

Anexo II (a)

DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS**

**TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES**

Nº de orden	Denominación del documento
1	Propuesta de acuerdo de inicio
2	Informe sobre necesidad y oportunidad
3	Memoria Económica
4	Memoria sobre principios de buena regulación
5	Informe de evaluación de impacto de género
6	Informe de valoración de cargas administrativas
7	Memoria de evaluación del enfoque de los derechos de la infancia
8	Evaluación de efectos sobre la competencia efectiva, unidad de mercado y activ. económicas
9	Informe sobre trámites de consulta pública previa, audiencia e información públicas
10	Informe de consulta, audiencia e información pública
11	Certificación de negociación colectiva en la Comisión del VI Convenio Colectivo
12	Certificación de negociación colectiva en la Mesa Sectorial
13	Certificación tasa de reposición
14	Acuerdo de inicio
15	Informe de la Secretaría General Técnica
16	Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género
17	Informe de la Secretaría General para la Administración Pública
18	Informes de valoración de observaciones
19	Informe del la Dirección General de Presupuestos
20	Informe del Gabinete Jurídico
21	Valoración del Informe del Gabinete Jurídico

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

Código Seguro De Verificación:	9eavqJT9R3JKTAYZC5ZGK284EHXMUH		
Firmado Por	ANTONIO SANZ CABELLO		
Url De Verificación	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	Página	1/2






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.

Sevilla, 14 de septiembre de 2021

Fdo.: Antonio Sanz Cabello  
Viceconsejero de la Presidencia,  
Administración Pública e Interior

<b>Código Seguro De Verificación:</b>	9eavqJT9R3JKTAYZC5ZGK284EHXMUH		
<b>Firmado Por</b>	ANTONIO SANZ CABELLO		
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	<b>Página</b>	2/2




## PROPUESTA DE INICIO DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

Al existir la necesidad de aprobar el proyecto de Decreto por el que se apruebe la Oferta de Empleo Público para el año 2021, se adjunta texto así como documentación preceptiva, al objeto de que, si lo estima conveniente, disponga que se inicie su tramitación.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAKS7N5VFSB5JX35ZD9G6JKGJYS	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

## INFORME SOBRE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

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

La Oferta de Empleo Público encuentra su fundamento legal en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto en su artículo 70, 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 competente en materia de 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 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, establece en su artículo 13, apartado 1, que durante el año 2021 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 este sentido, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en su artículo 19. Uno.1, que a lo largo del año la incorporación de nuevo personal a las administraciones públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, y se ajustará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien de las bajas producidas en los sectores prioritarios, definidos en su artículo 19.Uno.3, y del 100 por cien en los demás sectores. Asimismo, en el apartado Uno.6 del citado artículo, se señala de forma expresa que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJA3G8TEJ753VJVKRXD5NBZNF93	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



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 la ciudadanía, todo ello de conformidad con lo que dispone el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.


La Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021 refleja, por tanto, un proceso de priorización de recursos humanos basado no sólo en la tasa de temporalidad, sino que también evalúa las necesidades organizativas y de planificación que concurren en cada caso. En este sentido, si bien se parte de una discriminación inicial que tiende a considerar aquellos colectivos de personal que cubren necesidades inaplazables en sectores prioritarios, (interinos nombrados en sectores prioritarios en el año inmediato anterior por aplicación de la Ley) este criterio se modula para valorar la inclusión o exclusión de determinados cuerpos, especialidades o categorías profesionales en los que concurren necesidades organizativas que demandan una valoración singularizada.

Así, la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021 incluye plazas que se destinan a aquellas áreas de la Administración que tienen como objetivo la prestación de servicios que se consideran fundamentales para el logro de una adecuada administración, y el apoyo a las funciones prioritarias definidas en la Leyes de Presupuestos, así como son las relacionadas el control de la asignación eficiente de los recursos públicos; el asesoramiento jurídico y gestión de los recursos públicos; 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 y personal que presta servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

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

Respecto al personal laboral, la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021 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.

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

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJA3G8TEJ753VJVKRXD5NBZNF93	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



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

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, modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, 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.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJA3G8TEJ753VJVKRXD5NBZNF93	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	

## MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A 2021

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en su artículo 70 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, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas.

En el ámbito autonómico, las competencias de la Comunidad Autónoma en cuya virtud se fundamenta el proyecto de Decreto de la OEP, se hallan 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.”*

En el mismo sentido, el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, dispone 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 la dotación de personal existente, siendo objeto de aprobación por el Consejo de Gobierno a propuesta de la persona titular de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

Son las Leyes de Presupuestos las que 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.

La Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, establece en su artículo 13.1 que 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 este sentido, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en su artículo 19 Uno.1, que a lo largo del año la incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno. e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores, fijando, en el apartado Uno. 3, los sectores que se consideran prioritarios a efectos de la tasa de reposición. Asimismo, en el apartado Uno.6 del citado artículo, se señala de forma expresa que no computa-



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 1/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



rán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, el personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, las plazas que se convoquen para su provisión por promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, la tasa de reposición de efectivos se realiza aplicando el 110% en los sectores prioritarios, determinados en la propia normativa, sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario 2020, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas. Para el resto de sectores, no prioritarios, la tasa aplicable es del 100%.

A la vista de lo expuesto, al objeto de realizar el cálculo de la tasa de reposición de efectivos para el año 2021 es necesario realizar la siguiente operación en relación con el personal empleado fijo:

TASA REPOSICIÓN 2021=
110% (Ceses sectores Prioritarios 2020 - reingresos sectores Prioritarios 2020)
+100% (Ceses sectores No Prioritarios 2020 - reingresos sectores No Prioritarios 2020)

Aplicando la fórmula anterior, la tasa de reposición de efectivos arroja un valor de **1.566 plazas**; se acompaña como anexo el “Informe Previo al cálculo de la Tasa de Reposición de Efectivos para el año 2021” en el que se recoge de forma detallada los criterios seguidos para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos.

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

A la vista de todo lo anteriormente expuesto, mediante el proyecto de Decreto, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2021, se incluyen las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y deben proveerse me-

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 2/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





dante personal de nuevo ingreso, de acuerdo con la distribución por grupos, subgrupos, cuerpos y especialidades, opciones o subopciones, y categorías de acceso de personal funcionario y laboral que figuran en los Anexos I y II para el acceso libre y la promoción.

Así, en el proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2021 se incluyen un total de **2.605** plazas, con la siguiente distribución:

Modo de acceso	Personal Funcionario	Personal Laboral	TOTAL
Acceso Libre	783	783	1.566
Promoción	529	510	1.039
<b>Total</b>	<b>1.312</b>	<b>1.293</b>	<b>2.605</b>

Anexo I  
Acceso Libre

				PLAZAS	
<b>OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021</b>				<b>2605</b>	
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>Cupo. Gral.</b>	<b>Cupo Discapacidad</b>			<b>TOTAL</b>
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
<b>C. S. DE ADMINISTRADORES A1.1</b>	<b>137</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>150</b>	
ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	109	9	2	120	
ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	28	2		30	
<b>C.S. FACULTATIVO A1.2</b>	<b>120</b>	<b>8</b>		<b>128</b>	
ARQUITECTURA SUPERIOR A1.2001	9	1		10	
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	5			5	
INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	5			5	
INGENIERÍA DE MINAS A1.2005	5			5	
MEDICINA A1.2009	13	1		14	
MEDICINA - SUBOPCIÓN MEDICINA DEL TRABAJO A1.2009	20	2		22	
VETERINARIA A1.2012	5			5	



PSICOLOGÍA A1.2016	5			5
INFORMÁTICA A1.2019	9	1		10
LETRADOS DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA A1.2020	5			5
ARCHIVÍSTICA A1.2022	5			5
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES A1.2026	6	1		7
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE A1.2027	9	1		10
CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	5			5
ESP. INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS-OPCIÓN INSPECCIÓN MEDICA A1.2100	14	1		15
<b>LETRADOS DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA A1.3000</b>	<b>9</b>	<b>1</b>		<b>10</b>
<b>C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1</b>	<b>46</b>	<b>4</b>		<b>50</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	28	2		30
GESTIÓN FINANCIERA A2.1200	18	2		20
<b>C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2</b>	<b>92</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA A2.2002	9	1		10
INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL A2.2004	5			5
INGENIERÍA TÉCNICA DE MINAS A2.2005	5			5
INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL A2.2006	9	1		10
ENFERMERÍA - SUBOPCIÓN ENFERMERÍA DEL TRABAJO A2.2007	9	1		10
TRABAJO SOCIAL A2.2010	45	4	1	50
AYUDANTES DE ARCHIVO A2.2013	5			5
AYUDANTES DE MUSEOS A2.2015	5			5
<b>C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>141</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>155</b>
<b>CUERPO DE AYUDANTES TÉCNICOS C1.2</b>	<b>18</b>	<b>2</b>		<b>20</b>
ESP.AGENTES MEDIO AMBIENTE C1.2100	18	2		20



<b>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000</b>	<b>137</b>	<b>11</b>	<b>2</b>		<b>150</b>
<b>RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>				<b>20</b>	<b>20</b>
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000				20	20
<b>TOTAL PLAZAS PERSONAL FUNCIONARIO</b>	700	56	7	20	783

<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL</b>	<b>Cupo. Gal.</b>	<b>Cupo Discapacidad</b>			<b>TOTAL</b>
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
<b>GRUPO I</b>	<b>11</b>	<b>1</b>			<b>12</b>
MÉDICO/A	11	1			12
<b>GRUPO II</b>	<b>29</b>	<b>3</b>			<b>32</b>
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	22	2			24
TITULADO/A GRADO MEDIO	7	1			8
<b>GRUPO III</b>	<b>154</b>	<b>13</b>			<b>167</b>
ANALISTA DE LABORATORIO	5				5
DIRECCIÓN COCINA	28	2			30
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	1			10
ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS	1				1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	18	2			20
PERS. OPERADOR PROTECCIÓN CIVIL Y TELECO	1				1
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	55	5			60
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	37	3			40
<b>GRUPO IV</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>36</b>
AUXILIAR DE SERVICIOS DE CENTROS	5				5
OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTES	1				1
OFICIAL 2ª OFICIOS	26	2	2		30



<b>GRUPO V</b>	<b>462</b>	<b>39</b>	<b>8</b>		<b>509</b>
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	422	35	7		464
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	31	3	1		35
PERSONAL DE OFICIOS	9	1			10
<b>RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>					<b>27</b>
PERS. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO					12
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN					5
PERSONAL DE OFICIOS					10
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL</b>	<b>688</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>783</b>
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO LIBRE</b>	<b>1388</b>	<b>114</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>1566</b>

Anexo II  
Promoción

<b>PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>Cupo. Gral.</b>	<b>Cupo Discapacidad</b>		<b>TOTAL</b>
		GENERAL	MENTAL	
<b>C. S. DE ADMINISTRADORES A1.1</b>	<b>135</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>150</b>
ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	90	8	2	100
ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	45	4	1	50
<b>C.S. FACULTATIVO A1.2</b>	<b>61</b>	<b>4</b>		<b>65</b>
INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	5			5
INGENIERÍA DE MONTES A1.2006	5			5
BIOLOGÍA A1.2007	9	1		10
FARMACIA A1.2008	5			5
PESCA A1.2010	5			5
PEDAGOGÍA A1.2015	9	1		10
PSICOLOGÍA A1.2016	9	1		10



INFORMÁTICA A1.2019	5			5
CIENCIAS DEL MEDIO NATURAL Y CALIDAD AMBIENTAL A1.2029	9	1		10
<b>C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>50</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	45	4	1	50
<b>C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2</b>	<b>57</b>	<b>3</b>		<b>60</b>
ARQUITECTURA TÉCNICA A2.2001	5			5
INGENIERÍA TÉCNICA FORESTAL A2.2006	5			5
TRABAJO SOCIAL A2.2010	14	1		15
INFORMÁTICA A2.2012	23	2		25
EDUCACIÓN SOCIAL A2.2018	5			5
ESP. DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO A2.2200	5			5
<b>C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>172</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>189</b>
<b>CUERPO DE AYUDANTES TÉCNICOS C1.2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>		<b>10</b>
INFORMÁTICA C1.2003	9	1		10
<b>RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>				<b>5</b>
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000				5
<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>479</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>529</b>

<b>PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL</b>	<b>Cupo. Gral.</b>	<b>Cupo Discapacidad</b>			<b>TOTAL</b>
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
<b>GRUPO I</b>	<b>23</b>	<b>2</b>			<b>25</b>
PEDAGOGO/A	18	2			20
PSICÓLOGO/A	5				5



<b>GRUPO II</b>	<b>55</b>	<b>5</b>		<b>60</b>	
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	28	2		30	
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	18	2		20	
EDUCADOR/A INFANTIL	9	1		10	
<b>GRUPO III</b>	<b>201</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>219</b>	
ANALISTA DE LABORATORIO	28	2		30	
ENCARGADO/A	64	5	1	70	
ENCARGADO/A DE ALMACEN	9	1		10	
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	9	1		10	
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	54	4	1	59	
PROFESOR/A PRÁCTICAS	14	1		15	
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	23	2		25	
<b>GRUPO IV</b>	<b>104</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>116</b>	
AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	9	1		10	
AUXILIAR LABORATORIO	18	2		20	
CONDUCTOR/A	33	3		36	
OFICIAL 2º OFICIOS	44	4	2	50	
<b>GRUPO V</b>	<b>82</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	
PERS. SERVICIOS GENERALES	82	7	1	90	
<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL</b>	<b>465</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>510</b>
<b>TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN</b>	<b>944</b>	<b>78</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>1039</b>

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 que afecte o pudiera afectar a los ingresos y gastos públicos, además de atenerse a las disponibilidades del presupuesto corriente, deberán valorar las repercusiones y efectos sobre los ejercicios presupuestarios a los que se extienda su vigencia o efectos. Esta valoración, por tanto, deberá documentarse en una memoria económica que ponga de manifiesto detalladamente evaluados cuantos datos resulten precisos para conocer la incidencia económica financiera de su ejecución. En este sentido, la Oferta de Empleo Público asume la forma de Decreto,



correspondiendo su aprobación al Consejo de Gobierno y debiendo ajustarse en su tramitación a lo exigido para las normas de este rango en la legislación autonómica y que anteriormente hemos mencionado.

## **1. Valoración de la incidencia económica de la Oferta de Empleo Público 2021**

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 **2021**, que se compone de un total de **2.605** plazas, distribuidas entre Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones del personal funcionario y Grupos y Categorías de personal laboral, a cubrir en procesos de acceso libre y promoción interna.

Al objeto de valorar su incidencia económica, y determinar con exactitud el coste que la OEP **2021** plantea, al igual que ya hemos puesto de manifiesto en memorias económicas anteriores, volvemos a reiterar la dificultad que plantea conocer con exactitud dicho coste, dado que los informes de datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos SIRhUS, son informes a tiempo real por lo que estos datos varían de una fecha a otra, dada la naturaleza de la materia de personal (nombramiento de interinos, ceses, bajas, cambio de situaciones administrativas sin reserva de puesto, reingresos provisionales, etc...), por lo tanto y en consecuencia, para realizar cualquier cálculo o coste, los datos son variables debido a las causas antes citadas.

Del mismo modo, otro factor que dificulta el cálculo de su coste con exactitud, es que a pesar de que las ofertas de empleo público están sometidas al principio de anualidad, su ejecución deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, procesos largos que se prolongan en el tiempo, o que se solapan con otras formas de provisión, como pueden ser los concursos de méritos y de traslados e incluso con otras OEP anteriores pendientes de ejecución.

Sin embargo, aun cuando quisiéramos hacer una aproximación a la valoración en los distintos escenarios, partiríamos del coste de los puestos al día de hoy, sin poder predecir las incidencias económicas futuras, como podría ser aumento o subida en nómina.

**A)** En lo que se refiere al **ACCESO LIBRE** se ofertan un total de **1.566** plazas entre personal funcionario y personal laboral, en cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos para el año 2021 establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Siguiendo la línea mencionada anteriormente, y por lo que se refiere a las plazas ofertadas para **personal funcionario**, para valorar la incidencia económica de la aprobación de dicha Oferta de Empleo Público 2021, 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 en cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones una vez deducidas las plazas que fueron ofertadas y están comprometidas en virtud tanto de los procesos ordinarios como extraordinarios (Estabilización y Consolidación) correspondientes a las convocatorias publicadas y pendientes. Así, en el supuesto de que la plaza esté ocupada por 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. Por el

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 9/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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.

