oferta de Empleo Pública determina las necesidades de recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso. Mediante los correspondientes procesos selectivos se cubrirán las plazas ofertadas lo que supondrá una variación en la composición en materia de género en la población activa ocupada.

## 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA.

### 3.1 SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES.

En Andalucía, según la EPA 2º trimestre de 2017, las mujeres presentan una tasa de actividad del 50,72% frente a la tasa de actividad total que es del 57,42%, correspondiendo a los hombres una tasa de actividad del 64,41% de la población.

En relación con el mercado de trabajo en Andalucía, la tasa de desempleo de las mujeres sobre la población activa es del 27,63% frente a la tasa de desempleo total que es del 25,24%, correspondiendo a los hombres una tasa de desempleo del 23,29% de la población activa ocupada.

Por lo tanto el dato es doblemente negativo dado que la tasa de actividad es menor en las mujeres y la tasa de desempleo sobre esa población activa es mayor.

### 3.2 GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO INICIAL A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

En la Oferta de Empleo Público, que se aprueba mediante el proyecto de Decreto, se incluyen las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso y se incluyen, asimismo, las plazas que deben proveerse por personal funcionario de carrera o laboral fijo mediante los procesos selectivos de promoción interna.

En el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, las mujeres representan un 61,2% del personal. En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal hasta alcanzar un valor de 1,22 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), lo que, cuantitativamente, supone una situación de sobrerrepresentación femenina, al superar el 60% del conjunto del personal..

En el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), los valores entre 0,00 y 0,80 muestran un desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1,20 reflejan un relativo equilibrio entre hombres y mujeres, con mayoría de hombres por debajo de 1,00 o con mayoría mujeres por encima de 1,00; y los valores entre 1,20 y 2,00 representan un desequilibrio por mayoría de mujeres.

En el aspecto cualitativo podemos valorar de forma positiva la evolución producida en la ocupación de los puestos de trabajo de personal funcionario de mayor nivel de clasificación, nivel 25 a nivel 30:

	IPRHM 2007	IPRHM 2011	IPRHM 2015	IPRHM 2016
Nivel CD 30	0,62	0,73	0,71	0,81
Nivel CD 29	0,74	0,71	0,84	0,82
Nivel CD 28	0,76	0,84	0,88	0,89
Nivel CD 27	0,69	0,75	0,83	0,81
Nivel CD 26	0,71	0,77	0,80	0,80
Nivel CD 25	0,76	0,82	0,80	0,89

En el global de estos niveles superiores, de 25 a 30, ya se ha alcanzado una representación equilibrada con un IPRHM igual o superior a 0,80, incluido el nivel 30, nivel máximo de clasificación de los puestos de trabajo de personal funcionario.

En el aspecto cuantitativo, el personal funcionario en los subgrupos de clasificación A1, A2, C1 y E presentan una representación equilibrada pero existe un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina en el subgrupo C2, aunque en términos absolutos, en personal funcionario, existe una representación equilibrada con un IPRHM del 1,10. El impacto del desequilibrio en el subgrupo de clasificación C2 es mucho menor dado que el número de personas adscritas a dicho subgrupo sobre el total del personal funcionario ha disminuido apreciablemente en los últimos años.

En cuanto al personal laboral la situación es de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina ya que en 2016 se alcanzó un valor de 1,35 en el IPRHM. Dicha sobrerrepresentación femenina se produce en los Grupos de clasificación profesional II, III y V.

En términos globales podemos concluir que, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía existe una sobrerrepresentación femenina cifrada en un valor de 1,22 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM).

Por lo tanto, la Oferta de Empleo Público y la posterior incorporación de personal de nuevo ingreso mejorará, en primer lugar, la situación de representación de la mujer en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía en su aspecto cuantitativo y también cualitativo, y, en segundo lugar, la situación de las mujeres en la población activa ocupada en Andalucía.

### 3.3 VALORACIÓN DEL IMPACTO.

En función del grado de respuesta del proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente positivo, porque, de acuerdo con la tendencia manifestada en los últimos años, el

número de mujeres de nuevo ingreso en los procesos selectivos que se convoquen en virtud de la OEP 2017 superará al de hombres lo que incidirá en la situación de la mujer en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, tanto cuantitativa como cualitativamente, y mejorará su situación de representación en la población activa ocupada general de Andalucía.

No obstante, la redacción definitiva de la norma queda a disposición de las observaciones y recomendaciones que pueda realizar la Unidad de Igualdad de Género con el objeto de incorporar las mismas en dicha redacción y garantizar, así, un impacto realmente positivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Sevilla, 10 de octubre de 2017  
LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



Fdo. Concepción Becerra Bermejo.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned over the official stamp.

## **INFORME DE VALORACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

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, en los proyectos de reglamento se acompañará, cuando proceda, una valoración de las cargas administrativas derivadas de la aplicación de la norma para la ciudadanía y las empresas, por lo que se informa lo siguiente:

El Proyecto de Decreto referenciado tiene como objeto la aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2017, en la que 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 u opciones de acceso de personal funcionario.

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) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 selectivos de promoción interna, así como aquellas otras destinadas a la promoción del personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso de promoción.

En consecuencia, este proyecto de Decreto se limita a establecer las necesidades de recursos humanos en la Administración General de la Junta de Andalucía, que serán cubiertas, con posterioridad, mediante la tramitación de distintos procesos selectivos, por lo que no implica cargas administrativas, en el sentido de actividades de naturaleza administrativa que deban llevar a cabo las empresas y ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa.

Es de resaltar que en esos procesos selectivos que serán tramitados en un futuro, se establece la utilización de medios electrónicos en la gestión de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en los apartados segundo y tercero del artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como se incorporan medidas de simplificación a fin de favorecer la gestión de los diversos procedimientos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 23.5 del Reglamento General de Ingreso, Promoción Interna, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Interna de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero; ello de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera del proyecto de Decreto de referencia.

Sevilla, a 10 de octubre de 2017

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



Edo Concepción Becerra Bermejo.



## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL ENFOQUE DE DERECHOS DE LA INFANCIA EN EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

El artículo 139.1 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, dispone que: "Todos los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón del género y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género del contenido de las mismas". Este precepto ha sido desarrollado por el Decreto 103/2005, de 19 de abril, por el que se regula el Informe de evaluación del enfoque de derechos de la infancia en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

El proyecto de Decreto referenciado tiene como objeto la aprobación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017, en la que se incluyen, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, 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 u opciones de acceso de personal funcionario.

Por lo tanto, no es susceptible de repercutir sobre los derechos de los niños y las niñas, ni sobre las actuaciones públicas o privadas relativas a la atención de la infancia.

Sevilla, a 10 de octubre de 2017

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



Fdo. Concepción Becerra Bermejo.



Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

Nº REGISTRO, FECHA Y HORA

**CRITERIOS PARA DETERMINAR LA INCIDENCIA DE UN PROYECTO DE NORMA EN RELACIÓN AL INFORME PRECEPTIVO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 3.i) DE LA LEY 6/2007, DE 26 DE JUNIO, DE PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA**

Consejería: CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
Centro Directivo proponente: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA	
Título del proyecto normativo: DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017	
Titular del Centro Directivo: CONCEPCIÓN BECERRA BERMEJO	
Fecha de remisión:	Email contacto:

**1 EVALUACIÓN PREVIA DE LA NECESIDAD DE INFORME**

Para establecer si el proyecto de norma tiene incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva y en la unidad de mercado; y determinar si es necesario solicitar el preceptivo informe, debe analizarse y contestarse en primer lugar a la siguiente pregunta.

¿La norma prevista regula un sector económico o mercado?  SÍ  NO

En el supuesto de que esta respuesta sea negativa, este formulario será debidamente suscrito por el titular del Centro Directivo, se incorporará al expediente y se continuará con la tramitación de la norma.

