

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2025 DE LOS CENTROS SANITARIOS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

0. SOBRE LA INNECESARIEDAD DE ELABORACIÓN DE UNA MAIN RELATIVA AL DECRETO DE APROBACIÓN DE LA OEP.

La Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante MAIN) fue incorporada al ordenamiento jurídico andaluz por el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

En concreto, establece el artículo 7.1 del referido Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en su redacción dada por el apartado seis del artículo 12 del D.-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, que la MAIN es el documento en el que se recoge y unifica toda la información que se acompaña, como trámite preceptivo, a los anteproyectos de ley, proyectos de decretos legislativos y **proyectos de disposiciones reglamentarias**, justificando su oportunidad y necesidad y realizando una estimación de los impactos que en diferentes ámbitos de la realidad tendrá su aprobación.

En ese sentido y en relación con el proyecto de decreto objeto de este expediente, con carácter previo a la adopción de ulteriores resoluciones, resulta necesario analizar dos cuestiones fundamentales, como son el encuadre normativo y la naturaleza jurídica del instrumento de aprobación de la oferta de empleo público.

El encuadre normativo de la oferta de empleo público.

El encuadre normativo de este instrumento de planificación de recursos humanos lo hallamos en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TR del EBEP), cuyo tenor literal expresa que:

“1. 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 a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 1/23	

personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. 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.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.

La Oferta de empleo público, se encuentra indisolublemente relacionada con la política presupuestaria y ha de estar alineada con la Ley de Presupuestos de cada año. Así, la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025, dispone, en su artículo 13.1, que durante el año 2025 se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz hasta el máximo que se establezca por la legislación básica estatal.

Ambos instrumentos normativos, Ley de Presupuestos por un lado y Oferta de empleo público por otro, son el anverso y reverso de la política de recursos humanos en las Administraciones Públicas.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, establece en su artículo 8 que corresponde al Consejo de Gobierno establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y, en concreto, en su apartado f) le atribuye la competencia para aprobar la oferta de empleo público, cuyo objeto y contenido está también regulado por el artículo 91 de la referida Ley.

Por su parte, el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía define a los decretos acordados en Consejo de Gobierno como son las decisiones que aprueben normas reglamentarias de éste y las resoluciones que deben adoptar dicha forma jurídica.

Esta es la razón por la que el Consejo de Gobierno aprueba la oferta de empleo público a través del instrumento del Decreto.

La naturaleza jurídica del instrumento de aprobación de la oferta de empleo público.

Contextualizado el marco normativo de la oferta de empleo público y de la competencia del Consejo de Gobierno para su aprobación mediante la fórmula jurídica de decreto, se hace necesario dilucidar si este instrumento participa de la naturaleza de disposición administrativa

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 2/23	

de carácter general o si, por el contrario, nos hallamos ante una actuación administrativa no normativa y, por ende, no integradora del sistema de fuentes del Derecho Administrativo.

Por lo que respecta a la propia naturaleza jurídica de la misma, encontramos sentencias variadas; así, el Tribunal Supremo en una Sentencia de fecha 14 de febrero de 1989, la consideró como acto administrativo de carácter general destinado a una pluralidad de personas, negándole la naturaleza de disposición de carácter general; de forma contraria, también el mismo Tribunal Supremo en otra Sentencia dictada cuatro años después, concretamente en fecha 16 de marzo de 1993, le asignó la naturaleza de disposición de carácter general.

Su vocación de no permanencia en el ordenamiento jurídico y su carácter anual, le priva de su carácter de disposición administrativa de carácter general, lo cual no es obstáculo para que el vehículo de aprobación sea por Decreto del Consejo de Gobierno, de acuerdo con el ya citado artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Además, desde el punto de vista de su contenido, la oferta de empleo público no contiene *norma agendi*, esto es, un conjunto de normas jurídicas que regulan la convivencia en sociedad y se imponen a la conducta humana de una forma coactiva, sino que el Decreto que aprueba la oferta de empleo público traza las líneas de programación y de planificación de los recursos humanos, por lo que, en definitiva, nos hallamos ante una serie de preceptos habilitantes de los diversos procedimientos de selección de los empleados públicos como la cuantificación de las plazas, los criterios generales de aplicación en los procesos selectivos, publicidad y gestión de los referidos procesos, especialidades de acceso, promoción para las personas con discapacidad, promoción interna etc.

En ese sentido y teniendo en cuenta que, sustantivamente, no se trata de una norma jurídica, esto es, de una disposición administrativa de carácter general o reglamentaria, desde el punto de vista procedimental tampoco está sujeta a los hitos y requisitos procedimentales impuestos para la aprobación de los Reglamentos (Artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Por todo ello, esta Dirección General, de acuerdo con el informe 5011/2022, de 18 de mayo de 2022, de la Abogacía del Estado, que se Anexa a este documento y cuyos argumentos se han trasladado a esta parte introductoria, concluye que **el Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, no goza de naturaleza jurídica de disposición administrativa de carácter general o reglamentaria pues, pese a su forma de aprobación por Decreto del Consejo de Gobierno, se ciñe a habilitar la planificación de los recursos humanos de esta Agencia Administrativa atendiendo a las previsiones presupuestarias de cada año.** En definitiva, nos hallamos ante actuaciones administrativas sin valor de fuente del Derecho y, por consiguiente, extra muros de

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 3/23	

las disposiciones administrativas de carácter general. En ese sentido, y desde el punto de vista procedimental, la aprobación de la oferta de empleo público por Decreto del Consejo de Gobierno no requiere de la tramitación impuesta para las disposiciones administrativas de carácter general en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en el Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, y en aras de la compilación, en un único documento, de los trámites que han de formar el expediente del decreto, se opta por la utilización de un formato similar al de la MAIN abreviada prevista en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre.