Una vez obtenido este saldo de plazas ocupadas por personal interino, se estudiaría el número de plazas vacantes que a una fecha determinada nos informa el Sistema SIRhUS en cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones que se vayan a ofertar. Por tanto, el coste total que corresponde a cada Cuerpo, Especialidad, Opción y Subopción, sería el resultado de multiplicar el número de plazas ofertadas para este año 2021 que no desplazan interino por el valor que se ha estimado y asignado aproximadamente a un puesto base tipo para cada uno de los grupos y subgrupos.

Este valor asignado a un puesto base tipo, sería el resultado de la suma total del valor intrínseco del puesto tipo, más la productividad prevista para 2021<sup>1</sup>, añadiendo un 30 por ciento de Seguridad Social de ambos conceptos, con una salvedad, y es que los puestos adscritos a determinados Cuerpos y Especialidades, que se rigen por su normativa específica, incluidos los conceptos retributivos, y por tanto llevan un tratamiento individualizado al ser su coste superior, como así ocurre con los siguientes:

- Inspector de Prestaciones y Servicios Sanitarios-Opción Inspección Médica, A1.2100
- Letrados Administración Sanitaria, A1.2020
- Letrados de la Junta de Andalucía, A1.3000
- Agentes de Medio Ambiente, C1.2100

Ejemplo de cálculo de Puesto de Acceso para el Subgrupo A1:

FUNCIONARIOS DE CARRERA - VALORACIÓN PUESTOS BASE a 2021				
Grupo	Coste intrínseco	Productividad	S. Social	TOTAL
A1	30.450,00	690,46	9.342,14	40.482,60

Ejemplo de cuadro de coste para el Cuerpo Superior de Administradores Generales A1.1100:

Cuerpo	Especialidad	Saldo de Plazas ocupadas por interinos-comprometidas OEP anteriores	OEP 2021	Vacantes dotadas libres	Vacantes desdotadas	PLAZAS A DOTAR	COSTE UNITARIO	Coste Total
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	-427	120	171	507	120	40.482,60 €	4.857.912,00 €

Por otra parte, en lo que se refiere a las plazas ofertadas para personal laboral, debe indicarse que por aplicación de la Instrucción 3/2013, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se modifica la Instrucción 2/2013 sobre la resolución de los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo, promoción y traslados convocados en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral

1 El importe de la productividad de los cuerpos generales se ha obtenido de la estimación calculada por la DG de Presupuestos para el Plan de Choque de reactivación de la economía como consecuencia de la COVID-19.





de la Administración de la Junta de Andalucía, la adjudicación de puestos en códigos multipuestos sólo desplaza al personal temporal si no existen plazas vacantes, dotadas y libres, situación que sólo se puede conocer en el momento de resolver el procedimiento.

Por tanto, en base a esta instrucción y siguiendo el criterio del Servicio de Planificación y Gestión de Personal Laboral, nos encontramos con los siguientes supuestos:

- Del 100% de plazas ofertadas en cada Categoría Profesional, se estima que como máximo el 50% de las plazas consolidan empleo temporal y se calculan a coste cero, al entender que el personal laboral temporal pasa, tras la superación del proceso selectivo, a personal laboral fijo.
- El otro 50%, al desconocer si se va a producir desplazamiento o no, de personal laboral temporal, consideramos que la totalidad de estas plazas se valoran a coste íntegro.
- Excepcionalmente, las plazas ofertadas en la categoría Titulado/a de Grado Medio, al tratarse de puestos funcionarizables, se estima que desplazarán al 100% del personal laboral temporal, y por tanto se calculan a coste cero; de igual forma se calcula a coste cero la plaza de la categoría de Encargado/a de Artes Gráficas, la de Personal Operador de Protección Civil y Telecomunicaciones así como la de la categoría Oficial 2ª Impresión y Manipulación Artes Gráficas, al tratarse de plazas con características especiales, por lo que han de ser convocadas las plazas con carácter temporal, sin que sea posible sustituirlas por otras.

Debido a la heterogeneidad de retribuciones para puestos desempeñados por personal laboral, para establecer el coste “tipo” para nuestros cálculos, hemos partido del coste medio de las plazas de cada Grupo. Para el cálculo de este coste medio, habría que obtener el promedio de retribuciones intrínsecas por cada Grupo (I, II, III, IV, V) del listado de costes intrínsecos de todos los puestos adscritos a personal laboral, adicionando la productividad prevista para 2021 y un 30% como coste de Seguridad Social, de forma análoga a lo realizado para personal funcionario.

Ejemplo de Cálculo de Puesto Tipo de Acceso para el Grupo I:

LABORALES FIJOS - VALORACIÓN PUESTOS TIPO a 2021				
Grupo	Valor Medio Puesto	Productividad	Seg. Social	Total
I	35.512,87	233,27	10.723,84	46.469,98

Ejemplo 1. Cuadro de coste total para la categoría profesional Médico/a, adscrita al Grupo I:

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL						
Grupo	Categoría	Saldo Temporales tras descontar OEP pendientes	OEP 2021	Resto No ocupa plaza de temporal (Coste 100%)	Coste Medio Total	Coste Total
I	MÉDICO/A	5	12	7,00	46.469,98	325.289,86

El coste total para la categoría de Médico/a es el resultado de multiplicar el coste íntegro de 7 plazas que no consolidan empleo temporal, dado que el empleo temporal no alcanza el 50% de las ofertadas.



Ejemplo 2. Cuadro de coste total para la categoría Personal Técnico en Integración Social, adscrita al Grupo III:

Grupo	Categoría	Saldo Temporales tras descontar OEP pendientes	OEP 2021	Resto No ocupa plaza de temporal (Coste 100%)	Coste Medio Total	Coste Total
III	PERSONAL TECNICO EN INTEGRACION SOCIAL	36	60	30	30,00	944.885,10

Por todo lo anterior y realizando las operaciones descritas, podríamos concluir que el coste máximo sería:

**A.1) PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO**, asciende a un total de **783 plazas**. Si tenemos en cuenta que el saldo de plazas ocupadas por interinos es cero, las 783 plazas ofertadas serían vacantes libres, siendo por tanto objeto de valoración económica.

Para realizar el cálculo del coste de los distintos cuerpos y especialidades se han utilizado los siguientes puestos tipo:

FUNCIONARIOS DE CARRERA - VALORACIÓN PUESTOS BASE a 2021	
Grupo	CÓD. DE LOS PUESTOS UTILIZADOS
A1	38210
A2	85010
C1	6711110
C2	6696810
Letrados J.A.	2703910
Agentes Medio Ambiente-Base	13572410
Investigación Agraria y Pesquera	9196410
Letrados de administración sanitaria	2137510
Inspectores médicos y Farmacéuticos	1941710 1943210
Subinspector médico	1941310
Inspector del Territorio urbanismo y vivienda	9724610
Desarrollo Agrario y Pesquero	9192910

Según los datos que figuran en el anexo I, el coste total del personal funcionario sería el indicado a continuación:

- Para el conjunto de cada uno de los Cuerpos Superiores de Administradores y Superiores Facultativos, a excepción de aquellos que se rigen por su normativa específica, asciende a 10.444.510,80 € (se ha calculado sobre un total de las 258 plazas ofertadas por un importe cada una de 40.482,60 €).



Para los Cuerpos y Especialidades que se rigen por su normativa específica, asciende a 2.214.236,7€ (5 plazas por un importe cada una de 65.540,90 € para el Cuerpo Superior Facultativo de Letrados de la Administración Sanitaria, 15 plazas por un importe cada una 68.203,54 € del Cuerpo Superior de Inspector de Prestaciones y Servicios Sanitarios, opción Medicina A1.2100 y 10 plazas por un importe cada una de 86.347,91€ para el Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía).

- Para los Cuerpos de Gestión Administrativa y Técnicos de Grado Medio, supone un total de 5.266.782 € (al no desplazar interinos, se calcula el coste de las 150 plazas ofertadas por un importe cada una de 35.111,88 €).

- Para el Cuerpo General de Administrativos asciende a 4.449.180,45 € (155 plazas por un importe cada una de 28.704,39 €); para la especialidad de Agentes de Medio Ambiente asciende a 727.088,00 € (20 plazas por un importe cada una de 36.354,40€).

- Para el Cuerpo de Auxiliares Administrativos, supone un coste total de 4.403.950,30 € (170 plazas por un importe cada una de 25.905,59 €).

Así pues, el coste global de ejecución de la oferta para el acceso libre para el personal funcionario asciende a un importe de **27.505.748,25 €**.

**A.2) PARA EL PERSONAL LABORAL** se incorporan un total de **783 plazas**. Según los datos que se detallan en el anexo I, el coste total del personal laboral sería el siguiente:

- Para la categoría profesional de Médico/a dentro del *Grupo I* asciende a 325.289,86 € (se aplica el coste íntegro de 7 plazas por un importe cada una de 46.469,98 €, ya que el empleo temporal no alcanza el 50%).

- Para el *Grupo II*, se calcula el 100% de las 24 plazas ofertadas de la categoría profesional Diplomado/a Trabajo Social o equivalente por un importe cada una de 41.287,60 €, al no haber empleo temporal, lo que asciende a un total de 990.902,40 €; en la categoría de Titulado/a Grado Medio se calcula a coste cero, al tratarse de una excepción respecto al criterio empleado, ya que se desplaza al 100% de personal temporal por ser una categoría funcionarizable.

- Para el total de plazas de las categorías profesionales del *Grupo III* se calcula el coste íntegro de 121 plazas por un importe cada una de 31.496,17 €, lo que supone un total de 3.811.036,57 €; se aplica el criterio de coste íntegro al 50% de plazas ofertadas en la categoría de Personal Técnico de Integración Social (30 plazas); para resto de plazas ofertadas de cada una de las categorías, al no alcanzar el empleo temporal el 50% de las plazas ofertadas, se calcula a coste íntegro las 91 plazas que no consolidan empleo temporal; excepcionalmente en la categoría de Encargado/a de Artes Gráficas y Personal Operador Protección Civil y Telecomunicaciones se calcula coste cero al desplazar al temporal que lo ocupa, por tener características especiales.

- Para el total de plazas de las categoría profesional del *Grupo IV* se calcula el coste íntegro de las 35 plazas ofertadas plazas por un importe cada una de 26.296,49€, lo que supone un total de

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 13/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



920.377,15€; se aplica el coste íntegro de las 30 plazas ofertadas de la categoría de Oficial 2º Oficios y las 5 de Auxiliar de Servicios a Centros; excepcionalmente, se calcula a coste cero la plaza ofertada de Oficial 2º Impresión y Manipulado de Artes, siguiendo el mismo criterio aplicado que en categorías mencionadas anteriormente, por tener características especiales.

- Siguiendo el criterio análogo que en los grupos anteriores, para el total de plazas ofertadas de las categorías del *Grupo V* se calcula el coste íntegro de 298 plazas por un importe cada una de 23.748,50 €, que asciende a 7.077.053,00 €.

Así pues, el coste global de la ejecución de la oferta para el acceso libre del personal laboral supone un importe de **13.124.658,98 €**.

Por consiguiente, el coste global de la Oferta para el acceso libre de personal funcionario y laboral asciende a **40.630.407,23 €**.

En el **Anexo I** se recoge el computo global en el turno de acceso libre de resolución de la Oferta de Empleo Público para 2021, desglosado por Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones del personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral.

**B) PROMOCIÓN INTERNA.** Se ofertan **1.039 plazas** entre personal funcionario y laboral, que se proveerán mediante procesos selectivos de promoción interna, de acuerdo a lo establecido en el art. 14.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**B.1.) PERSONAL FUNCIONARIO.** 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 las siguientes variables:

- *Consolidan:* habiéndose observado un cambio de tendencia respecto a ofertas anteriores analizadas, se estima que consolidan el puesto que venían desempeñando dentro de los Cuerpos Generales el 50% de la totalidad de funcionarios que resultan adjudicatarios, es decir, partimos de la hipótesis de que el 50% de los participantes consolidan su plaza. 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, más la diferencia de la paga extraordinaria (dos al año) correspondiente al sueldo base entre el puesto que accede y del puesto que procede, incrementadas con el gasto en Seguridad Social.
- *No consolidan:* en base a datos históricos de ofertas anteriores, y de acuerdo con el cambio de tendencia advertido, al objeto de valorar su incidencia económica se contemplan dos supuestos:
  - i. Para los Cuerpos Generales, se estima que no consolidan el puesto que venían desempeñando en los puestos que venían ocupando el 50% de la totalidad de funcionarios que resultan adjudicatarios (se parte de la hipótesis de que el 50 % no consolida).

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 14/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



i. Para los Cuerpos Superior facultativo, Técnicos de Grado Medio, Ayudantes Técnicos, de acuerdo con el cambio de tendencia observado, se estima que no consolidan el puesto que venían desempeñando el 100% del personal funcionario adjudicatario.

Además, para la resolución del coste de la Oferta a efectos incidencia económica, para el supuesto en que no se consolida el puesto, hemos de considerar las siguientes condiciones:

a) 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.

b) 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.

Al objeto de valorar su impacto económica, y debido a la heterogeneidad de retribuciones para puestos desempeñados desde los que se promociona y al que se accede, como criterio general, se realiza el cálculo sobre los puestos base tipo de acceso.

Ejemplo de cálculo de coste de promoción interna para el Cuerpo Superior de Administradores, Especialidad Administradores Generales A1.1100.

Cuerpo	Especialidad	Saldo Interinos	OEP LIBRE 2021	Promoción OEP 2021	Consolida	No consolida y no desplaza Interino	No consolida y desplaza Interino	Coste unitario con consolidación	Coste unitario sin consolidación	Coste Total
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	-427	120	100	50	50	0	2.520,78 €	5.370,72 €	394.575,00

Aplicando los criterios citados anteriormente, el coste estimado de cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones que conforma la OEP 2021, en turno de promoción interna es:

- Para el conjunto de cada uno de los Cuerpos Superiores de Administradores y Superiores Facultativos, el coste asciende a 940.959,30 €
- Para los Cuerpos de Gestión Administrativa y Técnicos de Grado Medio, el coste supone un total de 652.162,15 €
- Para el Cuerpo General Administrativos y ayudantes técnicos el coste es de 507.453,18€.

Según los datos anteriores, el coste global de ejecución de la oferta, para el turno de promoción interna del personal funcionario asciende a **2.100.574,63 €**.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 15/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



## B.2) PARA PERSONAL LABORAL

Por lo que se refiere al personal laboral, para la valoración de su coste dentro del turno de promoción, hemos de tener en cuenta lo previsto en el artículo 17 del VI Convenio Colectivo del personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, según el cual, en este sistema de promoción, el personal laboral fijo o fijo discontinuo puede acceder a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno superior siempre que cumpla los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate. Pues bien, para calcular su coste, partiendo de esta posibilidad de promoción a una categoría superior inmediata o no, (puede promocionar a cualquier grupo superior), habría que tener en cuenta la máxima diferencia de retribución media que puede haber entre grupos.

Por tanto, para el cálculo del coste de promoción del personal laboral para cada uno de los Grupos y Categorías Profesionales se partiría de la máxima diferencia de retribución media de un puesto correspondiente al Grupo inferior (V) y de un puesto del Grupo superior (I). Además, y de igual forma que para el turno de acceso libre, se mantiene el criterio de que si desplaza a personal temporal, su resolución no supone ningún coste adicional, al no existir actualmente diferencia retributiva entre el personal temporal que cesa el laboral fijo que ingresa. Así, se estima que el 50% de plazas consolidan empleo temporal y se estiman a coste cero, al entender que el personal laboral temporal pasa, tras la superación del proceso selectivo, a personal laboral fijo y el resto a coste coste 100%.