En el supuesto de que la respuesta sea afirmativa, debe analizarse y contestarse a la siguiente pregunta:

¿La norma prevista, considerando los criterios del Anexo II de la Resolución de 19 de abril de 2016, del Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía, incide en la competencia efectiva, en la unidad de mercado o en las actividades económicas, principalmente, cuando afecten a los operadores económicos o al empleo?  SÍ  NO

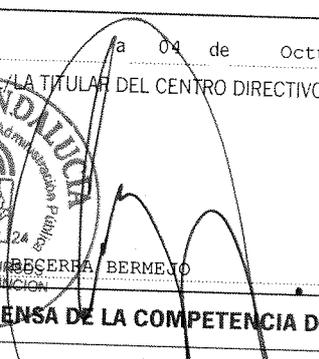
En el supuesto de que esta respuesta sea negativa, este formulario será debidamente suscrito por el titular del Centro Directivo, se incorporará al expediente y se continuará con la tramitación de la norma.

En el supuesto en el que, por aplicación de los referidos criterios del Anexo II, se determine que el proyecto normativo tiene incidencia, el Centro Directivo encargado de la tramitación del proyecto normativo solicitará a la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía la emisión del referido informe preceptivo, de conformidad con lo previsto en el apartado segundo de la Resolución de 19 de abril de 2016, del Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía.

**2 LUGAR, FECHA Y FIRMA**

En SEVILLA a 04 de Octubre de 2017

EL/LA TITULAR DEL CENTRO DIRECTIVO



Fdo: CONCEPCIÓN BECERRA BERMEJO  
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL DE LA AGENCIA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA DE ANDALUCÍA

**PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/impresso/formulario y demás que se adjuntan van a ser incorporados, para su tratamiento, en el fichero Gestión de peticiones de informes sobre proyectos normativos. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad el registro y gestión de las peticiones de los informes contemplados en el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de Promoción y Defensa de la Competencia de Andalucía.

De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a Secretaría General de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, Avda. de la Borboleta, nº 1, 41004 Sevilla.



002473D

## **ACUERDO SOBRE EL TRAMITE DE AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2016.**

El artículo 45.1. c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece en el procedimiento de elaboración de los reglamentos 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.

El artículo 45.1.d) de la 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) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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.

En virtud de lo expuesto,

ACUERDO

Considerar innecesario el trámite de audiencia a la ciudadanía dado que el proyecto de decreto será objeto de negociación colectiva con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de octubre de 2017.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



Fdo: Concepción Becerra Bermejo.

Examinada la propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, relativa a la elaboración del Decreto por el que se aprueba la oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017, 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.

María Jesús Montero Cuadrado  
CONSEJERA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



FIRMADO POR	MARIA JESUS MONTERO CUADRADO	17/10/2017	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jm733MCEAYHxY3Jb28Uzfd+RSIB	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

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 2017, 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 de la Consejera de 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 mediante comunicación interior 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. Acuerdo sobre el trámite de audiencia.

### **Tramitación.-**

Respecto a la tramitación del proyecto de decreto, constan 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.

Asimismo, consta que se han solicitado los informes preceptivos de la Dirección General de Presupuestos, de la Dirección General de Planificación y Evaluación 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, al tiempo que el informe sobre la necesidad y oportunidad suscrito por el órgano directivo proponente se remite al contenido de dicha justificación.

## **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 el párrafo segundo se hace una referencia genérica a la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, a cuyo respecto se sugiere que se señale expresamente el precepto, en concreto su artículo 13.1.

Asimismo, en este segundo párrafo, tras exponer la posibilidad de incorporación de personal de nuevo ingreso al sector público andaluz en función de los porcentajes de reposición, al relatar los hitos temporales en la aprobación de las respectivas leyes de presupuesto manifiesta: «...*aunque con la previsión expresa de adaptación a lo que el Estado establezca al respecto*», a cuyo respecto, y considerando que el Estado mediante la Ley 3/2017, de 27 de junio, ya ha establecido en su artículo 19 las reglas relativas a la oferta de empleo público, se sugiere sustituir dicha expresión por ésta: «...*aunque con la previsión expresa de adaptación a lo que el Estado estableciera al respecto*».

En relación con el párrafo quinto del preámbulo del proyecto de Decreto, a nuestro entender resulta confusa su redacción, por lo que se sugiere su revisión.

Respecto del párrafo decimocuarto del preámbulo, debe acomodarse su redacción al contenido de la disposición adicional única, pues se observa que el primero de los párrafos de la misma se destina a los procesos relativos a plazas de personal funcionario y laboral, mientras que de lo recogido en la parte expositiva parece que la medida a que se refiere afecta únicamente a los atinentes a plazas de personal funcionario.

## **Artículo 4. Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

En la redacción del apartado 2 de 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*».

Respecto de esta segunda previsión, se llama la atención respecto de que el Decreto 84/2016, de 26 de abril de 2016, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2016, contemplaba en su artículo 4.4 que las plazas del cupo de reserva que no resultasen cubiertas por el personal con discapacidad en las convocatorias de acceso libre serán acumuladas a las del cupo general.

#### **Artículo 5. Estabilización de empleo temporal.**

Recoge este artículo la previsión de que dentro del proceso de estabilización de empleo temporal previsto en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, por Decreto del Consejo de Gobierno se aprobarán las correspondientes Ofertas de Empleo Público y se autorizarán las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de determinadas plazas.

En atención a su finalidad, el contenido de este precepto debería trasladarse a una disposición adicional, de conformidad con lo establecido en la número 39 de las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005. Asimismo, se sugiere incluir algún mandato al órgano que corresponda para que se eleve la correspondiente propuesta al Consejo de Gobierno.

#### **Disposición adicional única. Introducción de medios electrónicos en la gestión de los procedimientos.**

En el primero de los párrafos de esta disposición se contiene una referencia a «*los procesos de promoción interna para personal laboral*». Respecto de la misma, se sugiere que se homogeneice la forma en que se identifican dichos procesos cuando afectan al personal laboral, pues en ocasiones se recogen como «*sistema de concurso de promoción*» (preámbulo) o «*promoción de personal laboral*»

(segundo párrafo de la disposición adicional única). Esta observación se hace extensiva al anexo II del proyecto, en el que se contiene una referencia a la «*promoción interna personal laboral*».

Por otro lado, esta disposición adicional dedica tres párrafos a la introducción de la utilización de medios electrónicos para determinados trámites de los procesos selectivos que se deriven de la Oferta de Empleo Público.

Los dos primeros párrafos contemplan medidas dirigidas a los procesos selectivos de ingreso, por el sistema de acceso libre, así como los procesos de promoción interna de personal funcionario, y los procesos de promoción interna para el personal laboral. Por su parte, el tercer párrafo se dirige a los procedimientos de acceso y/o promoción de personal laboral.

Debe revisarse la redacción de esta disposición, dado que genera confusión el hecho de que se regulen en el primer y tercer párrafo medidas destinadas a los procedimientos de promoción del personal laboral, que afectan a un mismo trámite (presentación de solicitudes). De hecho, se aprecia una contradicción entre el primero de los párrafos, que establece que este trámite deberá llevarse a cabo por medios electrónicos, y el tercero, que posibilita que sean las convocatorias de los procesos las que establezcan la obligatoriedad del uso de dichos medios.

Asimismo, se sugiere, respecto del primero de los párrafos, que su contenido se redacte de manera similar al de la disposición adicional primera del Decreto 84/2016, de 26 de abril, de manera que sean las convocatorias las que, en función de la capacitación técnica de las personas destinatarias de las mismas o por los motivos que procedan, las que determinen la obligación de cumplimentar determinados por medios electrónicos. De este modo se posibilitaría el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

### **Anexos.**

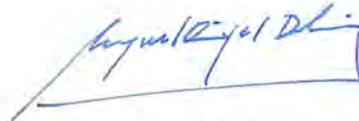
En relación con el apartado «*Reserva discapacidad intelectual*», se sugiere que se totalice el número de plazas, para dar el mismo tratamiento que al resto de apartados.

**IV. MODIFICACIONES FORMALES DEL TEXTO.**

Por último, se proponen determinadas correcciones formales del texto que pretenden dotarlo de una mayor coherencia y facilitar su comprensión e interpretación y, que se reflejan todas ellas en el texto adjunto al presente informe.

Sevilla, 20 de octubre de 2017

El Jefe del Servicio de Legislación



Fdo.: Miguel Ángel Dabán Castro

VºBº

La Secretaria General Técnica



Fdo.: María del Mar Clavero 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 Hacienda y Administración Pública, y Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía,

### **CERTIFICA:**

Que en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el 23 de octubre de 2017, ha sido negociado como Punto Único del Orden del Día el siguiente:

- Oferta de Empleo Público de 2017.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 23 de octubre de 2017.