En ese sentido, el presente informe sigue el formato de memoria abreviada y consta de los siguientes apartados: ficha del resumen ejecutivo, justificación de la memoria abreviada, oportunidad de la propuesta de la norma, régimen de distribución de competencias, listado de normas derogadas, impacto económico, económico-financiero y presupuestario, impacto de género, en la infancia y adolescencia y en la familia, sobre la no necesidad de sustanciación de los trámites de audiencia e información pública, sobre el límite del 10% de plazas no cubiertas de las reservadas para el turno de discapacidad, sobre la obligación de relacionarse por medios electrónicos y sobre la entrada en vigor del decreto.

1 RESUMEN EJECUTIVO (Apartado 2.1 Guía. Página 10)

DATOS GENERALES			
Órgano proponente ¹	Dirección General de Personal (Servicio Andaluz de Salud)	Fecha ²	28 de octubre de 2025
Tipo de disposición	Proyecto de Ley.	☐	
	Decreto Legislativo.	☐	

¹ Órgano directivo que promueve la iniciativa.

² Fecha en la que se inicia la elaboración de la MAIN.

	Decreto. ☒
	Orden. ☐
Título de la disposición	Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
Tipo de Memoria	Normal ☐ Abreviada ☒
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA	
Situación que se regula³	Las necesidades de personal, con asignación presupuestaria, en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, para el año 2025.
Objetivos que se persiguen⁴	Determinar el número de plazas que se convocarán para ingreso en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
Principales alternativas consideradas⁵	No se contemplan otras alternativas a la elaboración de un Decreto, toda vez que así está expresamente establecido en el artículo 8.2.f) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía que establece que corresponde al Consejo de Gobierno aprobar la oferta de empleo público y los demás instrumentos de planificación previstos dicha ley en relación con el artículo 46.2

³ Concretar la situación de hecho que justifica la aprobación de la norma.

⁴ Sistematizar los objetivos que se persiguen mediante la aprobación de la norma.

⁵ Incluir también la escogida.

	de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que establece que revestirán la forma de Decreto las decisiones del Consejo de Gobierno que aprueben normas reglamentarias de éste y las resoluciones que deben adoptar dicha forma jurídica.
	2.
	3.
CONTENIDO	
Estructura de la propuesta⁶	El proyecto normativo consta de una parte expositiva, una parte dispositiva que cuenta con cinco artículos y una parte final que consta de cuatro disposiciones adicionales, una disposición final y dos Anexos.
RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS	
- Artículos 47.2.1.^a y 55.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. - Artículos 21.3, 27.8 y 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.	
4. LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS	

⁶ Cumplimentar de forma breve, no es preciso reproducirla literalmente.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZaQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 6/23	

El proyecto no deroga formalmente ninguna disposición.

TRAMITACIÓN

Consulta pública previa

SÍ ☐ NO ☒

Resultado y valoración

Trámite de Audiencia e información pública

SÍ ☐ NO ☒

Fecha de la consulta:

Resultado y valoración

Informes y dictámenes recabados

1.

2.

Resultado y valoración

1.

2.

5. ANÁLISIS DE IMPACTOS

Impacto económico
directo

SÍ ☐ NO ☒

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

JOSE LUIS SEDEÑO FERRER

04/11/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767

PÁG. 7/23



Impacto económico⁷		En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
	Impacto económico indirecto	SÍ ☐ NO ☒ En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
Impacto económico-financiero y presupuestario	Afecta solo al órgano directivo proponente	SÍ ☒ NO ☐
	Afecta a otros órganos directivos u organismos	SÍ ☐ NO ☒
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos	
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro	
Impacto de género	La norma posee pertinencia a género	NO ☐ SI ☒ Teniendo en cuenta el objeto del decreto y que los procesos de selección que se convoquen al amparo de la OEP que se aprueba se llevarán a cabo de acuerdo con la legislación básica de función pública, que impone la no discriminación por razón de género en el proceso

⁷ No reproducir el impacto presupuestario, sino responder a la previsión de impacto en la economía en general y si es posible cuantificarla.

		de selección y acceso al empleo, se señala que no existe ningún efecto discriminatorio en este ámbito.
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	NO ☒ SI ☐
Impacto sobre la familia	La norma posee relevancia sobre la familia.	NO ☒ SI ☐

2 JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

Sin perjuicio de lo ya señalado en la parte introductoria de este informe, de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y a los efectos previstos en los artículos 7, 7 bis y 7 ter del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, se emite la presente memoria de análisis de impacto normativo del proyecto de disposición citado en el encabezamiento. La misma se ajusta en su elaboración a la estructura establecida por la Guía Metodológica aprobada por el Consejo de Gobierno mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2024 (publicada en el BOJA número 95, del 17 de mayo).