Ejemplo de coste de promoción de personal laboral para la categoría Analista de Laboratorio, dentro del Grupo III:

GRUPO	Categoría	Saldo Temporales tras descontar OEP pendientes	OEP LIBRE 2021	SaldoTemporales tras OEP 2021 Libre	Promoción OEP 2021	Desplaza Temporal (coste o)	No desplaza temporales (coste 100%)*	Coste unitario promoción al Grupo III	Coste Total
III	ANALISTA DE LABORATORIO	2	5	-3	30	0,00	30,00	7.747,67 €	232.430,10

Teniendo en cuenta las variables antes mencionadas, la resolución de la Oferta para el Personal Laboral en el turno de promoción, arroja los siguientes datos:

- Para el conjunto de cada una de las categorías del *grupo I*, el coste asciende a 568.037,00€.
- Para las categorías del *grupo II*, el coste supone un total de 1.052.346,00 €
- Para las categorías del *grupo III*, el coste es de 1.688.992,06 €.
- Para las categorías del *grupo IV* el coste asciende a 249.703,02 €.
- Para las categorías del *grupo V* el coste es cero, que que no hay diferencia retributiva entre el puesto desde el que se promociona y al que se accede.

Según los datos anteriores, el coste global de la oferta de empleo público para el personal laboral en el turno de promoción asciende a **3.559.078,08 €**.



Por consiguiente, el coste global de la Oferta para el turno de promoción interna de personal funcionario y laboral asciende a **5.659.652,71 €**.

En el **Anexo II** que se acompaña, se recoge el coste de resolución de cada uno de los Cuerpos, Especialidades, Opciones y Subopciones de personal funcionario, así como el de los Grupos y Categorías Profesionales de personal laboral, que conforman la Oferta de Empleo Público 2021 en el turno de **promoción**.

Por último, debemos señalar que la mayoría de las plazas objeto de esta oferta se encuentran actualmente **vacantes** pero **desdotadas**, puesto que las plazas vacantes ocupadas provisionalmente en su mayoría se encuentran vinculadas a los procedimientos extraordinarios y ordinarios de las Ofertas pendientes de concluir. Además, debido a la pérdida de efectivos por la limitación de la tasa de reposición de los últimos años, es necesario ocupar las citadas plazas para una correcta prestación eficiente y eficaz del servicio público.

## **2. Financiación.**

Teniendo en cuenta las premisas indicadas con anterioridad, el **coste real** de la Oferta sólo podrá concretarse cuando se materialice la misma, dado que será entonces cuando se disponga de los datos reales que permitan calcular el coste que supone la cobertura de los puestos que se ofertan.

No obstante, y por lo que respecta a las plazas ofertadas en acceso libre dado que la Tasa de Reposición de Efectivos fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se limita al 110 por cien de las bajas producidas en sectores prioritarios y al 100 por cien de las bajas producidas en sectores no prioritarios, el coste de la Oferta de Empleo Público del año 2021 quedaría cubierto con el ahorro que se deriva del número total de efectivos que causan baja definitiva en la Administración General de la Junta de Andalucía durante el año 2020, habiéndose contabilizado un total de **1.478 efectivos**, lo que supone un ahorro estimado en **62.035.028,82 €**. Este ahorro se ha calculado partiendo del número de bajas de cada Grupo, Cuerpo, Especialidad, Opción y subopción y Grupo y Categoría Profesional por el valor medio asignado a un puesto tipo, tomando 10 trienios como valor de referencia tras un muestreo realizado entre los empleados que han causado baja por jubilación, más la productividad y el gasto de Seguridad Social. En este sentido, se destaca que el coste medio de los puestos que causan baja excede en gran medida al coste medio de las plazas a ofertar, ya que se trataría en la mayoría de bajas producidas en puestos de estructura, con una antigüedad considerable en la Administración a efectos de trienios, por lo que el coste total de la Oferta, que asciende a un total de **46.290.059,94 €**, quedaría cubierto con el ahorro total derivado de las bajas producidas.

## **3. Previsiones económicas de gestión de la Oferta de Empleo Público 2021.**

De acuerdo con la propuesta de OEP 2021 se realizan las siguientes estimaciones de ingresos y gastos, condicionado al número real de participantes en cada proceso selectivo.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	30/06/2021	PÁGINA 17/20
VERIFICACIÓN	BndJAB5ZGGX9GRZLWNGD4HWZEQFWKR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Es preciso señalar que se parte de la previsible acumulación de la ejecución de esta Oferta a las ya aprobadas en 2019 y en 2020, lo que implica que una serie de cuerpos, especialidades y opciones de ésta ya existen en las OEP anteriores, y por tanto se adicionan al número de plazas ya existentes. Así, en cuanto a los ingresos por recaudación de tasas para los cuerpos que ya existían en las ofertas anteriores no supondrán un incremento de los ingresos, ya que se considera que no por aumentar el número de plazas que se ofertan se incrementarán de forma significativa el número de solicitudes. En lo que se refiere a los gastos, solo se estiman en aquellos cuerpos, especialidades y opciones que suponen una novedad con respecto a las OEP 2019 y 2020, así como en los cuerpos, especialidades y opciones en los que se produce un incremento en las plazas convocadas, y la previsión se realiza en función de las tasas actualmente en vigor y de la estimación del número de solicitudes atendiendo a las solicitudes reales de los mismos cuerpos y turnos en la última OEP en la que fueron convocados.

Por otra parte, en relación al cálculo de ingresos estimados por tasas para el Turno de personal Laboral, éste se ha realizado teniendo en cuenta un número de solicitudes proporcional al que hubo en la ejecución de la última oferta sin tener en cuenta aquellas que pueden estar exentas del pago, como sería el caso de aquellos participantes que acrediten una discapacidad superior al 33% o que pertenecen a una familia numerosa, porque el ingreso real puede ser inferior al estimado.

#### INGRESOS ESTIMADOS POR RECAUDACIÓN DE TASAS

<b>ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	79.736,17 €
<b>PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO</b>	5.840,26 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO I y II</b>	7.549,44 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO III</b>	156.310 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO IV</b>	16.350 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO V</b>	215.237 €
<b>PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL</b>	20.642 €
<b>TOTAL</b>	<b>501.664,87 €</b>

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

<b>Anualidad</b>	494.115,43 €
<b>Anualidad</b>	7.549,44 €





### GASTOS ESTIMADOS PARA LA GESTIÓN DE LOS DISTINTOS PROCESOS SELECTIVOS:

<b>ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	649.500 €
<b>PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO</b>	94.500 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO I y II</b>	40.903,08 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO III</b>	10.450 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO IV</b>	7.850 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL GRUPO V</b>	21.450 €
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b>	7.850 €
<b>PROMOCIÓN GRUPO I</b>	5.250 €
<b>PROMOCIÓN GRUPO II</b>	7.850 €
<b>PROMOCIÓN GRUPO III</b>	10.450 €
<b>PROMOCIÓN GRUPO IV</b>	10.450 €
<b>PROMOCIÓN GRUPO V</b>	7.850 €
<b>TOTAL</b>	<b>874.353,08 €</b>

En cuanto a los gastos estimados en los procesos, en aquellos llevados a cabo por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), hay que distinguir los gastos operativos, es decir, los realizados para la celebración de las pruebas, que se imputan presupuestariamente a la aplicación 226.07 (Oposiciones y pruebas selectivas), de las indemnizaciones a las comisiones de selección de estos procesos, aplicación 233.00, que solo se devengan, y por tanto puede producirse a su abono en un pago único, una vez finalizados los trabajos de estas comisiones, lo que se produce con la publicación de las listas definitivas de aprobados en los procesos. La previsión del IAAP es que los procesos de acceso libre de personal funcionario se van a realizar en el año 2022, finalizando íntegramente los procesos en ese año, y por tanto también a ese ejercicio se imputa el devengo y abono de las indemnizaciones de las comisiones de selección; y los procesos de acceso libre de personal laboral de su competencia, los gastos que ocasionen las convocatorias efectuadas en 2023 se prevé que se imputen a esa misma anualidad.

Por su parte, en los procesos llevados a cabo por la Dirección General de Función Pública y Recursos Humanos, solo se generan los gastos de las indemnizaciones a las comisiones de selección, imputados presupuestariamente a la aplicación 233.00, en la anualidad 2023, en la que finalizarán dichos procesos selectivos.



La distribución de los **gastos estimados** por sección presupuestaria, aplicación presupuestaria y anualidad es la siguiente:

<b>Sección Presupuestaria</b>	<b>Anualidad</b>	<b>Aplicación Presupuestaria</b>	<b>Importe</b>
0131. IAAP	2022	22607	528.050 €
		23300	215.950 €
	2023	22607	32.753,08 €
		23300	8.150 €
0100. Consejería de la Presidencia, Función Pública e Interior	2023	23300	89.450 €
<b>TOTAL</b>			<b>874.353,08 €</b>

Estas previsiones económicas de los gastos para la gestión de los procesos selectivos del Personal Funcionario, turno libre y promoción interna, así como los del Personal Laboral, de los grupos I y II del turno libre, irán con cargo al presupuesto del Instituto Andaluz de Administración Pública; de acuerdo con la información facilitada por dicho centro directivo.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

## ANEXO I

ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO							
Cuerpo	Especialidad	Saldo de Plazas ocupadas por interinos-comprometidas OEP anteriores	OEP 2021	Vacantes dotadas libres	Vacantes desdotadas	No ocupadas por interinos (Coste 100%)	Coste Total
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	-427	120	171	507	120	4.857.912,00
	ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	-115	30	39	189	30	1.214.478,00
SUPERIOR FACULTATIVO	ARQUITECTURA SUPERIOR A1.2001	-24	10	2	43	10	404.826,00
	INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	-28	5	2	171	5	202.413,00
	INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	-39	5	0	73	5	202.413,00
	INGENIERÍA DE MINAS A1.2005	-27	5	0	17	5	202.413,00
	MEDICINA A1.2009	-1	14	3	32	14	566.756,40
	MEDICINA. Subopción Medicina del Trabajo A1.2009 (En Sirhus A1.2030 a partir de 2015)	-42	22	1	0	22	890.617,20
	VETERINARIA A1.2012	-38	5	0	109	5	202.413,00
	PSICOLOGÍA A1.2016	-21	5	0	67	5	202.413,00
	INFORMÁTICA A1.2019	-43	10	36	4	10	404.826,00
	LETRADOS ADMON SANITARIA A1.2020	-15	5	4	7	5	327.704,50
	ARCHIVÍSTICA A1.2022	-13	5	2	38	5	202.413,00
	INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES A1.2026	0	7	0	7	7	283.378,20
	ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE A1.2027	-4	10	1	22	10	404.826,00
	CIENCIAS DEL MEDIO NAT Y CA AMB A1.2029	-5	5	0	0	5	202.413,00
INSPECCIÓN DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SANITARIOS-OPCIÓN INSPECCIÓN MEDICA A1.2100	-52	15	7	16	15	1.023.053,10	
LETRADOS DE LA J.A	A1.3000	-30	10	6	2	10	863.479,10
<b>Total A1</b>		<b>-1125</b>	<b>288</b>	<b>291</b>	<b>1899</b>	<b>288</b>	<b>12.658.747,50</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	-450	30	69	409	30	1.053.356,40
	GESTION FINANCIERA A2.1200	-67	20	90	3	20	702.237,60
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	INGENIERÍA TÉCNICA AGRÍCOLA A2.2002	-43	10	4	298	10	351.118,80
	INGENIERÍA TÉCNICA INDUSTRIAL A2.2004	-41	5	0	78	5	175.559,40
	INGENIERÍA TCA DE MINAS A2.2005	-21	5	0	23	5	175.559,40
	INGENIERÍA TCA FORESTAL A2.2006	-9	10	0	28	10	351.118,80
	ATS/SUBOPCIÓN ENFERMERÍA DEL TRAB	-40	10	0	0	10	351.118,80
	TRABAJO SOCIAL A2.2010	-91	50	7	118	50	1.755.594,00
	AYUDANTES DE ARCHIVOS A2.2013	-12	5	0	27	5	175.559,40
AYUDANTES DE MUSEO A2.2015	-8	5	1	13	5	175.559,40	
<b>Total A2</b>		<b>-921</b>	<b>150</b>	<b>201</b>	<b>1410</b>	<b>150</b>	<b>5.266.782,00</b>
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1100		-525	155	208	4194	155	4.449.180,45
C1.2 AYUDANTES TCOS	AMA C1.2100	-30	20	2	116	20	727.088,00
<b>Total C1</b>		<b>-565</b>	<b>175</b>	<b>217</b>	<b>4388</b>	<b>175</b>	<b>5.176.268,45</b>
AUXILIARES ADTVOS. C2.1100		-337	170	31	2396	170	4.403.950,30
<b>Total C2</b>		<b>-415</b>	<b>170</b>	<b>31</b>	<b>2401</b>	<b>170</b>	<b>4.403.950,30</b>
<b>TOTALES</b>		<b>-3026</b>	<b>783</b>	<b>740</b>	<b>10098</b>	<b>783</b>	<b>27.505.748,25 €</b>

\*El coste anual del puesto tiene un valor de 65.540,90

\*El coste anual del puesto tiene un valor de 68.203,54

\*El coste anual del puesto tiene un valor de 86.347,91

\*El coste anual del puesto tiene un valor de 36.354,40

## ANEXO I

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL						
Grupo	Categoría	Saldo Temporales tras descontar OEP pendientes	OEP 2021	TEMPORAL CONSOLIDADA PUESTO FIJO 50% (COSTE 0)	Resto No ocupa plaza de temporal (Coste 100%)	Coste Total
I	MÉDICO/A	5	12	5,00	7,00	325.289,86
<b>Total Grupo I</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>325.289,86</b>
II	DIPLOMADO/A TRABAJO SOCIAL O EQ.	-7	24	0,00	24,00	990.902,40
	TITULADO/A GRADO MEDIO	8	8	8,00	0,00	0,00
<b>Total Grupo II</b>		<b>-15</b>	<b>32</b>	<b>8,00</b>	<b>24,00</b>	<b>990.902,40</b>
III	ANALISTA DE LABORATORIO	2	5	2,00	3,00	94.488,51
	DIRECCION DE COCINA	9	30	9,00	21,00	661.419,57
	ENCARGADO/A DE ALMACEN	3	10	3,00	7,00	220.473,19
	ENCARGADO/A DE ARTES GRÁFICAS	3	1	1,00	0,00	0,00
	JF. SV. TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	-4	20	0,00	20,00	629.923,40
	PERS. OPERADOR PROTECCION CIVIL Y TELE	1	1	1,00	0,00	0,00
	PERSONAL TECNICO EN INTEGRACION SC	36	60	30,00	30,00	944.885,10
TECN. SUP. EDUCACION INFANTIL	-8	40	0,00	40,00	1.259.846,80	
<b>Total Grupo III</b>		<b>-8</b>	<b>167</b>	<b>46,00</b>	<b>121,00</b>	<b>3.811.036,57</b>
IV	AUXILIAR DE SERVICIOS DE CENTROS	-16	5	0,00	5,00	131.482,45
	OFICIAL 2ª IMPRESIÓN Y MANIPULADO ARTE	1	1	1,00	0,00	0,00
	OFICIAL 2ª OFICIOS	-41	30	0,00	30,00	788.894,70
<b>Total Grupo IV</b>		<b>-56</b>	<b>36</b>	<b>1,00</b>	<b>35,00</b>	<b>920.377,15</b>
V	PERSONAL LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO (incluye Turno Discap. Intelectual)	780	476	238,00	238,00	5.652.143,00
	PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	-9	40	0,00	40,00	949.940,00
	PERSONAL DE OFICIOS	-66	20	0,00	20,00	474.970,00
<b>Total Grupo V</b>		<b>563</b>	<b>536</b>	<b>238</b>	<b>298</b>	<b>7.077.053,00</b>
		<b>484</b>	<b>783</b>	<b>298</b>	<b>485</b>	<b>13.124.658,98 €</b>

Desplaza el 100% de la temporalidad por ser categoría funcionarizable

Desplaza el 100% de temporalidad por ser categoría con características singulares

Desplaza el 100% de la temporalidad por ser categoría con características singulares

Desplaza el 100% de la temporalidad por ser categoría con características singulares