  
Eugenia Donaire Hernández

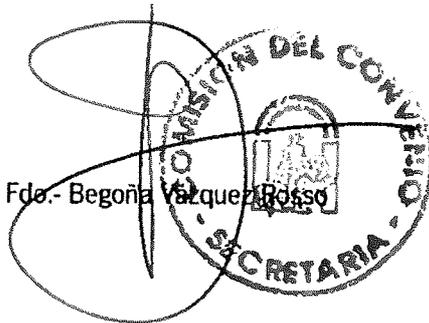
**BEGOÑA VÁZQUEZ ROSSO**, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, y Secretaria de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la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

**CERTIFICA:**

Que en la reunión del Pleno de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, celebrada el 23 de octubre de 2017, se ha negociado como punto único del orden del día, la Oferta de Empleo Público de 2017.

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 23 de octubre de 2017.

Fdo.- Begoña Vázquez Rosso

A circular stamp with the text "COMISIÓN DEL CONVENIO" at the top and "SECRETARIA" at the bottom. In the center is a small emblem. A large, stylized handwritten signature is written over the stamp.

**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 2017.**

**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. En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de 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 2017.

El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública para su posterior traslado a la misma, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo, si fuera el caso, antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en materia de igualdad de género.

**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 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 2017.

El artículo 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, recoge expresamente 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 decretos 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 el Sector Público.

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 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 6.2 dispone la obligatoriedad de presentar un informe de evaluación del impacto de género en todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno. En el apartado 3 del citado artículo, señala que 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 los que 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.

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 61,2 % del personal, habiendo aumentado este

porcentaje, respecto al año anterior, en un 0,3 %. Ello es congruente con la evolución alcista de los últimos años y con el carácter de refugio laboral femenino que representa el empleo en las distintas administraciones, 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.

Si pasamos a analizar los datos presentados, el único grupo en el que existe desequilibrio, por sobrerrepresentación femenina, es el C2, si bien el impacto de éste sobre el conjunto es menor por la apreciable disminución de efectivos que ha sufrido. De hecho, el IPRHM global de la plantilla funcionarial está equilibrado, siendo su valor 1,10. Por otro lado, en los niveles superiores, del 25 al 30, ya se ha alcanzado una representación equilibrada, pues en ningún caso el IPRHM baja de 0,80. En cuanto al personal laboral, la situación es, igualmente, de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina, al haberse alcanzado un IPRHM de 1,35. Ahora bien, dicha sobrerrepresentación se produce únicamente en los grupos II, III y V.

En conclusión, parece 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, consolidándose, además, la igualdad de representación de ambos sexos en los niveles superiores. Incluso, podría esperarse que la prevista estabilización del empleo temporal tuviera un efecto positivo añadido en términos de igualdad, dada la presumible mayor presencia de mujeres con una relación temporal de servicios en la Administración de la Junta de Andalucía.

#### **4. 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.

**5. 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 esfuerzo por utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción del proyecto normativo, para contribuir al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, no obstante se propone la subsanación de los siguientes términos:

1- En el preámbulo.

<b>Término inadecuado</b>	<b>Término alternativo propuesto</b>
atención a los ciudadanos en los servicios públicos	atención a la ciudadanía en los servicios públicos
expectativas de los ciudadanos	expectativas de la ciudadanía
asistencia directa a los usuarios	asistencia directa a las personas usuarias
restricción de derechos de los particulares	restricción de derechos de las personas

2- En el articulado.

<b>Término inadecuado</b>	<b>Término alternativo propuesto</b>
requisitos que habrán de reunir dichos participantes	requisitos que habrán de reunir las personas que integren dichos colectivos
mediante comparecencias personales de los seleccionados	Mediante comparecencias personales (omitir el siguiente complemento: “de los seleccionados”, pues ya se sobreentiende en la frase que se está refiriendo a las personas interesadas en el procedimiento)

Por último, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, los Anexos I y II tendrían que ser modificados y adaptados a un lenguaje inclusivo, lo que implica modificar las denominaciones del Personal Laboral: Acceso Libre, Grupos II y III y Promoción Interna, grupos I, II y III.

Asimismo, 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.

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

Sevilla, a 20 de octubre de 2017.  
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO,



Fdo: Héctor Díaz Ruiz.

Vº Bº,

LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA,



Fdo: María del Mar Clavero Herrera.

**39/185/2017**

**INFORME AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

Se ha recibido para informe el referido proyecto de Decreto, remitido por la Secretaria General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

**I. – COMPETENCIA.**

El presente informe se emite en virtud del artículo 33 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, del artículo 2.c) del Decreto 260/1988, de 2 de agosto, por el que se desarrollan atribuciones para la racionalización administrativa de la Junta de Andalucía, y del artículo 15 del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

El proyecto de Decreto está compuesto de 5 artículos, 1 disposición adicional y dos disposiciones finales, así como un Anexo en el que se desglosa el número de plazas. Junto con el proyecto se remite el Informe sobre la necesidad y oportunidad y el Informe de valoración de las cargas administrativas, ambos suscritos por la Directora General de Recursos humanos y Función pública el 10 de octubre de 2017.

**II. - CONSIDERACIONES DE CARÁCTER GENERAL: EL COMPLEJO SISTEMA DE APLICACIÓN PROGRESIVA O ESCALONADA DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

La entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ha supuesto la derogación de diversas normas, entre las que sobresalen leyes básicas reguladoras del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como son la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Sin embargo, *la efectividad* de la derogación de estas leyes aún no ha afectado a todo su contenido, de manera que actualmente nos encontramos en un periodo en el que *conviven* (se han de aplicar *parte de*) la Ley 39/2015, la Ley 30/1992 y la Ley 11/2007.



FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA		23/10/2017	PÁGINA 1/4
	ROSA MARIA CUENCA PACHECO			
VERIFICACIÓN	Pk2jm822RMYHW0/sYw6+aRvunbV3AM	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>		

Lo anterior se deriva de dos disposiciones de la Ley 39/2015:

- De su disposición final séptima, al prescribir que “las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de las Administración y archivo único electrónico, *producirán efectos* a los dos años de la entrada en vigor de la Ley”, es decir, el 2 de octubre de 2018.

- Su disposición derogatoria única que, después de derogar aquellas dos leyes, especifica lo siguiente:

*“Hasta que, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición final séptima, produzcan efectos las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, se mantendrán en vigor los artículos de las normas previstas en las letras a), b) y g), relativos a las materias mencionadas”.*

Las normas previstas en las letras a) y b) son la Ley 30/1992 y la Ley 11/2007, respectivamente, mientras que la mencionada en la letra g) es el Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007.

Dado lo complejo de la situación, esta Dirección General solicitó a la Asesoría Jurídica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública un informe en relación a si diversas previsiones de la Ley 39/2015 son actualmente de aplicación o si, por el contrario, ésta se encuentra diferida en los términos antes expuestos.