Considerando el carácter del proyecto cuyo objeto se circunscribe a la determinación de la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y puesto que de su aprobación, tal y como se justifica en los correspondientes apartados de esta MAIN, no se derivarán impactos apreciables en ninguno de los ámbitos previstos en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud ha considerado adecuado la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo en su versión abreviada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 7.3 y 7.ter. del citado Decreto.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 9/23	

3 OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA DE NORMA (Apartado 2.2 guía. Páginas 10-16):

El artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante TRLEBEP, dispone que la Oferta de Empleo Público se aprobará por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas anualmente.

En cuanto al número de plazas objeto de la Oferta de Empleo Público, la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025, dispone, en su artículo 13.1, que durante el año 2025 se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal en el sector público andaluz hasta el máximo que se establezca por la legislación básica estatal. En ese sentido, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogados durante el ejercicio 2025 en virtud del artículo 134.4 de la Constitución Española, prevé en su artículo 20.Dos.1.a) y 3.B) una tasa de reposición de efectivos del 120% en los sectores considerados prioritarios, entre los que se encuentran las Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario.

Esta tasa adicional y la aprobación de ofertas de empleo extraordinarias que se vienen aprobado en los últimos años tienen por objeto acercar las plazas a cubrir a las necesidades de personal no atendidas, y contribuir a la reducción de la temporalidad en el sector público, incluido el sector de sanidad. El Servicio Andaluz de Salud ha venido aprovechando estos instrumentos, ofertando plazas por el máximo que permitía la correspondiente tasa de reposición y aprobando ofertas de estabilización por el total de las plazas que reunían las condiciones de cada oferta. Como consecuencia de ello, desde el año 2013 se vienen aprobando regularmente ofertas de empleo público para los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud cada año, todas ellas por el máximo posible de plazas. Del mismo modo se ha procedido ante las ofertas extraordinarias que se han posibilitado.

En concreto, este año, la oferta que se propone aprobar para 2025 asciende a 10.289 plazas.

La Oferta de Empleo Público es fruto, tal y como establece el artículo 69 del TRLEBEP, de las medidas derivadas de la planificación de recursos humanos, así como del consenso alcanzado después de un amplio debate con las Organizaciones Sindicales en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad y en su reunión de fecha 27 de octubre de 2025 en la que se determinan los datos definitivos de reposición de efectivos por categorías profesionales y propuesta de oferta de empleo público de 2025 para su tramitación ante el Consejo de Gobierno.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 10/23	

En la oferta se incluyen tanto las plazas que deben proveerse por personal de nuevo ingreso mediante el sistema de acceso libre, como aquellas que se proveerán mediante procesos selectivos de promoción interna, facilitando con ello el derecho a la promoción profesional del personal estatutario fijo al que se refiere el artículo 34 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Por último, de acuerdo con la normativa reguladora de los derechos de las personas con discapacidad, se reserva un cupo del diez por ciento del total de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Dentro de este cupo se reserva además un porcentaje específico del dos por ciento para personas con discapacidad intelectual y un uno por ciento para personas con enfermedad mental.

4 RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS:

- Artículos 47.2.1.^a y 55.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

- Artículo 70.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Artículo 8.2.f) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

- Artículos 21.3, 27.8 y 44.1 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5 LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS:

El proyecto no deroga formalmente ninguna disposición.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 11/23	

6 IMPACTO ECONÓMICO, ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO (Apartado 2.5 Guía. Páginas 22-34):

Impacto económico:

La norma carece de impactos apreciables en este ámbito.

Impacto económico-financiero y presupuestario:

La ejecución del proceso de Oferta de Empleo Público previsto en el proyecto de decreto requiere de la realización de las oportunas convocatorias del proceso selectivo al que se asociarán tanto los correspondientes ingresos por las tasas que abonen las personas candidatas, como los gastos necesarios que conlleva su gestión. Con base en la experiencia de las últimas OEPs, se han estimado los siguientes ingresos y gastos, partiendo de la hipótesis de que se registraran 184.893 solicitudes:

Ingresos estimados por tasas: 3.675.086€, teniendo en cuenta un 2% de personal exento quedaría un total de ingresos de 3.601.584€.

Gastos estimados: 2.891.369 €

Tribunales	761.220
Proveedores	739.572
Vigilancia	986.096
Atención Opositores	369.786
Universidades	100.000
Total	2.956.674

Por otra parte, la realización de una Oferta de Empleo Público supone así la conversión de estos efectivos en personal estatutario fijo, mediante la cobertura de las plazas de **acceso libre**, y la consiguiente desaparición de la cotización por desempleo de aquellos/as profesionales que ha sido necesario nombrar temporalmente en dichas plazas, de forma que, el Servicio Andaluz de Salud dejará de cotizar el 5,5% establecido para el personal estatutario temporal por este concepto.