**TOTAL LIBRE**

**40.630.407,23 €**

**ANEXO II**

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO										
Cuerpo	Especialidad	Plazas ocupadas por interinos	OEP LIBRE 2021	Promoción OEP 2021	Vacantes dotadas libres	Vacantes desdotadas	Consolida	No consolida y no desplaza Interino	No consolida y desplaza Interino	Coste Total
SUPERIOR DE ADMINISTRADORES	ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	-427	120	100	171	507	50	50	0	394.575,00
	ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	-115	30	50	39	189	25	25	0	197.287,50
SUPERIOR FACULTATIVO	INGENIERÍA INDUSTRIAL A1.2004	-39	5	5	0	73	0	5	0	26.853,60
	INGENIERÍA DE MONTES A1.2006	-3	0	5	0	5	0	5	0	26.853,60
	BIOLOGÍA A1.2007	-11	0	10	0	7	0	10	0	53.707,20
	FARMACIA A1.2008	-2	0	5	0	1	0	5	0	26.853,60
	PESCA A1.2010	-9	0	5	2	8	0	5	0	26.853,60
	PEDAGOGÍA A1.2015	-9	0	10	0	10	0	10	0	53.707,20
	PSICOLOGÍA A1.2016	-21	5	10	0	67	0	10	0	53.707,20
	INFORMÁTICA A1.2019	-43	10	5	36	4	0	5	0	26.853,60
CIENCIAS DEL MEDIO NAT Y CA AMB A1.2029	-5	5	10	0	0	0	10	0	53.707,20	
<b>Total A1</b>		<b>-1.125</b>	<b>288</b>	<b>215</b>	<b>291</b>	<b>1.899</b>	<b>75</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>940.959,30</b>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	-450	30	50	69	409	25	25	0	267.712,75
TÉCNICOS DE GRADO MEDIO	ARQUITECTURA TÉCNICA A2.2001	-10	0	5	2	96	0	5	0	32.037,45
	INGENIERÍA TCA FORESTAL A2.2006	-9	10	5	0	28	0	5	0	32.037,45
	TRABAJO SOCIAL A2.2010	-91	50	15	7	118	0	15	0	96.112,35
	INFORMÁTICA A2.2012	-33	0	25	12	61	0	25	0	160.187,25
	EDUCACIÓN SOCIAL A2.2018	-8	0	5	0	24	0	5	0	32.037,45
	DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO A2.2200	-11	0	5	0	77	0	5	0	32.037,45
<b>Total A2</b>		<b>-921</b>	<b>150</b>	<b>110</b>	<b>201</b>	<b>1.410</b>	<b>25</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>652.162,15</b>
GENERAL DE ADMINISTRATIVOS	C1.1000	-525	155	194	208	4.194	97	97	0	479.465,18
C1.2 AYUDANTES TCOS	INFORMÁTICA C1.2003	-3	0	10	7	68	0	10	0	27.988,00
<b>Total C1</b>		<b>-565</b>	<b>175</b>	<b>204</b>	<b>217</b>	<b>4.388</b>	<b>97</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>507.453,18</b>
<b>TOTALES</b>		<b>-2.611</b>	<b>783</b>	<b>529</b>	<b>709</b>	<b>7.697</b>	<b>197</b>	<b>332</b>	<b>0</b>	<b>2.100.574,63 €</b>

## ANEXO II

PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL								
Grupo	Categoría	Saldo Temporales tras descontar OEP pendientes	OEP LIBRE 2021	Saldo Temporales tras OEP 2021 Libre	Promoción OEP 2021	Desplaza Temporal (coste o)	No desplaza temporales (coste 100%)*	Coste Total
I	PEDAGOGO/A	-4	0	-4	20	0,00	20,00	454.429,60
	PSICÓLOGO/A	0	0	0	5	0,00	5,00	113.607,40
<b>Total Grupo I</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>-11</b>	<b>25</b>	<b>0,00</b>	<b>25,00</b>	<b>568.037,00</b>
II	DIPLOMADO/A TRABAJO SOCIAL O EQ.	-7	24	-31	30	0,00	30,00	526.173,00
	EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	-10	0	-10	20	0,00	20,00	350.782,00
	EDUCADOR/A INFANTIL	-6	0	-6	10	0,00	10,00	175.391,00
<b>Total Grupo II</b>		<b>-15</b>	<b>32</b>	<b>-47</b>	<b>60</b>	<b>0,00</b>	<b>60,00</b>	<b>1.052.346,00</b>
III	ANALISTA DE LABORATORIO	2	5	-3	30	0,00	30,00	232.430,10
	ENCARGADO/A	-8	0	-8	70	0,00	70,00	542.336,90
	ENCARGADO/A DE ALMACEN	3	10	-7	10	0,00	10,00	77.476,70
	JF. SV. TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	-4	20	-24	10	0,00	10,00	77.476,70
	OFICIAL PRIMERA OFICIOS	-41	0	-41	59	0,00	59,00	457.112,53
	PROFESOR/A DE PRÁCTICAS	1	0	1	15	1,00	14,00	108.467,38
	TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	-2	0	-2	25	0,00	25,00	193.691,75
<b>Total Grupo III</b>		<b>-8</b>	<b>167</b>	<b>-175</b>	<b>219</b>	<b>1,00</b>	<b>218,00</b>	<b>1.688.992,06</b>
IV	AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	-27	0	-27	10	0,00	10,00	25.479,90
	AUXILIAR LABORATORIO	-10	0	-10	20	0,00	20,00	50.959,80
	CONDUCTOR/A	37	0	37	36	18,00	18,00	45.863,82
	OFICIAL 2ª OFICIOS	-41	30	-71	50	0,00	50,00	127.399,50
<b>Total Grupo IV</b>		<b>-56</b>	<b>36</b>	<b>-92</b>	<b>116</b>	<b>18,00</b>	<b>98,00</b>	<b>249.703,02</b>
V (1)	PERSONAL SERVICIOS GENERALES	-142	0	-142	90	0,00	90,00	0,00
<b>Total Grupo V</b>		<b>563</b>	<b>509</b>	<b>27</b>	<b>90</b>	<b>0,00</b>	<b>90,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALES</b>		<b>485</b>	<b>756</b>	<b>-298</b>	<b>510</b>	<b>19,00</b>	<b>491,00</b>	<b>3.559.078,08</b>

TOTAL PROMOCIÓN **5.659.652,71 €**

(1) Promoción dentro del mismo Grupo que no desplaza temporal es coste cero

\*Para el cálculo del coste por categoría, se ha estimado a coste 0% la mitad de las plazas temporales, hasta un máximo del 50% de las plazas ofertadas, siendo el resto hasta llegar a la totalidad de las ofertadas al 100% del coste.

### ANEXO III

#### RESUMEN COSTE

<b>MODO ACCESO</b>	<b>COSTE</b>
Acceso libre funcionarios	27.505.748,25 €
Acceso libre laborales	13.124.658,98 €
Promoción interna funcionari	2.100.574,63 €
Promoción laborales	3.559.078,08 €
<b>TOTAL</b>	<b>46.290.059,94 €</b>

TOTAL LIBRE	40.630.407,23 €
TOTAL PROMOCIÓN INTERNA	5.659.652,71 €
TOTAL OFERTA	46.290.059,94 €

<b>Ahorro de costes 2021 por ceses definitivos de 2020</b>	<b>62.035.028,82 €</b>
--	------------------------

<b>Ahorro- Coste</b>	<b>15.744.968,88 €</b>
----------------------	------------------------

**INFORME PREVIO AL CÁLCULO DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS  
PARA EL AÑO 2021**

*Datos a 22 de febrero 2021*



## 1. INTRODUCCIÓN

Según establece, con carácter básico, el **artículo 19** de la **Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021**:

**Uno. 1.** “La incorporación de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno. e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores”. (...)

**3.** “Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

**D)** 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.

**E)** Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.  
(...)

**G)** Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.  
(...)

**H)** Administraciones Públicas en relación con las plazas de personal investigador (...)

**Ñ)** Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

**O)** Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.



**Junta de Andalucía**

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

Servicio de Análisis y Planificación de Recursos Humanos

**P)** *Plazas de seguridad y emergencias.*

(...)

**R)** *Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.*

**S)** *Personal que presta servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones".*

**5.** *En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.*

**6.** *No computarán para el límite máximo de tasa:*

**a)** *El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.*

**b)** *Las plazas que se convoquen por promoción interna.*

**c)** *Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.*

(...)

**7.** *Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva depuestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslado a otras Administraciones Públicas. No computarán como ceses los que se produzcan como consecuencia del procesos de promoción interna, salvo en los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (..).*





Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

Servicio de Análisis y Planificación de Recursos Humanos

A la vista de lo anteriormente expuesto, al objeto de realizar el cálculo de la tasa de reposición de efectivos para el año 2021 es necesario realizar la siguiente operación en relación con el personal empleado fijo:

$$\text{Tasa Reposición 2021} = 110\% (\text{Ceses sectores prioritarios 2020} - \text{Reingresos provisionales sectores prioritarios 2020}) + 100\% (\text{Ceses sectores no prioritarios 2020} - \text{Reingresos provisionales sectores no prioritarios 2020})$$

De esta manera, del **total de ceses** en la prestación de servicios (**1478**) de **empleados fijos en la Administración General de la Junta de Andalucía** producidas durante el año 2020 por los motivos de jubilación, incapacidad, fallecimiento, renuncia, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa, habrá que determinar aquéllas que corresponden a aquellos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías prioritarios, de acuerdo con el artículo 19.Uno.3. de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, para los que el artículo 19.Uno.1. de la citada norma prevé la tasa de reposición de efectivos del **110 por cien**.

Una vez determinados dichos ceses, se adicionará el resto de ceses producidos en los demás sectores, para los que el artículo 19.Uno.1 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 prevé la tasa de reposición de efectivos del **100 por cien**.

Asimismo, de acuerdo con el método de cálculo contemplado en el artículo 19.Uno.7, al **110 por cien** o al **100 por cien**, de la cifra resultante se detraerán, siguiendo el mismo método de cálculo expuesto, los reingresos producidos con carácter provisional (sin reserva del puesto de trabajo).

## **2. SECTORES, ÁMBITOS, CUERPOS O CATEGORÍAS PARA LOS QUE EL ARTÍCULO 19 LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2021 PREVÉ LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS.**





Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

Servicio de Análisis y Planificación de Recursos Humanos

**2.1. Ceses producidos en el Área de Hacienda y en las Secretarías Generales Técnicas del resto de Consejerías (art.19.Uno.3. D, y E, de la Ley de PGE para el año 2021):**

(D) y (E) Por sus tareas propias de control de la asignación eficiente de los recursos públicos, gestión de los recursos públicos y asesoramiento jurídico.

<b>N.º Bajas</b>	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales</b>	<b>TOTAL</b>
	97	23	<b>120</b>

(Ver Anexo I)

**2.2. Ceses producidos en determinados Cuerpos que cuentan entre sus competencias con las establecidas en el art. art.19.Uno.3. D, E, G, Ñ, O, P, R y S de la Ley de PGE para el año 2021 (detráidos las que se duplican, es decir, funcionarios de los citados cuerpos que prestan servicios en el Gabinete Jurídico, en el Área de Hacienda y en las Secretarías Generales Técnicas del resto de Consejerías.**

Así, los Cuerpos tenidos en cuenta son:

(E) Por sus tareas propias de gestión de los recursos públicos.

- A1.1100: Cuerpo Superior de Administradores, Especialidad Administración General
- A1.1200: Cuerpo Superior de Administradores, Especialidad Gestión Financiera
- A2.1100: Cuerpo de Gestión Administrativa, Especialidad Administración General
- A2.1200: Cuerpo de Gestión Administrativa, Especialidad Gestión Financiera

<b>N.º Bajas</b>	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales</b>	<b>TOTAL</b>
	106	0	<b>106</b>





Junta de Andalucía

(Ver Anexo II)

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

Servicio de Análisis y Planificación de Recursos Humanos

**2.3. Ceses producidos en diversas unidades orgánicas que, por razón de las competencias que tienen atribuidas, se consideran englobadas en el marco del criterio establecido en el art.19.Uno.3. D, E, G, Ñ, O, P, R y S, de la Ley de PGE para el año 2021 (Gestión de prestaciones y políticas activas en empleo-S.A.E., Gestión de recursos públicos-A.G.A.P.A., Servicios sociales-IGUALDAD, Extinción y Prevención de incendios-AMA, Informática y Comunicaciones, Seguridad y Emergencias, Atención a los ciudadanos en los servicios públicos). Asimismo, se adicionan los ceses producidos en Diversos Centros Directivos y diversos Puestos de Trabajo que, por las tareas inherentes y áreas funcionales asociadas a los mismos, se consideran englobados en el marco de los criterios establecidos en el art.19.Uno.3. D, E, G, Ñ, O, P, R y S de la Ley de PGE para el año 2021.**

<b>N.º Bajas</b>	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales</b>	<b>TOTAL</b>
	285	318	<b>603</b>

(Ver Anexo III)

SAE (O) gestión prestaciones y políticas activas de empleo.

AGAPA (E) gestión recursos públicos.

IGUALDAD (Ñ) asistencia directa a usuarios de servicios sociales.

AMA (G) prevención y extinción de incendios.

INFORMÁTICOS Y COMUNICACIONES (S)

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS (P)

ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA (R)





Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior

Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

Servicio de Análisis y Planificación de Recursos Humanos

CONSEJERÍA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN  
PÚBLICA E INTERIOR

SALUD Y FAMILIAS

AGRICULTURA, GANAD,  
PESCA Y DESARR. SOST

TURISMO, REGEN. JUSTICIA  
Y ADMON. LOCAL

FOMENTO, INFRAES. Y ORD.  
TERRITORIO

TRANSFORMACIÓN ECON.  
INDUSTRIA, CON. Y

UNIVERSIDADES

DIVERSOS CENTROS DIRECTIVOS:

D. G. Comunicación Social

D. G. Gestión Económica y Servicios.  
D.G. Salud Pública y Ord. Farmacéutica

D.G. Ayudas Directas y de Mercados

D.G Oficina Judicial y Fiscal (D)

D.G. Infraestructuras.

D.G. Comercio.

S.G Industria y Minas

DIVERSOS PUESTOS: aquellos que por su denominación, área funcional o lugar de desempeño se entienden incluidos en alguno de los apartados de la LPGE

Ins. Y Subinsp. Prestaciones y SS. Sanitarios

Inspector deportes

Inspector consumo

Inspector turismo

Inspector Base

Titulado Grado Medio (personal laboral)

Titulado Grado Superior (personal laboral)

Analista Laboratorio (pers. Laboral) y Á-T Analíticas (Área control y Análisis Salud)

Ng. Tramitación y Gestión

Auxiliar Gestión

Asesor técnico-gestión

Auxiliar informático

NG. Recaudación y Caja

Oficial Primera Control e Información

Auxiliar y Ayudante Cocina

A. T. Subvenciones y Convenios.

Gestión de recursos

DP. Seguimiento económico

Sc. Retribuciones

Sc. Centros concertados



**2.4 Ceses producidos en el ámbito de los centros educativos (C.E.I.P., I.E.S., Conservatorios , E.O.I., E.O.E., Escuelas de Arte, Centros de Profesorado)**

<b>N.º Bajas</b>	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales</b>	<b>TOTAL</b>
	23	371	<b>394</b>

(Ver Anexo IV)

**2.5. Ceses producidos en relación con las plazas de personal investigador (...), englobados en el art.19.Uno.3. H, de la Ley de PGE para el año 2021):**

<b>N.º Bajas</b>	<b>Funcionarios</b>	<b>Laborales</b>	<b>TOTAL</b>
	6	0	<b>6</b>

(Ver Anexo V)

**RESUMEN FINAL CESES EMPLEADOS FIJOS POR MODELO DE CÁLCULO**

Modelo cálculo	Nº Ceses	Funcionarios			Laborales		
Gabinete Jurídico, Área de Hacienda y SGT (Anexo I)	<b>120</b>	S.S.C.C.	57	97	S.S.C.C.	21	23
		S.S.P.P.	40		S.S.P.P.	2	
A1.1100, A1.1200, A2.1100, A2.1200 (Anexo II)	<b>106</b>	S.S.C.C.	40	106	S.S.C.C.		0
		S.S.P.P.	66		S.S.P.P.		
SAE, AGAPA, S.SOCIALES, EXTINCIÓN Y PREVENCIÓN INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SEGURIDAD Y EMERGENCIAS, ATENCIÓN A LOS CIUDADANOS. Diversos centros directivos, Diversos Puestos y diversas áreas funcionales (Anexo III)	<b>603</b>	S.S.C.C.	87	285	S.S.C.C.	30	318
		S.S.P.P.	198		S.S.P.P.	288	
Centros educativos (Anexo IV)	<b>394</b>	S.S.C.C.	0	23	S.S.C.C.	0	371
		S.S.P.P.	23		S.S.P.P.	371	
Investigación (Anexo V)	<b>6</b>	S.S.C.C.	1	6	S.S.C.C.	0	0
		S.S.P.P.	5		S.S.P.P.	0	
<b>Total ceses sectores prioritarios</b>	<b>1229</b>	<b>S.S.C.C.</b>	<b>185</b>	<b>517</b>	<b>S.S.C.C.</b>	<b>51</b>	<b>712</b>
		<b>S.S.P.P.</b>	<b>332</b>		<b>S.S.P.P.</b>	<b>661</b>	
<b>Total ceses sectores no prioritarios</b>	<b>249</b>	<b>S.S.C.C.</b>	<b>37</b>	<b>122</b>	<b>S.S.C.C.</b>	<b>7</b>	<b>127</b>
		<b>S.S.P.P.</b>	<b>85</b>		<b>S.S.P.P.</b>	<b>120</b>	
<b>Total</b>	<b>1478</b>						

Por tanto, del total de **1478** ceses definitivos de **empleados fijos** producidas durante el año 2020, **1229** (517 funcionarios de carrera y 712 laborales fijos) corresponderían a aquellos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías para los que el citado artículo 19.Uno.1 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 prevé la tasa de reposición de efectivos del **110 por cien**, y **249** (122 funcionarios de carrera y 127 laborales fijos) **corresponderían** a aquellos ceses para los que la tasa de reposición prevista en el mencionado art.19. Uno.1 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado es del **100 por cien**.