El pasado 7 de febrero fue emitido dicho informe (informe HPPI00555/16), del que transcribimos sus conclusiones:

#### **“CONCLUSIONES.**

- 1. En tanto en cuanto no entren en vigor las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico el 2 de octubre de 2018, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Séptima de la Ley 39/2015, cualquier precepto de la Ley que se encuentre directamente vinculado con dichas materias, requerirá la plena efectividad de estas herramientas electrónicas para que a su vez puedan tener plenos efectos.*
- 2. Conforme a lo anterior la obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones impuesta por el artículo 14 de la LPACAP, queda diferida hasta octubre de 2018 en tanto en cuanto tiene íntima vinculación con el ámbito material de la disposición adicional séptima de la Ley 39/2015.*
- 3. 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.*
- 4. Igualmente, la efectiva aplicación de la obligación de realizar la notificación por medios electrónicos cuando el interesado resulte obligado a recibirlas por esta vía, queda diferida hasta tanto se disponga de los medios electrónicos para dar cumplimiento a dichas obligaciones en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de la LPACAP, salvo que las normas actualmente vigentes ya lo impusieran.*
- 5. La referencia en el artículo 21.3.b) de la LPACAP al Registro electrónico de la Administración u organismo competente para su tramitación, hace que la regulación del día inicial de cómputo también quede diferida hasta que las previsiones sobre el Registro electrónico de la Administración sean plenamente efectivas, por lo que hasta entonces será el artículo 42.3.b) de la Ley 30/1992.*
- 6. El límite temporal de cinco años para el ejercicio del derecho por la persona interesada a no presentar documentos aportados en otro procedimiento ha desaparecido con carácter general para el procedimiento administrativo común, permaneciendo, no obstante, en los procedimientos especiales por razón de la materia en los que así se prevea en su legislación especial.*
- 7. La Administración de la Junta de Andalucía podría prever que la efectividad de las previsiones relativas al registro electrónico de*

FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA ROSA MARIA CUENCA PACHECO	23/10/2017	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm822RMYHW0/sYW6+aRvunbV3AM	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

*apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, se realice de forma gradual, si bien, a efectos de la necesaria seguridad jurídica, resultaría conveniente que dicha previsión se recogiera expresamente en una norma jurídica.”*

De esta manera, durante el periodo en que persista esta situación, es preciso mantener un especial cuidado al elaborar proyectos normativos, incorporando aquellas previsiones que resulten *efectivamente aplicables* de las leyes mencionadas, eludiendo las que han quedado definitivamente inaplicables de las leyes 30/1992 y 11/2007, y dando un tratamiento singular respecto de las que aún no resulten aplicables de la Ley 39/2015. Hemos de advertir que de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público sí resultan de aplicación *todos* sus preceptos básicos.

Con todo ello, resulta que entre las determinaciones de la Ley 39/2015 cuya aplicación se encontraría diferida, figuran las mencionadas en las *conclusiones* del informe de 7 de febrero de 2017 de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, citando especialmente la referencia al artículo 14 de la Ley por cuanto se cita expresamente en el proyecto objeto de este informe.

### **III.- CONSIDERACIONES PARTICULARES:**

#### **. Disposición adicional única. Introducción de medios electrónicos en la gestión de los procedimientos.**

Toda vez que según la disposición final séptima y derogatoria única de la Ley 39/2015, aún no serían aplicables las determinaciones de esta Ley sobre la utilización de medios electrónicos establecida en su artículo 14, debe considerarse como aplicable lo establecido en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, en cuanto la posibilidad de establecer reglamentariamente la obligatoriedad de comunicarse 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 garantizando el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos.

A este respecto convendría hacer dos matizaciones en función del personal a quien va dirigido. Por una parte los procesos selectivos de promoción interna siempre van dirigidos a personal empleado público, tanto funcionario como laboral, por lo que bien pudiera considerarse que disponen de los medios necesarios para la comunicación electrónica. Por otra parte, en los procesos selectivos de nuevo ingreso que van dirigidos a personas muy diversas, y en las que será difícil garantizar la disponibilidad de dichos medios.

Por ello, debería reconsiderarse lo establecido en el proyecto en cuanto que los procesos selectivos tanto de promoción interna como acceso libre se tramitarán siempre por medios electrónicos, en cuanto a la presentación de solicitudes, valorando si efectivamente se va a garantizar que las personas a quienes va dirigidas las diferentes convocatorias dispondrán de todos los medios necesarios para presentar su solicitud de participación por medios electrónicos.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que las diferentes convocatorias se harán en un plazo de tiempo indeterminado, proponemos que en la disposición adicional, se indique que “en función del colectivo al que vaya dirigido, las distintas convocatorias podrán establecer la obligatoriedad de presentar la solicitud e

FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA ROSA MARIA CUENCA PACHECO	23/10/2017	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm822RMYHW0/sYW6+aRvunbV3AM	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

participación utilizando exclusivamente medios telemáticos”.

Todo ello teniendo en cuenta, lo que indica en el apartado 7 del informe citado en las consideraciones generales, en cuanto que las determinaciones de la Ley 39/2015, serán plenamente aplicables cuando la Junta de Andalucía disponga de todos los medios necesarios y así se recoja en la correspondiente norma, con el horizonte máximo del día 2 de octubre de 2018.

EL DIRECTOR GENERAL DE  
PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

LA JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN  
Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Fdo: Rafael Carretero Guerra.

Fdo: Rosa M.<sup>a</sup> Cuenca Pacheco

FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA	23/10/2017	PÁGINA 4/4
	ROSA MARIA CUENCA PACHECO		
VERIFICACIÓN	Pk2jm822RMYHW0/sYW6+aRvunbV3AM	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**INFORME SSPI00064/17 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2017.**

**Asunto: Decreto. Oferta de empleo público 2017. Tramitación electrónica.**

Remitido por la Ilma. Sra. Secretaria General Técnica de la Consejería de 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**

**ÚNICO.-** Con fecha de octubre de 2017 se ha remitido proyecto de Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a 2017, adjuntándose el expediente.

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.-** El presente proyecto de Decreto tiene por objeto aprobar la oferta de empleo público correspondiente a 2017.

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 público para 1996, -norma que tiene naturaleza de disposición de carácter general".* (entre otras



<b>Código:</b>	43Cve790FVNMYp+Uf1CXUzyiAIBNFC	<b>Fecha</b>	27/10/2017
<b>Firmado Por</b>	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	1/10



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:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUzyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	2/10



*“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:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUzyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	3/10	

*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 23 de octubre de 2017.

**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:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUZYiAIBNFC	Fecha	27/10/2017	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>		Página 4/10	

**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 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, con relación a la oferta que contempla el presente borrador:

*"Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento: A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes. B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud. C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía. D) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar. E) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos. F) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos. G) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. H) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios. I) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación."*

Mientras, el artículo 13.1 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, fija la tasa de reposición en un máximo del 100%, señalando que:

Código:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUzyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	5/10



*"Durante el año 2016 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.

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



Código:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUZyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	6/10



afectados por la futura norma". Como hemos expresado anteriormente, nos encontramos ante una norma de carácter reglamentario según la doctrina jurisprudencial, no constando en el expediente la realización de dicha consulta pública.

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 (...) El artículo 129 de la Ley 39/2015 dispone que 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. Sin embargo, dicha declaración no es una pura formalidad, sino que debe guardar coherencia con la documentación obrante en el expediente, en la que debe quedar constancia del análisis del cumplimiento de dichos principios. En este caso, como se indica en el anterior fundamento jurídico, no existe una memoria o documento equivalente que permita considerar efectuado dicho análisis y, por ende, resulta cuestionable la declaración que se formula en la exposición de motivos".*

Por tanto, además de incluirse en la parte expositiva, el cumplimiento de proyecto a los principios de buena regulación, concretamente los principios de "necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia", habría de constar en una memoria que lo justifique dentro del expediente.

4.3.- 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, 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»".*

Código:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUZYiAIBNFC	Fecha:	27/10/2017
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	7/10



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.-** Se recomienda dejar constancia en el expediente que el proyecto se hizo público en el momento en el que se sometió al trámite de audiencia y al de información pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Por último, también debería constar que se habrían publicado las memorias e informes que conformen el expediente de elaboración de este texto normativo con ocasión de la publicidad del mismo, como así ordenan el artículo 7.d) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y el artículo 13.1.d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio.

**SEXTA.-** En cuanto a la estructura, que razonamos correcta, el borrador de decreto consta de 4 artículos, dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales.

**SÉPTIMA.-** 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.- Observamos que se ha suprimido la previsión relativa a la "*Promoción de personal laboral fijo a cuerpos, especialidades u opciones de personal funcionario*", contemplada en el Decreto 84/2016, de 26 de abril de 2016, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2016, con base a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del Texto Refundido de la Ley del Empleado Público, lo que debería motivarse, pues no consta en el expediente que en la actualidad, ya no hubiera personal laboral fijo realizando funciones que correspondería realizar a personal funcionario.

7.3.- **Disposición Adicional Primera.** Sería conveniente que el segundo inciso, dado que se refiere a los principios que han de regir los procedimientos selectivos, se efectuara con carácter general en el proyecto, y respecto a todos los procedimientos.

7.4.- **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,

Código:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUZYiAIBNFC	Fecha	27/10/2017	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	8/10	

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.