Todo ello se traduce en una disminución de cantidades a abonar con cargo al Capítulo I del presupuesto del SAS. Cuando se hayan producido los actos de toma de posesión, nuestra estimación de su importe respecto de las retribuciones básicas correspondientes

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 12/23	

a las categorías afectadas en esta OEP, y teniendo en cuenta que la base máxima de cotización de contingencias comunes de la Seguridad Social para el 2025 corresponde a un importe de 4.909,50 euros/mes. Es decir, para cada plaza se ha aplicado un 5,5% de su base de cotización anual, con un máximo de 3.240,27 euros (5,5% de la base máxima). Así, el total de ahorro anual asciende a 15.289.757,36 euros/año, con el desglose que aparece a continuación:

OEP LIBRE 2025				
CATEGORIA/ESPECIALIDAD	OFERTA 2025 Libre	Base Cotización	5,50%	Total Ahorro Anual
TOTAL FEA	842	58.929,33	3240,27	2.728.307,34
MEDICO/A DE ADMISION Y DOCUMENTACION CLINICA	3	58.929,33	3240,27	9.720,81
MEDICO/A DE FAMILIA EN UNIDADES DE URGENCIA HOSPITALARIA	107	58.929,33	3240,27	346.708,89
MEDICO/A DE FAMILIA EN CENTROS DE TRANSFUSION, TEJIDOS Y CELULAS	2	58.929,33	3240,27	6.480,54
MEDICO/A DE FAMILIA DE ATENCION PRIMARIA	640	49.610,07	2728,55	1.746.274,46
ODONTOESTOMATOLOGO/A DE ATENCION PRIMARIA	67	49.610,07	2728,55	182.813,11
PEDIATRA DE ATENCION PRIMARIA	77	49.610,07	2728,55	210.098,65
MEDICO/A DEL TRABAJO	4	49.610,07	2728,55	10.914,22
CUERPO SUPERIOR FACULTATIVO IISS, ESPECIALIDAD VETERINARIA	28	46171,74	2539,45	71.104,48
CUERPO SUPERIOR FACULTATIVO IISS, ESPECIALIDAD FARMACIA	6	46171,74	2539,45	15.236,67
FARMACEUTICO/A DE ATENCION PRIMARIA	39	48421,05	2663,16	103.863,15
EPIDEMIOLOGO/A DE ATENCION PRIMARIA	3	48421,05	2663,16	7.989,47
TÉCNICO/A DE SALUD EDUCACIÓN PARA LA SALUD Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA	5	48421,05	2663,16	13.315,79
TÉCNICO/A DE SALUD EN SANIDAD AMBIENTAL	2	48421,05	2663,16	5.326,32
INGENIERO/A SUPERIOR	10	44130,89	2427,20	24.271,99
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA OPCION ADMINISTRACION GENERAL	50	44131,45	2427,23	121.361,49
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA ECONOMIA/ESTADISTICA	4	44131,45	2427,23	9.708,92
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA ORGANIZACION/GESTION	3	44131,45	2427,23	7.281,69
TECNICO/A FUNCION ADMINISTRATIVA SISTEMAS Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	78	44131,45	2427,23	189.323,92
TECNICO/A GESTION DOCUMENTAL, BIBLIOTECA Y ARCHIVO	2	44131,45	2427,23	4.854,46
ENFERMERO/A	1988	33045,24	1817,49	3.613.166,54
ENFERMERO/A ESPECIALISTA EN ENFERMERIA FAMILIAR Y COMUNITARIA	18	35489,04	1951,90	35.134,15
ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	38	37716,86	2074,43	78.828,24
ENFERMERO/A ESPECIALISTA TRABAJO	1	37716,86	2074,43	2.074,43
ENFERMERO/A ESPECIALISTA OBSTETRICO-GINECOLOGICA (MATRONA)	115	37716,86	2074,43	238.559,14
FISIOTERAPEUTA	293	35272,92	1940,01	568.423,11
LOGOPEDA	77	34723	1909,77	147.051,91
PODÓLOGO/A	4	33045,24	1817,49	7.269,95
INGENIERO/A TECNICO/A	61	34723	1909,77	116.495,67
TECNICO/A MEDIO-GESTION DE FUNCION ADMINISTRATIVA OPCION ADMINISTRACION GENERAL	16	37.761,53	2076,88	33.230,15
TECNICO/A MEDIO DE FUNCION ADMINISTRATIVA INFORMATICA	8	32.495,09	1787,23	14.297,84
TECNICO/A MEDIO DE FUNCION ADMINISTRATIVA INFORMATICA	10	32.495,09	1787,23	17.872,30
TECNICO/A SUPERIOR P.R.L. HIGIENE INDUSTRIAL	3	33.083,89	1819,61	5.458,84
TECNICO/A DE PROMOCION EN DONACION DE SANGRE	1	28.569,63	1571,33	1.571,33
TECNICO/A SUPERIOR P.R.L. ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA	3	33.083,89	1819,61	5.458,84
TECNICO/A SUPERIOR P.R.L. SEGURIDAD	2	33.083,89	1819,61	3.639,23
TRABAJADOR/A SOCIAL	58	32.495,09	1787,23	103.659,34
TECNICO/A ESPECIALISTA EN ANATOMIA PATOLOGICA	81	24.857,35	1367,15	110.739,49
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DIETETICA Y NUTRICION	3	24.857,35	1367,15	4.101,46
TECNICO/A ESPECIALISTA EN DOCUMENTACION SANITARIA	3	24.857,35	1367,15	4.101,46
TECNICO/A ESPECIALISTA EN LABORATORIO	109	24.857,35	1367,15	149.019,81