### 3. REINGRESOS PROVISIONALES

Continuando con el método de cálculo de la tasa de reposición de efectivos, del número total de ceses de empleados fijos producidas durante el ejercicio 2020 se detraerán los reingresos producidos con **carácter provisional** (sin reserva del puesto de trabajo), en su totalidad para **aquellos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías para los que el citado artículo 19 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, prevé la tasa de reposición de efectivos del 110 por cien**, y el **100 por cien del resto**, exceptuados aquellos que supongan una obligación para la Administración (personal procedente de las situaciones de excedencia por cuidado de hijo, excedencia por cuidado de familiar, servicios especiales).

Así, tenemos que los reingresos producidos según las premisas anteriores ascienden a un total de **33**.

SECTOR PGE	ADSCRIPCIÓN		TOTAL
	US DE CARRERA	PERSONAL LABORAL FIJO	
<b>REINGRESOS SECTORES PRIORITARIOS</b>	12	5	17
<b>REINGRESOS SECTORES NO PRIORITARIOS</b>	15	1	16
<b>REINGRESOS TOTALES</b>	27	6	33

(Ver Anexo VI)

#### 4. TASA REPOSICIÓN

$Tasa\ Reposición\ 2021 = 110\% (Ceses\ sectores\ prioritarios\ 2020 - Reingresos\ provisionales\ sectores\ prioritarios\ 2020) + 100\% (Ceses\ sectores\ no\ prioritarios\ 2020 - Reingresos\ provisionales\ sectores\ no\ prioritarios\ 2020)$

$Tasa\ Reposición\ 2021 = 110\%(1229 - 17) + 100\%(249 - 16)$

$Tasa\ Reposición\ 2021 = 1331 + 235 = 1.566$

## MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021, A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN DEFINIDOS EN EL ARTÍCULO 129 DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del art. 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

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.

La Oferta de Empleo Público, que necesariamente debe ser aprobada mediante 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 indica 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. Por tanto, responde al principio de necesidad, para poder proveer de puestos que deben ser objeto de cobertura, mediante la incorporación de efectivos que mejor se ajusten a las necesidades de la Administración de la Junta de Andalucía para un correcto funcionamiento de los servicios públicos.

En lo que respecta al **principio de eficacia y proporcionalidad**, la oferta que se aprueba se ha elaborado previa detección y análisis de las necesidades y contiene solo los elementos precisos para cumplir con la finalidad legalmente reservada a las ofertas de empleo público.

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 Em-



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAV2BSBW2LWL9ZA8TUML2UPGF4U	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



pleado Público, artículo 35 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, artículo 13.1 de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, y artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

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 su conocimiento y comprensión por la ciudadanía, así como, en su caso, la toma de decisiones.

En cuanto al **principio de transparencia**, la oferta de empleo público aporta seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que el ciudadano puede conocer no sólo las plazas a convocar, sino en qué áreas de actividad, conociendo de antemano las reglas básicas a las que se sujetarán las convocatorias. Es de resaltar que se posibilitará 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 ningún caso conlleva esta regulación restricción de derechos de los particulares, sino que los garantiza y trata de forma específica, de acuerdo con la legislación vigente, las situaciones que precisan de una atención o medidas singulares.

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 se detalla en la memoria económica. De tal forma que las medidas de planificación de recursos humanos que se incluyen en este decreto persiguen contribuir a la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada en la incorporación de efectivos, su mejor distribución y promoción profesional.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAV2BSBW2LWL9ZA8TUML2UPGF4U	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

# INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

## 1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

### 1.1. TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA.

Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.

### 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 12.1.g) del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, emite el presente informe con el



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	BndJAJYWCH5LXEVM9KWKVBS5KY727X	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021 pudiera causar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se remite a la Unidad de Igualdad de Género de esta misma Consejería a fin 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 dicha Oferta.

## **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 Público determina las necesidades de recursos humanos de la Administración General de la Junta de Andalucía que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso. A través de 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. El número total de plazas de acceso libre incluidas en la oferta es de 1.566 plazas, correspondiente 783 a personal funcionario y 783 a personal laboral.

Asimismo, la Oferta de Empleo Público incluye un total de 1.024 plazas para la promoción interna del personal funcionario y del personal laboral, lo que previsiblemente supondrá una variación cualitativa en la composición en materia de género de los grupos y subgrupos en los que se ordenan los cuerpos del personal funcionario y de las categorías profesionales del personal laboral.


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

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

En Andalucía, según la Encuesta de Población Activa (EPA) 4º trimestre de 2020, las mujeres presentan una tasa de actividad del 64,39% frente a la tasa de actividad de los hombres que se sitúa en el 77,31%, siendo la tasa de actividad total del 70,86% de la población de 16 años a 64 años.

En relación con el mercado de trabajo en Andalucía, la tasa de paro de las mujeres sobre la población activa es del 27,49% frente a la tasa de paro de los hombres que se sitúa en el 19,17%, siendo la tasa de paro total del 22,95% de la población activa.

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

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	BndJAJYWCH5LXEVM9KWKVBS5KY727X	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



### 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.

El análisis sobre la representación de hombres y de mujeres del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía, se realiza a partir de los datos extraídos del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Junta de Andalucía (SirHus), con fecha 16 de abril de 2021.

De ello se desprende que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el año 2021 las mujeres representan un 63,41% del personal. En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal hasta alcanzar en este año un valor de 1,27 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)<sup>1</sup>, lo que, cuantitativamente, supone un ligero desequilibrio, una situación de sobrerrepresentación femenina, al superar el 60% del conjunto del personal.

Este proceso de feminización se ha ido consolidando en estos últimos años:

Indicador	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
IPRHM	1,19	1,20	1,21	1,22	1,22	1,23	1,24	1,25	1,25	1,27

En cuanto al **personal funcionario**, en el aspecto cuantitativo, en términos absolutos, existe en 2021 una representación equilibrada con un valor de 1,128 en el IPRHM. Así, el personal funcionario en los subgrupos de clasificación A1 (0,97 IPRHM) y A2, (1,07 IPRHM) presentan una representación equilibrada, en cambio en los grupos y subgrupos C1 (1,24 IPRHM), C2 (1,35 IPRHM), y E, (1,67 IPRHM) existe un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

El impacto relativo sobre el índice total del personal funcionario del desequilibrio en el subgrupo de clasificación C2 y E es mucho menor dado que el número de personas adscritas a dichos subgrupos sobre el total del personal funcionario ha ido disminuyendo apreciablemente en los últimos años. Así, este impacto se ha ido reduciendo por la inclusión en las pasadas ofertas de empleo público de plazas de promoción interna al Cuerpo General de Administrativos, lo que ha trasladado parcialmente el desequilibrio por sobrerrepresentación femenina del subgrupo C2 al subgrupo C1. Asimismo, cabe señalar el aumento generalizado respecto al año anterior de la presencia de mujeres en los subgrupos que exigen mayores requerimientos formativos de acceso, y que supone mayor remuneración y capacidad de decisión.

1 El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ , donde M es el total de mujeres y H el total de hombres. La paridad se corresponde con un valor IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta forma, 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, en cuanto al personal funcionario, podemos valorar de forma positiva la evolución producida en la ocupación de los puestos de trabajo de personal funcionario de mayor nivel de clasificación, del nivel 25 al nivel 30:

	IPRHM 2007	IPRHM 2011	IPRHM 2015	IPRHM 2017	IPRHM 2019	IPRHM 2020	IPRHM 2021
Nivel CD 30	0,62	0,73	0,71	0,79	0,84	0,81	0,92
Nivel CD 29	0,74	0,71	0,84	0,81	0,99	0,91	1
Nivel CD 28	0,76	0,84	0,88	0,90	0,96	1,1	0,98
Nivel CD 27	0,69	0,75	0,83	0,84	0,83	0,87	0,88
Nivel CD 26	0,71	0,77	0,80	0,81	0,85	0,88	0,89
Nivel CD 25	0,76	0,82	0,80	0,89	0,92	0,93	0,93

En el global de estos niveles superiores, de 25 a 30, ya se ha alcanzado una representación equilibrada, obteniendo un valor global de 0,93 en el IPRHM en el año 2021. En todos estos niveles superiores se han alcanzado valores equilibrados, incluyendo al nivel 30, que aunque solo representan el 1,03% del total de puestos adscritos de personal funcionario, 206 plazas sobre el total de 19.988 plazas, tiene una especial importancia al ser el nivel máximo de clasificación de los puestos de trabajo de personal funcionario. Es, por tanto, destacable el incremento progresivo que viene experimentando en los últimos años la presencia de mujeres en todos los niveles superiores.

En cuanto al **personal laboral** se observa una situación de desequilibrio por sobrerrepresentación femenina ya que en 2021 se ha alcanzado un valor de 1,40 en el IPRHM. Dicha sobrerrepresentación femenina se produce en los Grupos de clasificación profesional I (1,28 IPRHM), II (1,52 IPRHM), III (1,45 IPRHM) y V (1,46 IPRHM), siendo el más feminizado el Grupo II. Solo el Grupo IV (1,06 IPRHM) presenta una representación equilibrada.

Por último podríamos analizar la variable de edad para establecer una previsión de la evolución de este Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM). Actualmente, en este año 2021, en los tramos de edad comprendidos entre 18 y 39 años se produce un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina que alcanza un valor total de 1,40 IPRHM, superando el valor medio actual en todas las edades que es del 1,25 IPRHM. Esta sobrerrepresentación se irá acentuando ya que el ingreso del nuevo personal, en el que se produce el acceso de un mayor número de mujeres, se corresponde con los tramos de menor edad.

En términos globales podemos concluir que, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía existe un ligero desequilibrio por sobrerrepresentación femenina cifrada en el año 2021 en un valor de **1,27** en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (**IPRHM**).

Por lo tanto, la Oferta de Empleo Público, con la posterior incorporación de personal de nuevo ingreso y con la promoción interna del personal, 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 2021 superará al de hombres lo que incidirá positivamente 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 entre 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.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	BndJAJYWCH5LXEVM9KWKVBS5KY727X	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

## INFORME DE VALORACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

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 la redacción dada por la disposición final décima. cuatro de la Ley 1/2008, de 27 de noviembre, 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 tiene como objeto la aprobación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, 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, y categorías profesionales de personal laboral.


Igualmente, y con la finalidad de hacer posible el ejercicio del derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna de los empleados públicos, reconocido en el artículo 14. c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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.

Por otra parte, con objeto de contribuir a una tramitación de los procesos derivados de esta Oferta más ágil, eficaz y eficiente, en este proyecto de Decreto se establece la obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración de la Junta de Andalucía en los procedimientos selectivos de acceso. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y de acuerdo con el artículo único del Decreto-ley 27/2020, de 22 de octubre, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se adoptan diversas medidas como consecuencia de la situación generada por el coronavirus (COVID-19).

En consecuencia, este proyecto de Decreto no implica cargas administrativas para la ciudadanía o para las empresas dado que se limita a establecer las necesidades de recursos humanos existentes en la Administración Pública que serán cubiertas con posterioridad mediante distintos procesos selectivos.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA5LZ428QVU8K4NK7YTPMLS7KGA	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

## 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 2021.

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 tiene como objeto la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2021, 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, y categorías profesionales de personal laboral.

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.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA96MMSNMNGNYR4PTHYKJURL3	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

## INFORME DE LOS EFECTOS DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA 2021 SOBRE LA COMPETENCIA EFECTIVA, LA UNIDAD DE MERCADO Y LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

La Resolución de 19 de abril de 2016, de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, por la que se aprueban los criterios para determinar la incidencia de un proyecto normativo en la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas, en su Resuelve primero establece que, en caso de que un proyecto normativo no tenga incidencia en la competencia efectiva, la unidad de mercado y las actividades económicas, la persona titular del centro directivo encargado de la elaboración de dicho proyecto suscribirá el Anexo I de la citada Resolución, lo incorporará al expediente y se continuará con la tramitación de la norma.

A tal efecto, se adjunta el referido Anexo I, dado que el Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, no tiene incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva y en la unidad de mercado.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA7E5VQZnQ8H2GKGKZUWYS3DNw8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



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 LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	
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 2021	
Titular del Centro Directivo: DÑA. NATALIA MÁRQUEZ GARCÍA	
Fecha de remisión:	Email contacto:

<b>1</b>	<b>EVALUACIÓN PREVIA DE LA NECESIDAD DE INFORME</b>
<p>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.</p> <p>¿La norma prevista regula una actividad económica, un sector económico o mercado? <input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p>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.</p> <p>En el supuesto de que la respuesta sea afirmativa, debe analizarse y contestarse a la siguiente pregunta:</p> <p>¿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? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

<b>2</b>	<b>LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>
En SEVILLA a 25 de Junio de 2021 EL/LA TITULAR DEL CENTRO DIRECTIVO  Fdo.: NATALIA MÁRQUEZ GARCÍA	

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

<b>PROTECCIÓN DE DATOS</b> 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/impreso/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 Borbolla, nº 1, 41004 Sevilla.
--



002473/1D

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAHBj2NKUG9UPBHYVVVQ7ZPMUAA	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	

## INFORME DE SOBRE LOS TRÁMITES DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS EN RELACIÓN CON EL PRO- YECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EM- PLEO PUBLICO PARA EL AÑO 2021.

En el apartado 1 del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece que “*Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma*”.

En su apartado 2 del citado artículo, añade que “*cuando la norma afecta a los derechos e intereses legítimos de las personas, el Centro Directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá también recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por Ley que agrupen o representen a las personas cuyo derechos o interés legítimos se vieren afectadas por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto*”.

Por otro lado y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 133 señala “*que se podrá prescindir de los trámites de **consulta, audiencia e información pública**, citados anteriormente, en el caso de normas organizativas de la Administración Autónoma*”.

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público constituye, en esencia, un elemento básico de organización y planificación de los recursos humanos de la Junta de Andalucía a través del cual, la Comunidad Autónoma de Andalucía ejerce la competencia exclusiva que le corresponde en materia de función pública, sobre planificación y organización general de su función pública conforme del artículo 76.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y en consecuencia en base a estos artículos que a continuación citamos, resulta innecesario la realización de los trámites de consulta, audiencia e información pública.