Sería razonable interpretar que la obligación de relacionarse con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos, no regiría sino a los dos años de la entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por la vinculación directa e inmediata que cabe apreciar entre su artículo 14 y el resto de previsiones de la Ley sobre los registros electrónicos. Así se pronuncia el Informe SSPI00066/16, de 5 de diciembre de 2016, de Servicios Centrales, el Informe AEPI00067/16, de 1 de diciembre de 2016, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Informe HPPI00555/16, de 7 de febrero de 2017, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

El Consejo Consultivo parece que se manifestó de manera favorable a esta tesis en su Dictamen 68/17, de 15 de febrero, señalando lo siguiente:

*"En efecto, este entendimiento de la LPAC, puesta en conexión con la LRJSP, propicia la transición acelerada hacia la aplicación de la nueva concepción de la tramitación electrónica, incluyendo el registro electrónico y el registro electrónico de apoderamientos, el punto de acceso general electrónico de la Administración y el archivo único electrónico, que constituyen una excepción a la vigencia de la Ley 39/2015 a partir del 2 de octubre de 2016.*

*Desde esta óptica debe apelarse al efecto útil de la nueva regulación, que ha de vincularse con la interpretación de la disposición transitoria cuarta (régimen transitorio de los archivos, registros y punto de acceso general), en la que se establece que mientras no entren en vigor las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, <<las Administraciones Públicas mantendrán los mismos canales, medios o sistemas electrónicos vigentes relativos a dichas materias, que permitan garantizar el derecho de las personas a relacionarse electrónicamente con las Administraciones>>".*

En consecuencia, consideramos que la obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración, sólo será exigible a partir del 2 de octubre de 2018, en consonancia con lo dispuesto en la Disposición Final Séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

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:	43CVe790FVNMYP+UfiCXUzyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	9/10	

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, 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 2018, 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.

**OCTAVA.-** 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.- Deberían suprimirse las fórmulas "y/o".

8.3.- **Disposición Final Primera.** Donde dice "Consejería de Hacienda y Administración Pública" habría de indicar "Consejería con competencias en materia de función 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.

Plaza de España. Puerta de Navarra, s/n 0 41013 Sevilla

Código:	43Cve790FVNMYP+UfiCXUzyiAIBNFC	Fecha	27/10/2017
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	10/10



**MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA INNECESARIEDAD DE LLEVAR A CABO LA CONSULTA PÚBLICA PREVIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, EN LA TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

De conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, « Cuando la propuesta normativa no tenga un impacto significativo en la actividad económica, no imponga obligaciones relevantes a los destinatarios o regule aspectos parciales de una materia, podrá omitirse la consulta pública regulada en el apartado primero».

Atendiendo a la naturaleza y al contenido del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2017, se ha prescindido de este trámite al concurrir las causas que, conforme a la normativa básica estatal, justifican la omisión del mismo.

La Oferta de Empleo Público se configura en la normativa como el instrumento mediante el que habrá de articularse la incorporación de personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas. Siendo este su objeto principal, es evidente su contenido no tiene un impacto significativo en la actividad económica, ni impone obligaciones relevantes a sus destinatarios, pues es la propia normativa sobre función pública la que viene a establecer las bases sobre las que se desarrollarán los procesos selectivos. Por otro lado, el proyecto no puede ser considerado como único cuerpo normativo regulador de los procesos selectivos a que se refiere, pues sobre los mismos resulta de aplicación la normativa estatal y autonómica sobre empleo público, principalmente el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía; y el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Junta de Andalucía. En este sentido, la oferta de empleo público es un presupuesto legal necesario de la convocatoria de los procesos selectivos, procesos que se regirán por las bases que en su momento se aprueben en el marco de la normativa sobre empleo público y de la propia oferta.

Sevilla, 3 de noviembre de 2017

El Jefe del Servicio de Legislación



Fdo.: Miguel Angel Dabán Castro



VºBº  
La Secretaria General Técnica

Fdo.: María del Mar Clavero Herrera

## **MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017, A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO 29 DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

Respecto a la justificación del cumplimiento de los principios de buena regulación, en el informe sobre la necesidad y oportunidad de la disposición que consta en el expediente, suscrito el 10 de octubre de 2017, se manifiesta que la misma se adecua a los principios de buena regulación, motivándose esta afirmación mediante remisión al contenido de la parte expositiva del proyecto de Decreto, tal como se determina en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en la que se argumenta de forma suficiente, a juicio de este órgano, la adecuación de la propuesta normativa a los indicados principios.

No obstante, el informe del Gabinete Jurídico (Servicios Centrales), de fecha 27 de octubre de 2017, considera necesario la formulación de una memoria justificativa en la que expresamente se valore el cumplimiento de los principios de buena regulación que resulten aplicables a la concreta propuesta normativa, indicándose, al efecto, lo siguiente:

En cuanto a los **principios de necesidad y eficacia**, la iniciativa normativa está justificada por razones de interés general, como son las de posibilitar el ejercicio del derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, reconocido en el artículo 23.2 de la Constitución Española, así como el ejercicio del derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción del personal al servicio de la Administración Pública, previsto en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ello en tanto que la oferta de empleo público constituye el presupuesto legal necesario para que de acuerdo con ella pueda realizarse la selección y promoción del personal mediante las distintas convocatorias, tal como expresamente se indica en el citado informe del Gabinete Jurídico de fecha 27 de octubre de 2017.

La Oferta de Empleo Público, que necesariamente debe ser aprobada mediante un Decreto del Consejo de Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la función Pública de la Junta de Andalucía, se configura no ya como un instrumento adecuado para garantizar la persecución de los fines perseguidos, es decir, la satisfacción de los intereses generales anteriormente señalados, sino como el único posible y necesario.

Asimismo, tal como se indicó expresamente en el preámbulo del proyecto de Decreto, la norma persigue intereses generales al permitir asegurar el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales, como son los relacionados 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, etc.

En lo que respecta al **principio de proporcionalidad**, la valoración del mismo no se considera procedente, a tenor de la naturaleza del proyecto de Decreto, toda vez que el mismo no impone medidas

restrictivas de derechos u obligaciones, en general, a los destinatarios; por el contrario, estas medidas u obligaciones podrán ser impuestas en la posteriores convocatorias de los diversos procedimientos selectivos.

La iniciativa normativa se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, en especial, con lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 35 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, artículo 13.1 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, y artículo 19 de la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, preceptos legales todos ellos reproducidos en el preámbulo del proyecto de Decreto.

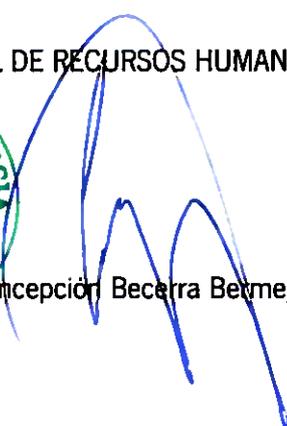
Es por ello que el proyecto de Decreto se ajusta al **principio de seguridad jurídica**, contribuyendo a la generación de un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite la su conocimiento y comprensión por la ciudadanía, así como, en su caso, la toma de decisiones.

En cuanto al **principio de transparencia**, es de resaltar que se ha procedido a posibilitar la participación activa de los potenciales destinatarios de la norma en el procedimiento de elaboración de la misma, a través de la consulta y negociación con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el marco de lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En cuanto al **principio de eficiencia**, la iniciativa normativa, por su propia naturaleza, no impone cargas administrativas a los destinatarios de la misma, cargas que, en su caso, se impondrán (y se valorarán, por tanto) en las bases específicas de las correspondientes convocatorias. Además, en la cuantificación y distribución de la oferta de empleo público se ha procedido a racionalizar la gestión de los recursos públicos, tal como extensamente se detalla en la memoria económica.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICAS



  
Dña. Concepción Becerra Betmejo

**INFORME SSPI000 67/17 COMPLEMENTARIO AL INFORME SSPI00064/17 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017.**

**Asunto: Informe complementario. Oferta de empleo público 2017. Consulta pública y transparencia.**

**ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Con fecha 27 de octubre de 2017 fue evacuado el Informe SSPI00064/17, relativo al mencionado proyecto de decreto.