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 13/23	

TECNICO/A ESPECIALISTA EN MEDICINA NUCLEAR	10	24.857,35	1367,15	13.671,54
TECNICO/A ESPECIALISTA EN RADIODIAGNOSTICO	156	24.857,35	1367,15	213.276,06
TECNICO/A ESPECIALISTA EN RADIOTERAPIA	18	24.857,35	1367,15	24.608,78
TECNICO/A ESPECIALISTA ELECTROMEDICINA	1	24.857,35	1367,15	1.367,15
TECNICO/A ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA	96	25.265,31	1389,59	133.400,84
ADMINISTRATIVO/A	315	25.265,31	1389,59	437.721,50
TECNICO/A ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES	73	23.315,95	1282,38	93.613,54
TECNICO/A INTERMEDIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	25.265,31	1389,59	1.389,59
TECNICO/A SUPERIOR EN ALOJAMIENTO	7	23.315,95	1282,38	8.976,64
COCINERO/A	18	23.315,95	1282,38	23.082,79
TECNICO/A EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA	1075	22.303,94	1226,72	1.318.720,45
TECNICO/A EN FARMACIA	11	22.303,94	1226,72	13.493,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	486	22.474,95	1236,12	600.755,41
MONITOR/A	11	22.097,79	1215,38	13.369,16
TELEFONISTA	30	22.097,79	1215,38	36.461,35
CELADOR/A-CONDUCTOR/A	139	21.980,05	1208,90	168.037,48
CELADOR/A	729	20.601,77	1133,10	826.027,97
LIMPIADOR/A	18	20.601,77	1133,10	20.395,75
PEON/A	7	20.601,77	1133,10	7.931,68
PINCHE	201	20.601,77	1133,10	227.752,57
PERSONAL DE LAVANDERIA Y PLANCHADO	27	20.601,77	1133,10	30.593,63
Total general	8.293			15.289.757,36

Respecto del posible impacto económico por la ocupación de las 1.996 plazas previstas para asignación mediante el turno de **promoción interna**, debemos recordar que el acceso del personal estatutario sanitario por este medio a las plazas que se convoquen tiene importantes peculiaridades respecto a lo que podemos encontrar en otros regímenes. Así, la promoción interna no se produce por ascenso desde el grupo inmediatamente inferior al que se pretende ocupar, que permitiría realizar algunas estimaciones previas sobre sus efectos económicos. Para acceder a una oferta de empleo por el turno de promoción interna es necesario ser personal estatutario fijo de Sistema Nacional de Salud y disponer de la titulación exigida para el acceso a la categoría profesional a la que se opta, pero no es necesario que proceda de un grupo inmediatamente inferior, incluso puede proceder del mismo grupo y categoría profesional, como ocurre en los cambios de especialidad.

En ese sentido, cada persona que accede a una plaza por promoción interna percibía las retribuciones que corresponden a la categoría profesional de la que parte y resulta imposible conocer a priori cuáles pudieran ser las diferencias retributivas, si las hubiera. Es necesario tener en cuenta que, en muchas ocasiones, la persona que obtiene plaza por este medio venía ocupando ya una plaza de esa misma categoría por promoción interna temporal (artículo 35 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre), por lo que su toma de posesión definitiva es neutra a efectos de gasto. También pueden producirse accesos por promoción interna a plazas con la misma retribución que se percibía, como ocurre en los casos de cambio de especialidad dentro de la misma categoría o grupo profesional. En general, con carácter mayoritario, las plazas que se ocupen por este turno venían siendo desempeñadas por personal interino o eventual, por lo que su desplazamiento generará

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 14/23	

un ahorro del 5,5% de costes de Seguridad Social, como afirmábamos en el caso del acceso libre.

En definitiva, la diversidad de casos que pueden plantearse en la vía de acceso por promoción interna en el Servicio Andaluz de Salud, no nos permite realizar un cálculo con la mínima exactitud sobre el efecto económico de la misma hasta que no se conozca puntualmente qué profesionales ocuparán dichas plazas.

7 IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA, Y EN LA FAMILIA (Apartado 2.7 Guía. Páginas 41-45):

Impacto de género:

El proyecto es claramente pertinente al género ya que el procedimiento puede afectar directamente a las mujeres y los hombres, es decir, se pueden identificar efectos, impactos o resultados para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que en el comportamiento que nos encontramos en hombres y mujeres en todo el proceso es afectado por sus circunstancias personales y cargas familiares. El Decreto influye en el acceso a puestos de trabajo en el acceso libre o a una mayor retribución económica al ofertar plazas para la promoción interna. Afecta directamente a la situación y posición social de mujeres y hombres, al acceder y promocionar en el puesto de trabajo.