*Art.70.1 “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 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.”*

*Art.70.3 “La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”*

*Art. 76.2 “Corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local:*



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/06/2021 14:01	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAZPZG6NCRNjFHE46B5SZ07PDZF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



*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.”*

Por otro lado, en nuestro ámbito normativo el apartado 1 del artículo 45 letra 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 les 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 y en su letra d), manifiesta 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 artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece entre las materias objeto de negociación colectiva los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Por ello, el proyecto de Decreto ha sido objeto de negociación colectiva con las Organizaciones Sindicales representativas en la reunión de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General, celebrada el 7 de junio de 2021, y en la sesión de la Comisión del VI Convenio del Personal Laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, celebrada el 7 de junio de 2021, circunstancias éstas que determinan la innecesidad de extender el trámite de audiencia en relación con la ciudadanía.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		25/06/2021 14:01	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAZPZG6NCRNJFHE46B5SZQ7PDZF	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

BEGOÑA VÁZQUEZ ROSSO, Adjunta al Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior y Secretaria de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía,

CERTIFICA:

Que en la reunión de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, celebrada el 7 de junio de 2021, se ha negociado como punto segundo del orden del día, el siguiente:

**2) Negociación de la Oferta de Empleo Público 2021.**

Y para que así conste donde proceda, se expide la presente certificación en Sevilla, a 14 de junio de 2021.



FIRMADO POR	BEGOÑA VAZQUEZ ROSSO	14/06/2021	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jm42AFBZJDRGLKV3D6NVGLL85BR	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



**M<sup>a</sup> Eugenia Donaire Hernández, Asesora Técnica del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, que ostenta la Secretaría de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General**

**CERTIFICA:**

Que según consta en el Acta nº 5/2021, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, en la sesión ordinaria celebrada el día 07 de junio de 2021, se ha tratado como Punto 3. del Orden del Día, el que se indica a continuación.

**3. Negociación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.**

Lo que firmo en Sevilla, a 14 de junio de 2021.

LA SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL.  
M.<sup>a</sup> Eugenia Donaire Hernández



FIRMADO POR	MARIA EUGENIA DONAIRE HERNANDEZ	14/06/2021	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmMXWQ548QMAPVUXWQJ6V3CX8EX	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**CERTIFICADO RELATIVO AL NUMERO DE ALTAS Y BAJAS TENIDAS EN CUENTA EN EL CÁLCULO DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS CORRESPONDIENTE A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.**

Natalia Márquez García, Directora General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior,

**CERTIFICA:**

Que a efectos del cálculo de la tasa de reposición vinculada a la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2021, se han tenido en cuenta 1478 bajas de empleados fijos, producidas por jubilación, fallecimiento, incapacidad permanente y cambio de situación administrativa sin reserva de puesto de trabajo durante el año 2020, de las que 1229 corresponden al total de bajas producidas en sectores y ámbitos de actuación, prioritarios, establecidos en el art.19. Uno.3 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, a las que se aplica una tasa de reposición de efectivos del 110%; y 249 corresponden al total de las bajas producidas en sectores y ámbitos de actuación no prioritarios, a las que se aplica una tasa de reposición del 100%, de acuerdo con el art.19. Uno.1. de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Los reingresos provisionales producidos en el año 2020 han sido 33, de los que 17 se enmarcan dentro de sectores prioritarios y 16 en sectores no prioritarios.

El cálculo de la tasa de reposición se eleva a 1566 plazas, que se corresponde con el 110% del total de bajas sumando los cambios de situación administrativa sin reserva de puesto y restando los reingresos provisionales en los sectores prioritarios, y del 100% del total de bajas sumando los cambios de situación administrativa sin reserva de puesto y restando los reingresos provisionales en los sectores no prioritarios.



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	16/06/2021	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm44Q485FH35E9USF8KLBGXZV2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



El total de plazas adicionadas se destinarán a ámbitos o sectores 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, respecto de la asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales, y para la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo, así como para los servicios de prevención y extinción de incendios.

Y para que conste ante el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, se expide el presente certificado en Sevilla, a la fecha de firma.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	16/06/2021	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm44Q485FH35E9USF8KLBGXZV2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**ACUERDO POR EL QUE SE INICIA EL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.**

Examinada propuesta de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, referente a la elaboración del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, así como los documentos a que se refiere el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que se relacionan:

- El texto del proyecto de Decreto.
- La propuesta de inicio de la tramitación del procedimiento de elaboración del proyecto de Decreto de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública de 25 de junio de 2021.
- El informe sobre la necesidad y oportunidad del proyecto de 25 de junio de 2021.
- La Memoria económica de 30 de junio de 2021 y sus correspondientes anexos.
- El informe de valoración de las cargas administrativas del proyecto de 25 de junio de 2021.
- El informe de evaluación de impacto de género de 25 de junio de 2021.
- El Anexo I referente al informe de evaluación de los efectos del proyecto sobre la competencia efectiva, la unidad de mercado y las actividades económicas de 25 de junio de 2021.
- La Memoria justificativa del cumplimiento de los principios de buena regulación de 25 de junio de 2021.
- Informe sobre el cumplimiento de los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública de 25 de junio de 2021.
- Informe de evaluación del enfoque de los derechos de la infancia de 25 de junio de 2021.
- Certificación de 14 de junio de 2021, en la que consta que en la sesión de 7 de junio de 2021, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, se ha tratado como uno de los puntos del orden del día la negociación de la oferta de empleo público para el año 2021.
- Certificación de 14 de junio de 2021, en la que consta que en la reunión de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía de 7 de junio de 2021 se ha negociado como uno de los puntos del orden del día la negociación de la oferta de empleo público para el año 2021.



FIRMADO POR	ELIAS BENDODO BENASAYAG		07/07/2021	PÁGINA 1/2
	ANTONIO SANZ CABELLO			
VERIFICACIÓN	Pk2jmAFWQMCSA8QTHKBQ3SUVSHN28P	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>		

-Certificación de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública de 16 de junio de 2021, referente al cálculo de la tasa de reposición de efectivos vinculados a la oferta de empleo público para 2021.

A la vista de lo expuesto y tras el análisis de toda la documentación citada, se eleva el acuerdo de inicio de elaboración del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021 al titular de la Consejería.

EL VICECONSEJERO  
Fdo.: Antonio Sanz Cabello

Vista la propuesta que antecede del Sr. Viceconsejero, así como las memorias y restante documentación anexa, de conformidad con lo establecido en los artículos 45.1 a) y 46 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, y en uso de las facultades que tengo atribuidas,

### ACUERDO

Iniciar el procedimiento para la elaboración del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.

Sevilla, a la fecha de la firma electrónica.

EL CONSEJERO  
Fdo.: Elías Bendodo Benasayag



Avenida de Roma, s/n. Palacio de San Telmo. 41071 Sevilla  
Teléfono: 955 03 55 28. Fax 955 03 55 93

FIRMADO POR	ELIAS BENDODO BENASAYAG	07/07/2021	PÁGINA 2/2
	ANTONIO SANZ CABELLO		
VERIFICACIÓN	Pk2jmAFWQMCSA8QTHKBQ3SUVSHN28P	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA EN RELACIÓN AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

### I. ANTECEDENTES.

Mediante Acuerdo del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior de 7 de julio de 2021, se inicia el procedimiento referente al proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021.

El Acuerdo de inicio viene acompañado de la documentación que se contempla en el artículo 45.1 a) de la Ley 6/2006 de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y restante legislación de aplicación: informe sobre la necesidad y oportunidad del proyecto; memoria justificativa de adecuación 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; informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública; incidencia del proyecto en la promoción y defensa de la competencia; informe sobre el enfoque de derechos de la infancia; informe de valoración de las cargas administrativas e informe de evaluación del impacto de género. Todos ellos de fecha 25 de junio de 2021. Igualmente se incorpora la memoria económica y sus Anexos, de fecha 30 de junio de 2021.

Así mismo se adjuntan las siguientes certificaciones acreditativas de haber sido negociado el referido proyecto de Decreto, con las organizaciones sindicales más representativas:

a) Certificación de 14 de junio de 2021, en la que consta que en la sesión de 7 de junio de 2021, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, se ha tratado como uno de los puntos del orden del día la negociación de la oferta de empleo público para el año 2021.

b) Certificación de 14 de junio de 2021, en la que consta que en la reunión de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía de 7 de junio de 2021 se ha negociado como uno de los puntos del orden del día la negociación de la oferta de empleo público para el año 2021.

Finalmente, se aporta Certificación de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública de 16 de junio de 2021, referente al cálculo de la tasa de reposición de efectivos vinculados a la oferta de empleo público para 2021.



FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	23/07/2021	PÁGINA 1/4
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	Pk2jmVKCAB6EA3BU7AKS7T3DMK6VK7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Conformado el expediente por la documentación anterior, por parte de la Secretaría General Técnica, en el momento de emitir el presente informe se han solicitado los correspondientes informes preceptivos, excepto el correspondiente al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.

## II. CONSIDERACIONES RESPECTO AL PROYECTO DE DECRETO.

Sin perjuicio del resto de informes que se deban emitir, durante la tramitación del proyecto de Decreto, se realizan las siguientes observaciones.

A) Respecto a la competencia para dictar la norma. El Estatuto de Autonomía para Andalucía declara en su artículo 76.2 que 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”.*

Y uno de los instrumentos prioritarios y necesarios de la citada planificación es la oferta de empleo público, que el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, declara que será aprobada por el Consejo de Gobierno a propuesta del titular de la Consejería de Gobernación y Justicia (actualmente Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior).

Desde este punto de vista, la utilización del Decreto como forma de materializar la citada competencia, es la apropiada.

B) Con carácter general esta Secretaría General Técnica considera que el proyecto de Decreto da cumplimiento a lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público que 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”.

Así en el expediente constan sendas certificaciones (las anteriormente mencionadas) referidas a la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General y a la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que acreditan esta circunstancia.

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	23/07/2021	PÁGINA 2/4
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	Pk2jmVKCAB6EA3BU7AKS7T3DMK6VK7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



C) Igualmente, en el proyecto de Decreto, se contempla a la hora de cuantificar la oferta de empleo público (certificado de fecha 14 de junio de 2021 de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública) los criterios que respecto a la tasa de reposición establece el artículo 19.Uno de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 en relación con lo dispuesto en el artículo 13.1 de la Ley 6/2020, de 19 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

D) Recomendación en la parte expositiva del proyecto de Decreto.

En el último párrafo de la primera página del texto de proyecto (en su versión PDF) se recomienda incluir las letras correspondientes a los sectores prioritarios que se han tenido en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición del 110% y que de conformidad con la certificación a que se alude en el apartado C) anterior de este informe se corresponden con las letras D), G), Ñ) y O) del apartado 3 del artículo 19.Uno de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021. En este sentido se propone la siguiente redacción de la línea 4 de este párrafo del proyecto de Decreto: “...números 1, 3 en sus letras D), G),Ñ) y O), y 7...”

Igualmente esta recomendación se hace extensiva al artículo 1 apartado 2 del proyecto de Decreto.

En relación con el último párrafo de la página 2 del proyecto de Decreto, se está haciendo referencia a una competencia de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, que no tiene un posterior reflejo en la parte dispositiva de la norma. Desde este punto de vista, se recomienda trasladar esta actuación a la parte dispositiva (indicando en que número de los supuestos establecidos en el artículo 15.1 s) del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, se va a ejercer la misma). Por otra parte, si se considera innecesaria que en la parte dispositiva se haga referencia a esta actuación (por estar ya contemplada en el Decreto 114/2020) se debería suprimir dicha referencia en la parte expositiva, por entender que no aporta nada nuevo a la citada norma, resultando su cita innecesaria.

En relación con el artículo 2, apartado 5. En este apartado se incluye lo siguiente:

*“...La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por la correspondiente comisión de selección...”*

A nuestro juicio, el redactado del mismo contiene una excesiva ambigüedad (por ejemplo expresiones como: no podrá conllevar una demora, resolución del proceso ajustada a tiempos razonables) que mas que asegurar certeza jurídica provocan incertidumbre y cierta inseguridad jurídica, dada la indefinición de plazos de referencia o de duración máxima de las referidas actuaciones.

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	23/07/2021	PÁGINA 3/4
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	PK2jmVKCAB6EA3BU7AKS7T3DMK6VK7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





Por ello esta Secretaría General Técnica, entiende que deberían concretarse, al menos, plazos máximos de actuación para la realización de las actuaciones a que se refiere el referido apartado. Dichos plazos, no necesariamente deben incluirse de forma explícita en el proyecto de Decreto sino remitirse para su regulación a la convocatoria. Así podría incluirse en el proyecto de Decreto, a continuación de “selección” la siguiente expresión (u otra análoga que considere el órgano gestor): “...de conformidad con lo que se establezca en las bases de la convocatoria...”

Es todo cuanto procede informar, sin perjuicio de mejor criterio fundado en Derecho.

En Sevilla, a la fecha de la firma electrónica.

EL JEFE DE SERVICIO DE LEGISLACIÓN  
Fdo. José Luis de Villar Iglesias

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO  
Fdo.: Eugenio Pedro Benítez Montero

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	23/07/2021	PÁGINA 4/4
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	PK2jmVKCAB6EA3BU7AKS7T3DMK6VK7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior al informe de evaluación de impacto de género emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, centro directivo de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, relativo al Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2021.**

En nuestra sociedad, la generalización de los derechos sociales e individuales se articula fundamentalmente a través de la promulgación de normas que conforman un ordenamiento jurídico en el que se prohíbe de manera expresa la existencia de discriminaciones y en el que se instaura la obligación de los poderes públicos de actuar para alcanzar la igualdad.

Esta vertiente proactiva dirigida a remover obstáculos que impidan el logro de la igualdad implica la necesidad de intervenir intencionalmente para conseguir este objetivo, recogiendo en las normas la obligatoriedad, por parte del personal y de las entidades actuantes, de implementar medidas tendentes a la eliminación de barreras estructurales y al establecimiento de nuevos mecanismos de actuación que hagan mejorar la situación y posición de las personas discriminadas, compensando y corrigiendo las desigualdades.

En el caso de las relaciones entre mujeres y hombres, marcadas claramente por el rol de género, las estadísticas muestran el menor acceso y control de los recursos por parte de las mujeres, lo que conlleva la necesidad de introducir en el ordenamiento jurídico normas y contenidos que subsanen esa situación de desigualdad y fomenten el impacto positivo de dichas normas y contenidos en la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, y 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, la identificación del impacto de género de una norma, así como su expresión en un informe, debe ser realizada por el órgano encargado de elaborar la misma.

Por otro lado, y según estipula el citado Decreto de conformidad con lo dispuesto en el 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 las Unidades de Igualdad de Género asesorar a los órganos competentes de la Consejería sobre la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formular observaciones a los mismos y valorar su contenido para velar por la presencia del principio de igualdad en la norma.

Avda. de Roma s/n  
Palacio de San Telmo  
41071 - Sevilla



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	19/07/2021	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmHH4ZLXSYY7KW7MU95U4VA7PA5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Por todo ello, habiéndose recibido el informe de evaluación de impacto de género emitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, centro directivo de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, relativo al Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2021, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior emite el presente informe de observaciones al citado informe con la finalidad de que se consideren las recomendaciones realizadas y se valore la modificación del texto normativo para garantizar así un mayor impacto positivo de la norma en materia de igualdad de género.

El primer aspecto que debe valorarse en la elaboración de una disposición normativa desde la perspectiva de la igualdad de género es conocer si esa norma resulta pertinente al género. La pertinencia de género es la situación en la que es relevante tener en cuenta la dimensión de género porque su inclusión o ausencia implica efectos diferentes en la vida de mujeres y de hombres, ya sea en el análisis de un hecho o de una realidad, en la planificación o ejecución de una intervención pública o en el desarrollo de un procedimiento administrativo.

Para identificar la pertinencia de género de una norma es necesario que ésta, además de afectar directa o indirectamente a personas físicas o jurídicas o a órganos colegiados, influya o pueda influir en al menos uno de estos dos aspectos:

1. En el acceso y/o control de los recursos.
2. En la perpetuación o ruptura de los estereotipos de género.

La materia objeto de regulación del Proyecto de Decreto es la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2021. En este sentido, resulta evidente que la norma afecta directamente a las personas físicas que van a participar en los diferentes procesos selectivos, así como a la persona jurídica que es la administración autonómica.