**SEGUNDO.-** Con fecha 3 de noviembre de 2017 se ha recibido Memoria en el que se justifica la no necesidad de realizar el trámite de consulta pública.

**CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.-** En el apartado 4.1 de la Consideración Jurídica Cuarta del Informe SSPI00064/17, se ponía de manifiesto que no constaba en el expediente la realización del trámite de consulta pública, previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 133.4 de dicha Ley, la Memoria remitida indica que el proyecto de decreto no tiene un impacto significativo en la actividad económica, no impone obligaciones relevantes a los destinatarios, ni constituye un único cuerpo normativo regulador de los procesos selectivos a que se refiere, al resultar de aplicación la normativa estatal y autonómica sobre empleo público, por lo que quedaría exceptuada del requisito de la consulta pública.

Por tanto y con base a dichas fundamentaciones, apreciamos que ha quedado suficientemente acreditada la innecesariedad de la realización del trámite de consulta pública, con base a lo preceptuado en el artículo 133.4 de la ley 39/2015, de 1 de octubre.

**SEGUNDA.-** Por otra parte, respecto a la observación contenida en la Consideración Jurídica Quinta del Informe SSPI00064/17, en materia de transparencia, fue realizada por error, dado que en el expediente remitido constaba Acuerdo de 10 de octubre de 2010, en el que se determinaba la innecesariedad del trámite de audiencia a la ciudadanía, al haber sido el proyecto objeto de negociación colectiva con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

Plaza de España. Puerta de Navarra, s/n 0 41013 Sevilla

<b>Código:</b>	43Cve878w1RPUKLK0etwphNP8vBAd	<b>Fecha:</b>	03/11/2017	
<b>Firmado Por</b>	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	1/2	

En consecuencia, se viene a subsanar el error contenido en el Informe, de manera que el proyecto de decreto no requiere del cumplimiento de los trámites previstos en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Es cuanto me cumple informar a V.I.

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

Plaza de España. Puerta de Navarra, s/n 0 41013 Sevilla

Código:	43Cve878W1RPUKLK0etwPKHNP8vBAd	Fecha	03/11/2017	
Firmado Por	JAIME VAILLO HERNANDEZ	Página	2/2	
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>			

**MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2017.**

La Oferta de Empleo Público encuentra su fundamento legal en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 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 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, 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, el apartado uno, número 2, del artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, define los sectores y Administraciones para los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento, previéndose en el apartado uno, número 3 del citado artículo 19, que en el resto de sectores y Administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento. No obstante, dicho artículo, en su apartado uno, número 4, 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.

Al margen de ello, la citada Ley establece, en el apartado seis del mencionado artículo 19, la posibilidad de que la tasa de reposición correspondiente a uno o a varios de los sectores prioritarios pueda 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.

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) de



la Ley 7/2007, de 12 de abril, 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 selectivos de promoción interna, así como aquellas otras destinadas a la promoción del personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso de promoción. Asimismo, se incluyen plazas para personal funcionario a proveer por personal laboral fijo mediante el sistema de promoción interna, en aquellos supuestos y con los requisitos que se determinan en la disposición transitoria segunda del citado Estatuto Básico del Empleado Público, manteniéndose así el compromiso asumido por la Administración a partir de la Oferta de Empleo del año 2009.

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 2016, 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 figura 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 2017 se incluyen un total de **2.101** plazas, con la siguiente distribución:

### Anexo I Acceso Libre

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2017				PLAZAS
				2.101
ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad		TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELLECTUAL
C.S ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	35	4	1	40
C.S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	35	4	1	40
C.S. FACULTATIVO A1.2	91	4		95
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	5	0		5
INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	5	0		5
MEDICINA -SUBOPCIÓN MEDICINA DEL TRABAJO A1.2009	19	1		20
VETERINARIA A1.2012	19	1		20
GEOGRAFÍA A1.2013	5	0		5
ESTADÍSTICA A1.2018	5	0		5
LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA A1.2020	5	0		5
CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	5	0		5



INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS A1.2100	9	1		10
INVESTIGACIÓN AGRARIA Y PESQUERA A1.2200	14	1		15
<b>LETRADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA A1.3000</b>	<b>5</b>	<b>0</b>		<b>5</b>
<b>CUERPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1</b>	<b>56</b>	<b>4</b>		<b>60</b>
ADMINISTRACION GENERAL A2.1100	28	2		30
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA A2.1200	28	2		30
<b>CUERPO DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO</b>	<b>29</b>	<b>1</b>		<b>30</b>
INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA A2.2002	5	0		5
ENFERMERÍA – SUBOPCIÓN ENFERMERÍA DEL TRABAJO A2.2007	19	1		20
ESTADÍSTICA A2.2011	5	0		5
<b>CUERPO GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>69</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>76</b>
<b>AYUDANTES TÉCNICOS</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>40</b>
AGENTES MEDIO AMBIENTE C1.2100	35	4	1	40
<b>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000</b>	<b>101</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>111</b>
<b>RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>				
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1100				<b>41</b>
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>456</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>538</b>
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL</b>		<i>Cupo Gral.</i>	<i>Cupo Discapacidad</i>	<b>TOTAL</b>
		<b>GENERAL</b>	<b>MENTAL</b>	<b>INTELECTUAL</b>
<b>GRUPO II</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>23</b>
EDUCADOR	5	0		5
EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES	7	1		8
EDUCADOR/A INFANTIL	9	1		10
<b>GRUPO III</b>	<b>103</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>111</b>
DIRECCIÓN DE COCINA	6	0		6
MONITOR ESCOLAR	21	2		23
OFICIAL PRIMERA DE OFICIOS	5	0		5
TECNICO SUPERIOR DE EDUCACION INFANTIL	71	5	1	77
<b>GRUPO IV</b>	<b>56</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>59</b>



AUXILIAR DE COCINA	24	2		26
AUXILIAR DE ENFERMERIA	20	1		21
AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES	6	0		6
OFICIAL SEGUNDA OFICIOS	6	0		6
<b>GRUPO V</b>	<b>211</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>230</b>
AUXILIAR SANITARIO	7	0		7
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACION	30	2		32
PERSONAL LIMPIEZA + ALOJAMIENTO	123	9	2	134
PERSONAL SERVICIOS GENERALES	44	4	1	49
PERSONAL DE OFICIOS	7	1		8
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL</b>	<b>391</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>423</b>
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE</b>	<b>847</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>961</b>

### Anexo II Promoción

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELLECTUAL	
<b>C.S ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100</b>	<b>109</b>	<b>9</b>	<b>2</b>		<b>120</b>
<b>C.S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>49</b>
<b>C.S. FACULTATIVO</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>0</b>		<b>50</b>
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	9	1			10
INFORMÁTICA A1.2019	28	2			30
CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	9	1			10
<b>CUERPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>110</b>	<b>9</b>	<b>2</b>		<b>121</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	110	9	2		121
<b>CUERPO DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>0</b>		<b>40</b>
PESCA A2.2008	9	1			10
INFORMÁTICA A2.2012	28	2			30
<b>CUERPO GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>203</b>	<b>15</b>	<b>2</b>		<b>220</b>



<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO</b>					<b>548</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>600</b>
<b>PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL</b>					<i>Cupo Gral.</i>	<i>Cupo Discapacidad</i>		<b>TOTAL</b>	
		<b>GENERAL</b>	<b>MENTAL</b>	<b>INTELLECTUAL</b>					
<b>GRUPO I</b>		<b>19</b>	<b>1</b>					<b>20</b>	
MEDICO		5	0					5	
PSICÓLOGO/A		14	1					15	
<b>GRUPO II</b>		<b>75</b>	<b>5</b>					<b>80</b>	
DIPLOMADO ENFERMERÍA		9	1					10	
DIPLOMADO TRABAJO SOCIAL		19	1					20	
EDUCADOR		5	0					5	
EDUCADOR DE CENTROS SOCIALES		28	2					30	
EDUCADORES INFANTILES		14	1					15	
<b>GRUPO III</b>		<b>182</b>	<b>16</b>	<b>2</b>				<b>200</b>	
CONDUCTOR MECÁNICO DE PRIMERA		5	0					5	
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL		23	2					25	
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL		23	2					25	
MONITOR ESCOLAR		64	5	1				70	
TÉCNICO SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL		44	5	1				50	
OFICIAL PRIMERA DE OFICIOS		14	1					15	
DIRECCIÓN DE COCINA		9	1					10	
<b>GRUPO IV</b>		<b>147</b>	<b>13</b>	<b>3</b>				<b>163</b>	
AUXILIAR DE COCINA		50	4	1				55	
AUXILIAR DE AUTOPSIA		3	0					3	
AUXILIAR DE ENFERMERÍA		40	4	1				45	
AUXILIAR DE INSTITUCIONES CULTURALES		14	1					15	
OFICIAL SEGUNDA DE OFICIOS		40	4	1				45	
<b>GRUPO V</b>		<b>72</b>	<b>5</b>					<b>77</b>	
AUXILIAR SANITARIO		5	0					5	
PERSONAL DE OFICIOS		16	1					17	
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN		28	2					30	
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		23	2					25	
<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL</b>					<b>495</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>540</b>
<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN</b>					<b>1043</b>	<b>85</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1.140</b>