La plantilla del SAS en las categorías objeto de esta oferta de empleo público, parte en su situación actual de un mayor número de mujeres con respecto a hombres, alcanzando estas el 70.95%, proporción que se mantiene en la mayoría de las categorías existentes en el SAS. En concreto, la situación de los efectivos medios del SAS en el año 2024, distribuidos entre hombres y mujeres es la siguiente:

PLANTILLA SAS 2024					
	Total	Mujeres	Hombres	IPRHM	Índice Feminización
Total SAS	126.633	91.176	35.457	1,44	2,57

Por otra parte, la experiencia previa en Ofertas de Empleo Público en el ámbito del SAS nos confirma esta misma tendencia de contribución a la mayor feminización, motivada en este caso por una mayor presencia de las mujeres que de los hombres tanto en las solicitudes de participación como en la superación de la fase de oposición en las

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 15/23	

convocatorias de las OEP de años anteriores. En concreto el índice de feminización total es de 2,57 de mujeres con respecto a los hombres y el IPRHM es de 1,44.

El Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, en cuanto que pueda afectar directa o indirectamente a las personas físicas, no presenta tratamientos diferenciados o especialidades en función del género. El ordenamiento laboral español impone la no discriminación por razón de género en el proceso de selección y acceso al empleo. De modo específico, la ordenación normativa en las administraciones públicas ha establecido el modelo que debe aplicarse en la gestión de las ofertas de empleo público, que también sirve de base para este proyecto de Decreto, y que ha consolidado un proceder igualitario entre hombres y mujeres en las ofertas de empleo público.

Así, las plazas ofertadas tanto por acceso libre como promoción interna se proveerán mediante el sistema selectivo de concurso oposición sin producirse efectos diferenciados sobre mujeres y hombres. No obstante, respetando los criterios establecidos en dicha normativa, se prevé una acción positiva a favor de candidaturas del sexo femenino en aquellas categorías y especialidades en los que este se encuentre especialmente subrepresentado entre el personal estatutario fijo del Servicio Andaluz de Salud, al amparo del apartado 4 del artículo 31 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Como conclusión, cabe señalar que este proyecto de Decreto contiene disposiciones discriminatorias positivas en función del sexo y que su aplicación no generará nuevo impacto discriminatorio negativo por razón de género.

Impacto sobre la infancia y la adolescencia: La norma carece de impactos específicos sobre la infancia y la adolescencia.

El artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, en su redacción dada por la Ley 4/2021, de 27 de julio, de Infancia y Adolescencia de Andalucía, establece que todos los proyectos de ley, disposiciones de carácter general que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 16/23	

impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia y la adolescencia sobre el contenido de las mismas.

De acuerdo con dicha previsión, se estima que el proyecto de decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, no tiene una naturaleza de disposición normativa, sino de acto administrativo, y dado que el mismo constituye un instrumento de planificación que se dicta en el ámbito de la potestad de autoorganización que tiene la Administración, no es susceptible de repercutir sobre los derechos de las personas menores de edad ni adolescentes, ni sobre las actuaciones públicas o privadas relativas a la atención a la infancia y a la adolescencia.

Por otra parte, no pueden acceder a la condición de personal estatutario aquellas personas condenadas por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluya la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos, lo que representa una salvaguarda añadida para los derechos de la infancia y la adolescencia.

7.3 Impacto sobre la familia: La norma carece de impactos específicos sobre la familia.

El Estatuto de Autonomía para Andalucía, dentro del título de los derechos, deberes y políticas públicas, en el artículo 17, proclama que se garantiza la protección social, jurídica y económica de la familia. Por su parte, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, establece en su disposición adicional décima, sobre impacto de las normas en la familia, que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

De acuerdo con dicha previsión se estima que el proyecto de decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, no tiene una naturaleza de disposición normativa, sino de acto administrativo, al constituir un instrumento de planificación que se dicta en el ámbito de la potestad de autoorganización que tiene la Administración. En cualquier caso, analizado el proyecto de Decreto, cabe constatar que ninguna de las disposiciones ni previsiones en él contenidas

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 17/23	

suponen impacto negativo alguno específico sobre la esfera normativa relativa a la protección a la familia ni puede representar efectos negativos sobre el ámbito familiar.

8 SOBRE LA NO NECESIDAD DE SUSTANCIACIÓN DE LOS TRÁMITES DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA.

El proyecto de decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud no precisa de los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública. Así, el artículo 133.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece la audiencia e información públicas con objeto de que la ciudadanía afectada y las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas afectadas puedan realizar aportaciones. Al mismo tiempo, el artículo 133.4 de dicha Ley 39/2015, de 1 de octubre, establece que se podrá prescindir de los trámites de consulta, audiencia e información pública, en el caso de normas organizativas de la Administración autonómica. Igualmente, el artículo 45.1.c) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que, cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia pública directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente, y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición. Por su parte, el artículo 45.l.d) de la misma Ley 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.

El objeto del proyecto de decreto es la aprobación de la Oferta de Empleo Público ordinaria para el Servicio andaluz de Salud en el año 2025. En este sentido, regula el marco normativo de referencia para el desarrollo de los procesos selectivos correspondientes, que contarán con su respectiva convocatoria. Estamos, pues, ante un proyecto de norma organizativa. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del TRLEBEP, el decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público constituye, en esencia, un elemento básico de organización y planificación de los recursos humanos de la Junta de Andalucía. Precisamente por tener dicho carácter organizativo, el artículo 37.1.c) y l) del citado Texto Refundido la incluye como una de las materias que necesariamente deben ser objeto de negociación colectiva (los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos).