Además, debido al ámbito material al que afecta la norma puede concluirse que afecta tanto al acceso y/o control de los recursos, en este caso el acceso al empleo público, así como a la modificación y ruptura de los estereotipos de género.

Por todo ello, esta Unidad de Igualdad de Género, analizados el objeto y el contenido del proyecto normativo, está de acuerdo con la conclusión alcanzada en el informe de evaluación del impacto de género emitido por el centro directivo competente en cuanto a que la presente norma resulta ser **PERTINENTE al género y tiene efectos POSITIVOS** sobre el mismo.

En este sentido, la Unidad de Igualdad de Género felicita a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública por el informe de evaluación del impacto de género elaborado, en el que se recoge información pertinente y abundante y segregada por sexos del ámbito regulado.

Asimismo, esta Unidad felicita al citado centro directivo por el extraordinario informe de valoración de impacto de género realizado, en el que se ha recogido información de diferentes fuentes, desagregada por sexos, que motiva las actuaciones contenidas en la norma.

En esta línea, debe considerarse muy positivamente la expresión de la normativa vigente en materia de igualdad de género en el expositivo de la norma, así como la consideración de la transversalidad del principio de igualdad de género en la elaboración de la misma.

FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	19/07/2021	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmHH4ZLXSYY7KW7MU95U4VA7PA5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



La redacción normativa efectuada recoge además medidas específicas en materia de igualdad de género como la previsión contenida en la Disposición adicional primera de establecer medidas de acción positiva en favor de la igualdad de género en el empleo, haciendo del texto un instrumento inclusivo generador de igualdad.

Finalmente, de conformidad con lo establecido en materia de lenguaje no sexista e imagen pública por los artículos 4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y 9 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, y de acuerdo con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, se ha procedido a realizar un **análisis del lenguaje** utilizado en el proyecto de decreto para asegurar que facilita la visualización de mujeres y hombres en todos los aspectos tratados, posibilitando así la comprensión de las situaciones concretas que puedan ser motivo de desigualdad y la posterior actuación a favor de la igualdad entre ambos, encontrando un texto profundamente inclusivo y recomendando tan solo que en el párrafo quinto de la tercera página del expositivo se sustituya la redacción “*derechos de los particulares*” por “*derechos de las personas particulares*”.

Asimismo, recordar al centro directivo emisor de la norma que la fórmula genérica “*persona titular de (...)*” debe utilizarse cuando bien se desconozca el sexo de la misma, bien se refiera a una pluralidad indeterminada de personas o bien la redacción haga referencia a hechos futuros en los que se desconozca quién desempeñará dichas funciones. Por dicha razón, se recomienda modificar la fórmula utilizada de forma previa al “dispongo”, indicando “*a propuesta del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior*”. En este mismo sentido, indicar que la fórmula utilizada en la disposición final primera es correcta por tratarse de una habilitación pro futuro.

Es todo cuanto procede informar, recordándole que, según el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, el centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género está obligado a remitir al Instituto Andaluz de la Mujer el citado informe de evaluación del impacto de género junto a las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.

En Sevilla a la fecha de la firma electrónica

El Coordinador de la Unidad de Igualdad de Género,

Fdo.: David Domínguez Parrilla

FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	19/07/2021	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmHH4ZLXSYY7KW7MU95U4VA7PA5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

53.139.2021

## INFORME SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

Se recibe para informe el referido proyecto de decreto, identificado como borrador de 11 de junio de 2021.

### I.- COMPETENCIA.

Este 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 8 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, y del artículo 5.3.n) del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, alcanzando exclusivamente a los aspectos del proyecto relacionados con la simplificación de los procedimientos y la racionalización de la organización de la Administración de la Junta de Andalucía.

### II.- CONTENIDO DEL PROYECTO.

El proyecto de decreto consta de un preámbulo, cinco artículos, dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales. Asimismo, consta de los siguientes anexos:

- Anexo I. Acceso Libre.
- Anexo II. Promoción.

Junto al borrador se remite, entre otros documentos, el acuerdo de inicio de la tramitación; la memoria de cumplimiento de los principios de buena regulación; el informe sobre la necesidad y oportunidad del proyecto, así como el informe relativo a la valoración de cargas administrativas, todos ellos suscritos el 25 de junio de 2021 por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública.

### III.- CONSIDERACIONES PARTICULARES AL TEXTO ARTICULADO.

Una vez analizado el texto del proyecto, y en el ámbito de las competencias atribuidas a esta Secretaría General por las normas antes referenciadas, no se realizan observaciones.

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Ana María Vielba Gómez.

LA JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN  
Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Raquel Gallego Torres.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ RAQUEL GALLEGO TORRES	26/07/2021	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	PK2jm9LBYQRWUJY945ASALT4DAE7BG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## VALORACIÓN DEL INFORME EMITIDO POR LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA EN RELACIÓN AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

En la tramitación del proyecto de Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al año 2021, con fecha 23 de julio de 2021, la Secretaría General Técnica de esta Consejería ha emitido Informe, cuya valoración es la siguiente:

Se **admiten** las observaciones realizadas al texto del proyecto de Decreto, por las razones que se exponen en el informe de dicho centro directivo, que dan lugar a las siguientes modificaciones que se incorporan al texto:

- En la parte expositiva:

En el **último párrafo** de la primera página del texto de proyecto de Decreto, en lo que se refiere a la inclusión de los sectores prioritarios tenidos en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición del 110%, añaden las letras propuestas *D), G), Ñ) y O)*; además, se incorporan al texto las letras *E), H), P), R) y S)*, al ser, asimismo, tenidas en cuenta para el cálculo de dicha tasa. Por tanto, la línea 4 de este párrafo queda con la siguiente redacción “... número 1, 3, en sus letras *D) E), G), H), Ñ), O), P), R) y S)*, y 7...”.


Por lo que se refiere al **último párrafo de la segunda página**, relativo a la la competencia de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sobre la modificación de la relación de puestos de trabajo por la aplicación de esta Oferta de Empleo Público, mediante la creación de puestos o modificación de las características de las ya existentes, se procede a su **supresión**, siguiendo la recomendación efectuada, al entender que dicha competencia se encuentra contemplada en el Decreto 114/2020, y no aporta nada nuevo, por lo que resulta innecesaria su cita.

- En la parte dispositiva:

**En el artículo 1 en su apartado 2** del proyecto de Decreto, de igual forma que en la parte expositiva, en relación a la inclusión de los sectores prioritarios tenidos en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición del 110%, se añade la siguiente redacción “... número 1, 3, en sus letras *D), E), G), H), Ñ), O), P), R) y S)*, y 7...”.

Por último, **en el artículo 2, en su apartado 5**, referente al aplazamiento de la realización de las pruebas selectivas a causa de una situación de emergencia sanitaria que conlleve restricciones a la movilidad, de embarazo de riesgo o de parto, y a objeto de concretar los plazos máximos de las mismas, queda redactado de la siguiente forma:



NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		28/07/2021 10:25	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAA3U4ZT6996RFU2WwB3WSDQ7CJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



*“La realización de estas pruebas no podrá conllevar una demora que menoscabe el derecho del resto de las personas aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por la correspondiente comisión de selección, de conformidad con lo que se establezca en las bases de convocatoria.”.*

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	28/07/2021 10:25	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAA3U4ZT6996RFU2WwB3WSDQ7CJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

**VALORACIÓN DEL INFORME DE OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO  
RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO  
PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.**

En la tramitación del proyecto de Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al año 2021, con fecha 19 de julio de 2021, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería ha emitido Informe, cuya valoración es la siguiente:

Se **admiten** las observaciones realizadas al texto del proyecto, por las razones que se exponen en el informe de dicha Unidad, que dan lugar a las siguientes modificaciones que se incorporan al texto, en la parte expositiva:

En el párrafo quinto de la página tres se sustituye la redacción “... *En ningún caso conlleva esta regulación restricción “...de derechos de los particulares, ...”* por “... *derechos de las personas particulares, ...”*”.

Asimismo, en lo que se refiere a la recomendación sobre la fórmula a utilizar previa al dispongo, se sustituye “...*a propuesta de la persona titular de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior ...”* por “... *a propuesta del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior...”*”.

Por último, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del informe de evaluación de impacto de género, se va a proceder a remitir al Instituto Andaluz de la Mujer dicho informe junto a las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género, así como el proyecto de Decreto.

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	28/07/2021 10:25	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA8XSARHKQWQMR7J6LKUAUDJ57K	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			





CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA  
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS



Fecha: "la de la firma"

Referencia: IEF-00248/2021

Asunto: DEL DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021

Destinatario:

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR  
S.G.T. CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR  
ED. Palacio de San Telmo.Paseo de Roma 41071 - SEVILLA

Con fecha 7 de julio de 2021, en cumplimiento de 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 económico-financiera, ha tenido entrada en esta Dirección General un oficio de esa Secretaría General Técnica, por el que se solicita informe sobre el siguiente proyecto normativo: **"Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021"**.

La solicitud viene acompañada, entre otros documentos, además del texto del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, de una memoria económica relativa al mismo, suscrita por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública, de fecha 30 de junio de 2021 y de un certificado relativo al número de altas y bajas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a la oferta de empleo público objeto de este informe, de fecha 16 de junio de 2021.

La Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2021, establece en su artículo 13.1. que durante este año 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 este sentido, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en su artículo 19 que a lo largo del año la incorporación personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en las administraciones públicas estará sometida a los límites establecidos en la misma, determinándose que la tasa de reposición de efectivos será del 110 por cien en los sectores prioritarios y 100 por cien para los demás sectores. En el apartado Uno.7 del citado artículo, se establece el procedimiento de cálculo de la tasa de reposición de efectivos, a efectos del porcentaje máximo en cada caso. Asimismo, es su apartado Uno.6, se determina de forma expresa que no computarán dentro del límite máximo de la tasa de reposición 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.

SEVILLA 1 / 10

EDUARDO LEON LAZARO		29/07/2021	PÁGINA: 1 / 10
VERIFICACIÓN	NH2Km6E074CBA172DA06404448F19A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En consecuencia, aplicando los criterios contenidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en el presente borrador de Decreto se incluyen las necesidades de recursos humanos, que deben proveerse mediante personal de nuevo ingreso, aplicando los criterios contenidos en el artículo 19.Uno, números 1,3 y 7 de la citada Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Así mismo, aplicando el 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 las plazas que deben proveerse por personas ya funcionarias de carrera mediante procesos selectivos de promoción interna y otras plazas destinadas a la promoción del personal laboral fijo.

En relación con lo anterior, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública aporta certificado relativo al número de altas y bajas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a la OEP de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2021 con el siguiente desglose:

1) Bajas definitivas de empleados fijos en la Administración General		Porcentaje tasa Reposición aplicada	
Bajas Sectores Prioritarios	1.229	110%	
Bajas Sectores no Prioritarios	249	100%	
<b>Bajas Totales</b>	<b>1.478</b>		
2) Reingresos Provisionales sin reserva de Puestos de Trabajo en la Administración General		Porcentaje tasa Reposición aplicada	
Reingresos Sectores Prioritarios	17	110%	
Reingresos Sectores no Prioritarios	16	100%	
<b>Reingresos Totales</b>	<b>33</b>		
4) Cálculo Tasa de Reposición			
	Sectores Prioritarios 110%	Sectores no Prioritarios 100%	Tasa Reposición 2021
1) Bajas definitivas de empleados fijos en la Administración General (SUMAN)	1.229	249	
2) Reingresos Provisionales sin reserva de Puestos de Trabajo en la Administración General (RESTAN)	17	16	
<b>Tasa de Reposición 2019</b>	<b>1.333</b>	<b>233</b>	<b>1.566</b>

De esta forma, el presente proyecto de Decreto aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2021, que asciende a 2.605 plazas, con la siguiente distribución:

TIPO PERSONAL	FUNCIONARIO	LABORAL	TOTAL
ACCESO LIBRE	783	783	1.566
PROMOCIÓN INTERNA	529	510	1.039
<b>TOTAL</b>	<b>1.312</b>	<b>1.293</b>	<b>2.605</b>

Por lo que respecta al Acceso Libre se pretende aprobar una O.E.P. de 1.566 plazas, con el siguiente detalle por Cuerpo y tipo de personal:

- Un total de 783 plazas para personal funcionario correspondientes a los distintos cuerpos relacionado con las áreas prioritarias de gestión y ordenación de recursos, control, prevención y vigilancia de la salud pública y para cuerpos genéricos que aportarán el necesario apoyo administrativo a las funciones prioritarias. Estas plazas son las siguientes:

ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	
C.S. DE ADMINISTRADORES A.1.1	150
C.S. FACULTATIVO A1.2	128
LETRADOS DE LA J.A. A1.3000	10
C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1	50
C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2	100
C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000	155
C. AYUDANTES TÉCNICOS C1.2100	20
C. AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000	150
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL	20
<b>TOTAL</b>	<b>783</b>

- Se incorporan 783 plazas de personal laboral a sectores de actividad vinculados a la prestación de servicios esenciales como la salud, la educación, o asistencia social y otras categorías profesionales con mayor necesidad de efectivos o que soportan mayores índices de temporalidad. Estos efectivos se incorporarán a los siguientes Grupos:

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	
GRUPO I	12
GRUPO II	32
GRUPO III	167
GRUPO IV	36
GRUPO V	509
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL	27
<b>TOTAL</b>	<b>783</b>

Respecto a la Promoción Interna, se ofertan 1.039 plazas que deberán proveerse con las siguientes plazas:

- Por funcionarios de carrera 529 plazas, mediante procesos selectivos de promoción interna:

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	
C.S. DE ADMINISTRADORES A.1.1	150
C.S. FACULTATIVO A1.2	65
C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1	50
C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2	60
C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000	189
CUERPO DE AYUDANTES TÉCNICOS C1.2	10
RESERVA DISCAPACIDAD INTELECTUAL	5
<b>TOTAL</b>	<b>529</b>

- Por personal laboral fijo 510 plazas, mediante el sistema de concurso de promoción:

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL	
GRUPO I	25
GRUPO II	60
GRUPO III	219
GRUPO IV	116
GRUPO V	90
<b>TOTAL</b>	<b>510</b>

#### **Análisis de la incidencia económico-financiera de la Oferta de Empleo Público 2020:**

La memoria económica analizada, contiene una valoración de la incidencia económica de la Oferta de Empleo Público 2021, que se compone de un total de 2.605 plazas, a cubrir con procesos de acceso libre y promoción interna.

A) Acceso Libre: se ofertan 1.566 plazas entre personal funcionario y personal laboral, en cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos para el año 2021 establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A1) Personal funcionario. En la valoración de la incidencia económica de este personal, se indica en la memoria económica remitida, que teniendo en cuenta que el saldo de plazas ocupadas por interinos es cero, las 783 plazas ofertadas serían vacantes libres, siendo por tanto todas son objeto de valoración económica, a diferencia de otras ofertas en las que existían plazas ocupadas por personal interino, en cada una de los Cuerpos, Especialidades y Opciones, lo que implicaba que no supusiera 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 está ocupada, como ocurre con las plazas de funcionarios ofertadas en la actual, el coste de la plaza ascendería al 100%.

En relación con lo anterior, el coste de las 783 plazas se ha calculado tomando como referencia el valor asignado a un puesto base tipo (valor intrínseco del puesto, más la productividad, más el 30% de cuota patronal de seguridad social respecto de ambos conceptos) por el número de plazas ofertadas,



a excepción de determinados Cuerpos y Especialidades que se rigen por su normativa específica en cuanto al cálculo de sus retribuciones, como son:

- Inspector de Prestaciones y Servicios Sanitarios, Opción Inspección Médica (A1.2100)
- Letrados de Administración Sanitaria (A1.2020)
- Letrados de la Junta de Andalucía (A1.3000)
- Agentes de Medio Ambiente (C1.2100)

De acuerdo con los cálculos reflejados en la memoria económica remitida, el coste total de la oferta de personal funcionario, por cada uno de los grupos ofertados, sería el indicado en el siguiente cuadro:

FUNCIONARIOS ACCESO LIBRE		
GRUPO	OEP 2021	TOTAL OEP 2021
A1	258	10.444.510,28 €
A2	150	5.266.782,30 €
C1	155	4.449.180,45 €
C1.2100	20	727.087,92 €
C2	170	4.403.950,98 €
A1.2100	15	1.023.053,07 €
A1.2020	5	327.704,52 €
A1.3000	10	863.479,10 €
<b>Total Plazas</b>	<b>783</b>	<b>27.505.748,62 €</b>

A2) Personal Laboral. De acuerdo con la memoria económica, solamente se han valorado 485 plazas del total de las 783 plazas ofertadas, en aplicación de la Instrucción 3/2013, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se modifica la Instrucción 2/2013 sobre la resolución de los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo, promoción y traslados convocados en el ámbito del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, la adjudicación de puestos en códigos multipuestos sólo desplaza al personal temporal si no existen plazas vacantes, dotadas y libres.