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 2016.**

Se ofertan un total de **2.101** plazas, distribuidas entre personal funcionario y laboral, a cubrir en procesos de acceso libre, promoción interna y promoción de personal laboral a personal funcionario.

- **Acceso Libre: 961** plazas, en cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos para el año 2017.

Al objeto de valorar su incidencia económica, debe tenerse en cuenta que el coste de la resolución de la Oferta, en términos de liquidación, dependerá de si la plaza ofertada se encuentra ocupada o no por personal interino. Así, en el supuesto de que lo esté, 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. Por el contrario, 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.

Por tanto, para valorar la incidencia económica de la aprobación de la Oferta de Empleo Público 2017, es necesario determinar el número de plazas ocupadas por personal interino en cada uno de los Cuerpos, Especialidades, opciones y subopciones objeto de oferta, una vez deducidas las plazas pendientes de ejecución de las Oferta de los años 2015 y 2016 tanto de acceso libre como de promoción interna. A tal efecto, se han tenido en cuenta los datos obrantes en el Sistema Sirhus a fecha de octubre de 2017.

Así, en el Anexo I se expresa el coste de resolución de cada uno de los Cuerpos, Especialidades, opciones, subopciones y categorías que conforman la Oferta de Empleo Público 2017 en el turno de acceso libre y que, en cómputo global asciende a **7.498.786,30 €**.

Debe indicarse que la resolución de cada uno de los Grupos y Categorías que conforman la Oferta de Empleo Público 2017 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.

- **Promoción interna: 1.140** 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) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se ofertan **1.140** 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:** en base a datos históricos de ofertas anteriores, se estima que consolidan el puesto que venían desempeñando el **75%** 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, se estima que no consolidan el puesto que venían desempeñando el **25%** 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 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, subopciones que conforman la Oferta de Empleo Público 2016, en el turno de promoción interna y que, en computo global asciende a **1.713.079,45 €**.

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 2017 ascendería a **9.211.865,74 €**, 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 2017, cifrado en **9.211.865,74 €**, 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 2016,



habiéndose contabilizado un total de 1.174 efectivos.

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 actual, figurando un total de 919 bajas a 24 de octubre de 2017. Realizando un cálculo proporcional, se ha estimado que durante todo el ejercicio 2017 podríamos estar en torno a las 1105 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 2017**

De acuerdo con la propuesta de **OEP 2017** se realizan las siguientes estimaciones de ingresos y gastos, condicionado al número real de participantes en el proceso selectivo.

**INGRESOS ESTIMADOS POR RECAUDACIÓN TASAS.-**

<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>	<b>126.845,20 €</b>
<b>ACCESO LIBRE FUNCIONARIOS</b>	<b>839.919,60 €</b>
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO II</b>	<b>114.080,00 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.080.844,80 €</b>

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

<b>Anualidad 2018</b>	<b>126.845,20 €</b>
<b>Anualidad 2019</b>	<b>953.999,60 €</b>

**GASTOS PARA LA GESTIÓN DE LOS DISTINTOS PROCESOS.-**

<b>PROMOCIÓN INTERNA FUNCIONARIOS</b>	<b>97.750,00€</b>
<b>ACCESO LIBRE FUNCIONARIOS</b>	<b>613.500,00€</b>
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO II</b>	<b>28.250,00€</b>
<b>TOTAL</b>	<b>739.500,00€</b>

Los gastos estimados tendrán la siguiente distribución por aplicación presupuestaria:



<b>Anualidad 2019</b>	Aplic. Presup. 226.07	364.800,00€
	Aplic. Presup. 233	95.200,00€
<b>Anualidad 2020</b>	Aplic. Presup. 226.07	65.000,00€
	Aplic. Presup. 233	214.500,00€

La previsión de terminación de los procesos selectivos se estima que pudiera ser:

Promoción interna julio 2019

Acceso libre: 2020

Acceso libre personal laboral grupo II: Final 2019

Sevilla, a 6 de noviembre de 2017  
 LA DIRECTORA GENERAL DE  
 RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

**Fdo.: Concepción Becerra Bermejo**





# 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 A1.1200	24	40	496		602.843,70
	ADMINISTRADORES GESTION FINANCIERA A1.1200	0	40	183		1.507.109,24
	INGENIERIA AGRONOMIA A1.2002	0	5	122		188.388,66
	INGENIERIA INDUSTRIAL A1.2004	8	5	58		0,00
	MEDICINA DEL TRABAJO A1.2009	0	20	-10	0	753.554,62
	VETERINARIA A1.2012	19	20	58		37.677,73
	GEOGRAFIA A1.2013	1	5	7		150.710,92
	ESTADISTICA A1.2018	0	5	9		188.388,66
	LETRADOS ADMÓN. SANITARIA A1.2020	0	5	2	3	150.710,92
	CIENCIAS MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	0	5	10		188.388,66
LETRADOS DE LA 1/A	INSPECCION DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS - INSPECCION MEDICA (A1.2100) (A1.2109)	0	10			0,00
	INVESTIGACION AGRARIA Y PESQUERA (A1.2109)	0	15	7	38	790.369,13
<b>Total A1</b>		<b>52</b>	<b>180</b>	<b>942</b>	<b>41</b>	<b>4.558.142,23</b>
GESTION ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACION GENERAL A2.1100	48,25	30	399	245	980.214,69
	GESTION FINANCIERA A2.1200	0	30	40	25	980.214,69
	INGENIERIA TECNICA AGRICOLA A2.2002	0	5	149		163.369,12
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	ENFERMERIA DEL TRABAJO A2.2007	0	20	-8	0	653.476,46
	ESTADISTICA A2.2011	0	5	4	8	163.369,12
<b>Total A2</b>		<b>0</b>	<b>90</b>	<b>145</b>	<b>8</b>	<b>2.940.644,07</b>
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1100		215	76	1.895		0,00
AYUDANTES TÉCNICOS	AGENTES DE MEDIO AMBIENTE C1.2100	51	40	71		0,00
<b>Total C1</b>		<b>266</b>	<b>116</b>	<b>1.966</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
AUXILIARES ADTVOS. C2.1100		257	121	1.895		0,00
AUXILIARES ADTVOS. C2.1100	RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL		41			0,00
<b>Total C2</b>		<b>257</b>	<b>162</b>	<b>1.895</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALES</b>		<b>575</b>	<b>548</b>	<b>4.948</b>	<b>49</b>	<b>7.498.786,30</b>

\* El coste se ha calculado sobre 4 plazas y no sobre cinco, porque existe una plaza ocupada provisionalmente

\* El coste es 0 porque existen puestos ocupados con carácter provisional.No son puestos de la Agrupación 1.

\* El coste es 0 porque existen puestos ocupados con carácter provisional.No son puestos de la Agrupación 1.