De acuerdo con lo anterior, la oferta de empleo Público propuesta en el presente proyecto de decreto ha sido objeto de negociación con las organizaciones sindicales

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 18/23	

representativas del personal en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, pudiéndose prescindir del trámite de audiencia.

9 SOBRE EL LÍMITE DEL DIEZ POR CIENTO DE PLAZAS NO CUBIERTAS DE LAS RESERVADAS PARA EL TURNO DE DISCAPACIDAD.

Con ocasión de la tramitación de la oferta de empleo público del SAS de años anteriores, este centro directivo ha tenido acceso al informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación y Deporte (Informe AJ-CED 2020/60, de 10 de julio de 2020) que plantea distintas interpretaciones sobre el modo de calcular el límite del diez por ciento de plazas no cubiertas de las reservadas para el turno de discapacidad que se reservarían para este turno en posteriores ofertas. Dicho informe concluye que: “ (...) Por tanto, aunque el proyecto ha optado por una de las interpretaciones posibles, ponemos de relieve la existencia de otra interpretación con dos acepciones, consistente en fijar dicho porcentaje bien sobre el número total de plazas reservadas a personas con discapacidad de la Oferta de Empleo Público actual, bien de la siguiente. Todo ello supone que debería justificarse en el expediente la elección del límite del 10% sobre el número de plazas no cubiertas”.

En relación con este aspecto, se indica que, desde la entrada en vigor de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, el Servicio Andaluz de Salud ha entendido que, de las plazas no cubiertas en este turno en cada oferta de empleo público, debe reservarse en futuras ofertas un número de ellas que podrá alcanzar hasta el 10% de las que quedaran vacantes. Así se ha venido recogiendo en las últimas ofertas de empleo público de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud (artículo 5.3 del Decreto 209/2018, de 20 de noviembre, y el artículo 5.3 del Decreto 626/2019, de 27 de diciembre). Igual criterio se aplicó el artículo 5.2 del Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, así como en el Decreto 611/2019, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2019, en el artículo 5.3 del Decreto 194/2020, de 1 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2020 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, en el artículo 5.3 del Decreto 181/2021, de 15 de junio, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2021 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, en el artículo 5.3 del Decreto 567/2022, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2022 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y se modifican los Decretos 290/2021, 291/2021, 292/2021, 293/2021 y 294/2021, todos de 28 de diciembre, por los que se disuelven las Agencias Públicas Empresariales Sanitarias, se designan los correspondientes órganos liquidadores, se establecen medidas en materia de personal y otras medidas organizativas de carácter transitorio, en el artículo 5.3 del Decreto 287/2023, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 19/23	

para el año 2023 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y en el artículo 5.3 del Decreto 274/2024, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2024, de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

A la vista de lo anterior, puede concluirse que se ha mantenido una coherencia en el mantenimiento de reglas homogéneas que se vienen aplicando en esta materia. Así y en aras del mantenimiento de dicha coherencia en la elaboración de las normas que rigen los procesos selectivos que se convocarán al amparo de la nueva oferta de empleo público, esta Dirección General ha optado por el mantenimiento del criterio de aplicar el límite del diez por ciento sobre el número de plazas no cubiertas, al tratarse de un criterio ya consolidado.

Además del cumplimiento de la reserva del diez por ciento de las plazas a la que se ha hecho referencia, el Servicio Andaluz de Salud está plenamente comprometido con la participación de las personas con discapacidad en el empleo público así como con su plena integración en la plantilla de los centros sanitarios. Así, el Servicio Andaluz de Salud vela minuciosamente por la garantía de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en todas las fases de los procesos selectivos, que se concreta en el respeto de los cupos para cada discapacidad, la adaptación y exención de algunas de las pruebas de selección, la adopción de medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y de accesibilidad de pruebas en los diferentes procesos selectivos, así como las adaptaciones en el puesto de trabajo según las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

El mismo criterio se aplica en la gestión de las bolsas de empleo temporal. En ese sentido, esta dirección general considera que el criterio del límite del diez por ciento sobre el número de plazas no cubiertas resulta adecuado para seguir contribuyendo, mediante la acción positiva, a la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en su acceso al empleo público, dentro de las limitaciones que operan sobre la reposición de personal en las administraciones públicas, y que en la actualidad resulta un criterio homogéneo en el conjunto de la Administración Andaluza. Todo ello, sin perjuicio de que por los órganos competentes en la materia puedan adoptarse otros criterios comunes en esta materia para el conjunto de los procesos selectivos en el acceso al empleo público de la Junta de Andalucía.

10 SOBRE LA OBLIGACIÓN DE RELACIONARSE POR MEDIOS ELECTRÓNICOS.

En relación con la obligación de relacionarse por medios electrónicos prevista en la disposición adicional tercera del proyecto, conviene traer a colación que el Real Decreto

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 20/23	

Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su artículo 55.2.f), entre los principios rectores para el acceso al empleo público el de agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Por su parte, el artículo 56 establece, entre los requisitos para participar en el correspondiente proceso selectivo, poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas. Ello determina la exigencia de que los empleados públicos reúnan las habilidades necesarias para su desempeño profesional, que incluyen, entre otras, la gestión electrónica de diversas tareas vinculadas a dicho desempeño.