## ANEXO II

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO									
Cuerpo	Especialidad	Plazas ocupadas por Interinos	OEP	Vacantes dotadas fijas	Vacantes desdobladas	CONSOLIDADA	NO CONSOLIDADA Y RIO INTERINO	COSTE	
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100 A1.1200	0	120	496	72	90	30	361.519,86	147.620,61
	ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	0	49	183	72	36,75	12,25	30.126,66	90.379,97
	INGENIERIA AGRONOMIA A1.2002	0	10	122	13	7,5	2,5	30.126,66	30.126,66
SUPERIOR FACULTATIVO	INGENIERIA A1.2019	0	30	22	13	22,5	7,5	90.379,97	90.379,97
	CIENCIAS MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	0	10	20	0	7,5	2,5	30.126,66	30.126,66
<b>Total A1</b>		<b>0</b>	<b>219</b>	<b>843</b>	<b>85</b>	<b>164,25</b>	<b>54,75</b>	<b>689.773,74</b>	<b>543.999,24</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	0	121	399		90,75	30,25	543.999,24	543.999,24
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	PESCA A2.2008	0	10	14		7,5	2,5	44.958,62	44.958,62
	INFORMATICA A2.2012	0	30	49		22,5	7,5	134.875,85	134.875,85
<b>Total A2</b>		<b>0</b>	<b>161</b>	<b>643</b>		<b>121</b>	<b>40</b>	<b>723.833,70</b>	<b>723.833,70</b>
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C2.1000		215	220	1.895		165	0	329.472,00	329.472,00
<b>Total C1</b>		<b>215</b>	<b>220</b>	<b>1.895</b>		<b>165</b>	<b>0</b>	<b>329.472,00</b>	<b>329.472,00</b>
<b>TOTALES</b>		<b>215</b>	<b>600</b>	<b>3.381</b>	<b>85</b>	<b>450</b>	<b>95</b>	<b>1.713.079,45</b>	<b>1.713.079,45</b>



## ***ANEXO III***

### **RESUMEN COSTE**

<b>MODO ACCESO</b>	<b>COSTE</b>
Acceso libre funcionarios	7.498.786,30
Acceso libre laborales	0,00
Promoción interna	1.713.079,45
<b>TOTAL</b>	<b>9.211.865,74</b>



Nº	Fecha: 07 de Noviembre de 2017
----	--------------------------------

ASUNTO:	Expte. IEF-00521/2017. Decreto Oferta de Empleo Público 2017
---------	--

Remitente:	DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
Destinatario:	S.G.T. CONSEJERÍA 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 Hacienda y Administración Pública ha solicitado a este centro directivo la emisión del informe económico-financiero relativo al proyecto de decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al año 2017.

La solicitud se ha realizado mediante comunicación interior de la Secretaría General Técnica, con entrada en esta Dirección General de Presupuestos el 7 de noviembre de 2017, a la que se adjunta el proyecto de decreto y una memoria económica.

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 2017, que se compone de un total de 2.101 plazas distribuidas en distintos cuerpos y especialidades (según el detalle recogido en los anexos I y II del texto remitido), de las que 961 plazas son de acceso libre y 1.140 de promoción interna. Para el cómputo de las plazas ofertadas se ha tenido en consideración lo establecido en el artículo 13 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, que prevé que durante el año 2017 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, mientras que, para el resto de sectores, la tasa de reposición se fijará, como máximo, en el cincuenta por ciento. En este sentido, el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, define los sectores y administraciones para los que la tasa de reposición podrá alcanzar el referido porcentaje máximo del cien por cien, definiendo asimismo el método de cálculo a aplicar.



JESUS HUERTA ALMENDRO		07/11/2017	PÁGINA: 1 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km4F7E4204EC2C8789DC564AEC0	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**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.

En la memoria económica remitida se indica que la estimación del mayor coste global en retribuciones para la Junta de Andalucía, en cómputo anual, derivado de la aprobación de la oferta de empleo público del año 2017, ascendería a **9.211.865,74€**, con el siguiente detalle dependiente del sistema de provisión empleado:

- La oferta de las 961 plazas de acceso libre conllevaría un mayor coste en cómputo anual estimado en **7.498.786,30€**. El coste unitario de cada plaza dependería de su actual ocupación por personal interino: en caso afirmativo, su cobertura no conllevaría ningún gasto adicional, al no existir diferencia retributiva entre el personal interino que cesaría y el funcionario de carrera que tomaría posesión; al contrario, si la plaza ofertada estuviera vacante el gasto a incurrir para su cobertura ascendería al 100% del coste total de la plaza.
- Un mayor coste de **1.713.079,44** euros correspondería a las 1.100 plazas de promoción interna incluidas en la oferta de empleo para 2017, cálculo efectuado considerando, sobre la base de la experiencia de anteriores ofertas de empleo público, que la mayor parte de los funcionarios que resultan adjudicatarios consolidan el puesto de trabajo de doble adscripción que vienen desempeñando con anterioridad (se estima en un 75% dicha circunstancia), en cuyo caso sólo se incurriría en el gasto adicional derivado del cambio de grupo y la diferencia del sueldo base; para los funcionarios que no consolidaran el puesto de trabajo (el restante 25%), habría que diferenciar entre aquellos que desplazan a personal interino, en cuyo caso no se incurriría en coste adicional alguno, y aquellos que no, en cuyo caso se incurriría en el gasto adicional derivado de la diferencia en el total de las retribuciones entre el puesto anterior y el nuevo.

Según se expone en la memoria económica remitida, el referido mayor coste estimado en retribuciones quedaría cubierto con la disminución del gasto derivada del número de personas que han causado baja en la Administración General de la Junta de Andalucía durante el año 2016, que se eleva a 1.174 efectivos. Además, en referencia al ejercicio corriente, en la memoria económica se indica que, efectuando una extracción de datos del Sistema de Información de Recursos Humanos SIRHUS, de las bajas de efectivos producidas durante el ejercicio 2017 a fecha 24 de octubre, se computa un total de 919 bajas, dato que, extrapolado a todo el ejercicio 2017, daría como resultado una cifra en torno a las 1.105 bajas, cuyo coste estimado cubriría igualmente el de la oferta pública de empleo que se informa, ya que el número de puestos con incidencia económica que se ofrece en esta es inferior al número estimado de bajas para 2017.



JESUS HUERTA ALMENDRO		07/11/2017	PÁGINA: 2 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km4F7E4204EC2C8789DC564AEC0	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

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, no se prevé posible antes de 2019.

Por otra parte, de la gestión de los distintos procesos de selección de la OEP 2017, se derivarán unos gastos que han sido estimados en la memoria económica por un importe total de **739.500€**. El detalle por anualidades y clasificaciones económicas del **gasto de gestión** de los procesos de selección sería el siguiente:

<b>Anualidad 2019</b>	Subconcepto Presup. 226.07	364.800,00 €
	Subconcepto Presup. 233	95.200,00 €
<b>Anualidad 2020</b>	Subconcepto Presup. 226.07	65.000,00 €
	Subconcepto Presup. 233	214.500,00€

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

- Promoción interna: julio 2019.
- Acceso libre: 2020.
- Acceso libre personal laboral grupo II: final 2019.

Tal como se desprende de la memoria económica remitida, la totalidad del gasto se producirá en los ejercicios 2019 y 2020 por lo que, para hacer frente gasto estimado para estos ejercicios, deberá preverse en el anteproyecto de presupuesto correspondiente créditos suficientes para la imputación de los citados gastos, en el marco de la envolvente presupuestaria que se le asigne al Instituto Andaluz de Administración Pública.

Por lo que respecta a los **ingresos** estimados por la recaudación de tasas, según la memoria económica se elevarían a **1.080.844,80€**. A continuación se muestra el detalle por sistema de acceso.

<b>PROMOCIÓN INTERNA</b>	126.845,20 €
<b>ACCESO LIBRE FUNCIONARIOS</b>	839.919,60 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL</b>	114.080,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1.080.844,80 €</b>



La distribución de estos ingresos, estimados por anualidades es la que se muestra a continuación:

Anualidad 2018	126.845,20€
Anualidad 2019	953.999,60€

Por último, se recuerda la exigencia de que la actuación que se informa sea ejecutada conforme a lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, en cuanto obliga a que la ejecución de los presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de dicha ley se realice en un marco de estabilidad presupuestaria.

Con base en cuanto antecede, se informa favorablemente la actuación sometida a informe.

*EL DIRECTOR GENERAL*



JESUS HUERTA ALMENDRO		07/11/2017	PÁGINA: 4 / 4
VERIFICACIÓN	NH2Km4F7E4204EC2C8789DC564AEC0	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	