La gestión de la Oferta Pública de Empleo por procedimientos electrónicos, redundará a su vez en una mayor agilidad en el desarrollo de los procesos selectivos que se convocarán a su amparo, sobre la base de las mejoras desarrolladas en los sistemas informáticos y la aplicación de las previsiones de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en especial de las contempladas en su artículo 14 relativo al derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

La simplificación de los medios de inscripción en las convocatorias mediante un único sistema electrónico supone una mayor agilización de la tramitación y facilita la accesibilidad de los ciudadanos, que dentro del plazo previsto, pueden realizar las gestiones necesarias desde cualquier lugar y hora. Para ello, el Servicio Andaluz de Salud ha llevado a cabo un importante esfuerzo en la implementación de las distintas herramientas informáticas que posibilitan garantizar el pleno ejercicio del derecho al acceso al empleo público y que se traduce en la utilización masiva de los medios electrónicos para la relación de las personas candidatas con el Servicio Andaluz de Salud.

La entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, introdujo novedades en el procedimiento administrativo, que también se aplican a las Ofertas de Empleo Público del Servicio Andaluz de Salud. Así, ha supuesto la implantación de la vía electrónica como medio de inscripción y gestión de los procesos selectivos, suponiendo el único canal utilizable por las personas aspirantes a las plazas de promoción interna. Las exigencias de capacidad técnica y dedicación profesional aconsejan seguir avanzando en la implantación de la administración electrónica como única vía también en los procesos selectivos de acceso libre para ingresar o acceder a la condición de personal estatutario, sin perjuicio de que, en caso necesario, se garantice el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos. Así, el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, previó que las Administraciones puedan establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos. Por tanto, cualquier persona que quiera participar en los procesos selectivos que deriven de la presente Oferta

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 21/23	

podrá hacerlo independientemente de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otras circunstancias que tenga.

Si bien puede no ser suficiente la apelación a la experiencia de los últimos años, también es cierto que esta ha demostrado que la utilización de medios electrónicos ha conllevado una evidente agilización de los procesos selectivos y mejora de su eficacia, y una mayor seguridad para las personas participantes, sin que se haya observado rechazo o incapacidad de los aspirantes a las plazas convocadas para la utilización de los medios electrónicos en los trámites con el SAS.

Además, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, ha abordado esta cuestión. Así, establece en su disposición adicional segunda, sobre tramitación electrónica, que en todos los procedimientos derivados de la regulación contenida en dicha ley será obligatoria la relación con la Administración a través de medios electrónicos, a cuyo efecto se promoverá que las personas interesadas dispongan de los medios electrónicos necesarios. Particularmente, sigue esta disposición estableciendo que quienes participen en los procedimientos selectivos en la Junta de Andalucía estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos en los términos que establezca cada convocatoria y, en todo caso, en los trámites de presentación de solicitudes, aportación de documentación, subsanación, alegaciones y los procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos.

Por todo lo anterior, en aplicación de la normativa citada, el proyecto establece la obligatoriedad de que los solicitantes se relacionen electrónicamente para ciertos trámites a realizar durante el proceso, pero también la previsión de que el órgano convocante garantice, en caso necesario, el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos precisos para ello. Por tanto, cualquier persona que quiera participar en los procesos selectivos que deriven de esta oferta de empleo público podrá hacerlo independientemente de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otras circunstancias.

11 SOBRE LA ENTRADA EN VIGOR DEL DECRETO.

En relación con la disposición final única del proyecto, el artículo 70.2 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas de aprobar anualmente la Oferta de Empleo Público así como la obligación de su publicación en el diario oficial correspondiente. En ese sentido, el proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2025 de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud se constituye en una norma habilitante para la aprobación de las correspondientes convocatorias y la aprobación de

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 22/23	

sus bases, que se convierten en las auténticas normas reguladoras de los procesos selectivos, de obligado cumplimiento tanto para la administración convocante como para las personas aspirantes en dichos procesos. Así, serán las posteriores bases de las convocatorias las que detallarán los aspectos de mayor interés para la ciudadanía, por lo que esta Dirección General entiende que la entrada en vigor al día siguiente de su publicación de este Decreto es apropiada, toda vez que, en primer lugar, su destinatario principal es la propia Administración que deberá convocar y desarrollar los diferentes procesos selectivos para la cobertura de las plazas ofertadas para el año 2025 y que, en segundo lugar, retrasar su entrada en vigor podría retrasar, a su vez, el desarrollo de los procesos selectivos y la cobertura real de las plazas, siendo por tanto contrario al principio de agilidad al que ya se ha hecho referencia.

12 DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS REALIZADAS (Apartado 2.12 Guía. Página 53):

Versión inicial 31.10.2025

El Director General de Personal

José Luis Sedeño Ferrer

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	04/11/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmPZAQV7NNL6K6QK84MYVSGG767	PÁG. 23/23	