La valoración de las 485 plazas referidas se ha realizado, de acuerdo con la memoria remitida, partiendo del coste medio de las plazas de cada Grupo (I, II, III, IV, V) de acuerdo con el listado de costes intrínsecos de todos los puestos adscritos a personal laboral, adicionando la productividad prevista para 2021 y un 30% como coste de Seguridad Social, de forma análoga a lo realizado para el personal funcionario. Con base en lo anterior, el coste de la oferta de empleo público para el personal laboral sería el siguiente, desglosado por Grupos:

LABORALES ACCESO LIBRE					
GRUPO	OEP 2021	Plazas que computan en coste OEP 2021	COSTE MEDIO GRUPO	PRODUCTIVIDAD	COSTE TOTAL
I	12	7	46.469,98 €	233,00 €	325.289,86 €
II	32	24	41.287,60 €	233,00 €	990.902,40 €
III	167	121	31.496,17 €	233,00 €	3.811.036,57 €
IV	36	35	26.296,49 €	233,00 €	920.377,15 €
V	536	298	23.748,50 €	233,00 €	7.077.053,00 €
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>783</b>	<b>485</b>	<b>COSTE TOTAL</b>		<b>13.124.658,98 €</b>

B) Promoción interna. Se ofertan 1.039 plazas entre personal funcionario y personal laboral, que se proveerán mediante los correspondientes procesos selectivos de promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.c) del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

B1) Personal Funcionario. De acuerdo con la memoria remitida, la valoración económica se ha realizado teniendo en cuenta si el puesto que se promociona consolida o no el puesto que se venía desempeñando. Explican que, según la tendencia observada en las ofertas anteriores, los Cuerpos Generales consolidan el puesto al 50%, frente al otro 50% que no consolida. En cambio los Cuerpos Específicos (Superior Facultativo, Técnicos de Grado Medio, y Ayudantes Técnicos) no consolidan el puesto el 100%, por lo que el coste será distinto:

- Si consolida, el coste se calcula por la diferencia entre los sueldos base del grupo desde el que promociona y del grupo al que accede, más la diferencia de la paga extra correspondiente al sueldo base entre el puesto que accede y del puesto que procede. Sobre esta diferencia se calcula el coste del 30% de los Seguros Sociales.
- Si no consolida, el coste depende de que el personal funcionario que promociona desplace o no a otro personal interino. Si desplaza a personal interino, no supone coste adicional pues no hay diferencias retributivas entre uno y otro. Si no lo desplaza, el coste se calcula por la diferencia entre el total de retribuciones del grupo desde el que promociona y del grupo al que accede.

Según los datos consignados en la memoria remitida, el coste global de la promoción interna del personal funcionario, para cada uno de los Grupos, asciende a un total de 2.100.574,63 euros, con el siguiente detalle:

GRUPO	Número Plazas OEP 2021	Coste Promoción interna Personal Funcionario
A1	215	940.959,30 €
A2	110	652.162,15 €
C1	204	507.453,18 €
<b>TOTAL</b>	<b>529</b>	<b>2.100.574,63 €</b>

B2) Personal laboral. En la valoración del coste de la promoción de este personal, según manifiestan en la memoria, se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 17 del VI Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, según el cual, en este sistema de promoción se puede acceder a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo, con distinta categoría, o al superior inmediato, o a cualquier Grupo superior, por lo que para calcular el coste se tiene en cuenta la máxima diferencia de retribución media que puede haber. De acuerdo con la memoria remitida, el coste global de la promoción interna de los laborales se ha estimado, por esa consejería en 3.559.078,08 euros, con el siguiente desglose:

GRUPO	Número Plazas OEP 2021	Coste Promoción interna Personal Laboral
I	25	568.037,00 €
II	60	1.052.346,00 €
III	219	1.688.992,06 €
IV	116	249.703,02 €
V (1)	90	0,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>510</b>	<b>3.559.078,08 €</b>

Por lo expuesto, de acuerdo con los datos consignados en la memoria el coste global de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2021, asciende a **46.290.060 euros**, con el siguiente detalle por procedimiento:

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2021	
ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	27.505.748,62 €
ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	13.124.658,98 €
PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	2.100.574,63 €
PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL LABORAL	3.559.078,08 €
<b>TOTAL</b>	<b>46.290.060 €</b>

#### Financiación del coste de la O.E.P. 2021:

En la memoria económica se indica que el coste de la OEP 2021 quedaría cubierto con el ahorro que se deriva del número total de efectivos que causan baja definitiva en la Administración General de la Junta de Andalucía durante 2020. A este respecto, se han contabilizado un total de 1.478 efectivos, de distintos Cuerpos, Grupo, Especialidad, Opción, y Categorías Profesionales, por un valor medio asignado a un puesto tipo y 10 trienios de antigüedad como valor de referencia, más la productividad y el gasto de Seguridad Social, lo que supone un ahorro estimado en **62.035.028,82** euros. También hay que considerar que el coste medio de los puestos que causan baja excede, en gran medida, al coste medio de las plazas a ofertar, ya que la mayoría son puestos de estructura, con una antigüedad considerable por trienios, por lo que el coste total de la oferta pública de empleo público para 2021, que asciende a un total de **46.290.060** euros, quedaría cubierto con el ahorro total derivado de las bajas producidas.

En otro orden de cosas, el desarrollo de los procesos selectivos conlleva determinados gastos de gestión derivados de la realización de las pruebas selectivas que, según indican en la memoria económica, se financiará con cargo al subconcepto económico 226.07 "Oposiciones y pruebas selectivas", a excepción de las dietas y asistencias a tribunales, que se imputarán al subconcepto económico 233.00 "Otras Indemnizaciones", que solo se devengan, y por tanto puede producirse a su abono en un pago único, una vez finalizados los trabajos de estas comisiones, lo que se produce con la publicación de las listas definitivas de aprobados en los procesos.

En relación con lo anterior, la previsión del IAAP es que los procesos de acceso libre de personal funcionario se realicen en el año 2022, finalizando íntegramente los procesos en ese año, y por tanto también a ese ejercicio se imputará el devengo y abono de las indemnizaciones de las comisiones de selección, y los procesos de acceso libre de personal laboral de su competencia, se prevé que se efectúen las convocatorias en 2023, por lo que los gastos que ocasionen las mismas se imputarán a esa misma anualidad. Por lo que respecta a los procesos llevados a cabo por la Dirección General de Función Pública y Recursos Humanos, solo se generan los gastos de las indemnizaciones a las comisiones de selección, imputados presupuestariamente a la aplicación 233.00, en la anualidad 2023, en la que finalizarán dichos procesos selectivos. En la siguiente tabla se muestra, por anualidad y





subconcepto, la estimación de los gastos de gestión asociados a la Oferta de Empleo Público para 2021, de acuerdo con lo reseñado en la memoria económica:

SECCIÓN	PARTIDA PRESUPUESTARIA	2022	2023	TOTAL
I.A.A.P.	01310000 /G/12B/22607	528.050,00 €	32.753,08 €	560.803,08 €
I.A.A.P.	01310000 /G/12B/23300	215.950,00 €	8.150,00 €	224.100,00 €
PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	01000000 /G/12A/23300		89.450,00 €	89.450,00 €
<b>TOTAL GASTOS GESTIÓN PROCESOS SELECTIVO OEP 2021</b>		<b>744.000,00 €</b>	<b>130.353,08 €</b>	<b>874.353,08 €</b>

Consultado el Sistema Integrado de Gestión de Recursos, se ha comprobado que en la propuesta del anteproyecto del presupuestos de gastos para el ejercicio 2022, se han grabado créditos en el subconcepto 226.07 "Oposiciones y pruebas selectivas" en el programa 12B de la Sección 0131, por importe de 2.226.208 euros y en el subconcepto 233.00 "Otras Indemnizaciones", del mismo programa y sección, por importe de 1.389.140 euros, ambas cantidades, suficientes para hacer frente a los gastos que se generen con ocasión de las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público que se informa.

Por lo que respecta a los ingresos que generarán las respectivas convocatorias que se realicen se explica en la memoria económica que los mismos estarán condicionados, al igual que los gastos, por el número real de participantes en cada proceso selectivo. No obstante lo anterior, se explica que la previsible acumulación de la ejecución de esta Oferta a las ya aprobadas en 2019 y en 2020, implica que una serie de cuerpos, especialidades y opciones de ésta ya existen en las OEP anteriores y, por tanto, se adicionan al número de plazas ya existentes. Así, se ha considerado que no habrá un incremento de los ingresos por recaudación de tasas para los cuerpos que ya existían en las ofertas anteriores, por entender que el aumento del número de plazas que se ofertan no supondrá, de forma significativa, el aumento del número de solicitudes. En cuanto a los ingresos por tasas para el Turno de personal Laboral, éste se ha realizado teniendo en cuenta un número de solicitudes proporcional al que hubo en la ejecución de la última oferta. En definitiva, se han previsto ingresos por recaudación de tasas por importe de 501.664,87 €, con la siguiente distribución por anualidad:

INGRESOS ESTIMADOS POR RECAUDACIÓN DE TASAS	2022	2023	TOTAL
	494.115,43 €	7.549,44 €	501.664,87 €

Respecto a los gastos previstos para la anualidades 2023, derivados de los procesos selectivos, anteriormente descritos, deberán preverse en los correspondientes Estados de Gastos de los anteproyectos de presupuesto que se propongan por esa sección presupuestaria para este ejercicio, en el marco de las envolventes económicas que les sean asignadas, y finalmente, adecuarse a los recursos presupuestarios que se aprueben en las Leyes del Presupuesto para esos ejercicios.



**Conclusión:**

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, desde el punto de vista presupuestario, se informa que en el Anexo de Personal tanto del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2021 como del anteproyecto del Presupuesto para el ejercicio 2022, cuenta con un número de plazas dotadas superior al del Presupuesto del ejercicio anterior, al mantener las plazas que han causado baja durante el ejercicio 2020 y que figuraban en el Anexo de Personal del Presupuesto de ese mismo ejercicio. En consecuencia, se puede concluir que el coste de la presente OEP 2021 cuenta con cobertura presupuestaria en el presente ejercicio y en los sucesivos ejercicios hasta que finalicen los procesos de cobertura de las plazas a ofertar, siempre que se sigan considerando en el Anexo de Personal de los Presupuestos en los que tenga lugar su efectiva implantación.

Respecto a los gastos de gestión derivados de la realización de las pruebas selectivas y los ingresos que se obtendrán por la recaudación de las correspondientes tasas, nos remitimos a lo reseñado previamente.

Finalmente, se indica que en el caso de que el texto del proyecto de Decreto fuera objeto de modificaciones que afectasen a su contenido económico-financiero, y, por tanto, a la memoria económica analizada anteriormente, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

EDUARDO LEON LAZARO		29/07/2021	PÁGINA: 10 / 10
VERIFICACIÓN	NH2Km6E074CBA172DA06404448F19A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

IIINFORME SSCC2020/103 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2021.

**Asunto: Disposición de carácter general: decreto. Competencia administrativa: administración pública. Oferta de empleo público 2021.**

Remitido por el Ilmo. Sr. Secretario General Técnico de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, proyecto de Decreto referenciado para su informe, conforme al artículo 78.2.a) del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, se formulan los siguientes:

#### ANTECEDENTES

**PRIMERO.** Con fecha 2 de agosto de 2021 se ha remitido proyecto de Decreto referenciado, adjuntándose el expediente mediante consigna indicado en la nota de petición de informe.

**SEGUNDO.** Hemos de precisar que la versión del proyecto de Decreto sobre la que se emiten las siguientes consideraciones es la identificada en el expediente como “1º Borrador de 26 de julio de 2021”.

#### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.** El presente proyecto de Decreto tiene por objeto aprobar la oferta de empleo público para el año 2021.

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*



Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 1 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*generalidad indeterminada de destinatarios, como son todos los futuros aspirantes o partícipes 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 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”.*

Según la STS nº 660/2019 de 21 May. 2019, Rec. 209/2016, dictada en interés casacional objetivo, que introduce doctrina esencial:

*“Bajo la precedente modalidad casacional este Tribunal enjuicio en la STS de 10 de diciembre de 2018, casación 129/2016 una cuestión similar frente a una Sentencia del TSJ de Madrid.*

*Se dijo en el fundamento QUINTO: <<En cambio, sí es relevante tener presente que el límite de los tres años acompaña a la lógica de que se ejecuten las ofertas de empleo público aprobadas para un ejercicio*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 2 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379Ykkl8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



determinado mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboraron, necesidades que razonablemente pueden variar de manera significativa más allá de ese margen. En todo caso, llama la atención que la Comunidad de Madrid no haya explicado la razón a la que se debe la demora de nueve y siete años en efectuar las convocatorias.

Por último y en relación con lo que se acaba de decir, es menester señalar que la recurrente en casación no ha desvirtuado los argumentos con los que la sentencia justifica el carácter esencial del plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público establecido por el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ante una prescripción legal que impone "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "en todo caso" dentro de ese margen temporal y luego añade que el plazo será "improrrogable", son precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo>>".

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" (subapartado c), como también en materia de "Los criterios generales sobre ofertas de empleo público" (subapartado l) constando Certificado de la celebración de dicha negociación, en la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, que tuvo lugar el 20 de octubre de 2020.

**SEGUNDA.** Las competencias de la Comunidad Autónoma en cuya virtud se fundamenta el proyecto de Decreto se hallan 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".*

**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".

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 3 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379Ykkl8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



Sobre la tasa de reposición, la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece una serie de previsiones con carácter básico en los apartados Uno a Cuatro del artículo 19.

En nuestra Comunidad Autónoma, la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, establece lo siguiente en su artículo 13.1 sobre la Oferta de Empleo Público 2021 u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal:

*“Durante el año 2021 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 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 del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía será la establecida con carácter máximo por la legislación básica del Estado, siempre que quede debidamente motivada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad.*

*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 podrá acumularse en aquellos sectores, cuerpos, especialidades, escalas o categorías profesionales cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.”*

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 sustancialmente la tramitación procedimental prevista con carácter general, para la elaboración de los reglamentos, en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. No obstante, cabe hacer alguna observación.

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 4 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



4.1.- Según lo previsto en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, “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”. Debería desarrollarse dicha adecuación, al resultar demasiado lacónica.

Recientemente el Consejo Consultivo en su Dictamen n.º 407/2020, de 21 de julio de 2020, ha destacado que: “No se trata de realizar un análisis extenso o exhaustivo desde el punto de vista antes indicado, pues la justificación del cumplimiento de los principios de buena regulación debería realizarse de manera breve y sencilla, centrándose en los aspectos verdaderamente novedosos y especialmente en los que pudieran suscitar duda desde la óptica del cumplimiento de los referidos principios. En este caso se afirma de manera apodíctica el cumplimiento de los principios de buena regulación y se incorpora alguna mención que, en principio, podría parecer ajena al contenido del Proyecto de Decreto, como la que se refiere a la inexistencia de “alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos o que imponga menos obligaciones a las personas destinatarias”.

4.2.- Debería acreditarse en el expediente que se hubiera dado cumplimiento a la exigencia impuesta en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género:

*“El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de igualdad de género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”*

4.3.- Se recomienda dejar constancia también en el expediente de que se habría efectuado el trámite de información previsto en el artículo 19.Uno.8 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021:

*“Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos:*

*a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 5 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379Ykkl8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



b) *Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*”

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

*“El Tribunal Constitucional en su Sentencia 18/1982, de 4 de mayo, sostiene que son «reglamentos ejecutivos» “aquéllos que están directa y concretamente ligados a una ley, a un artículo o artículos de una ley, o a un conjunto de leyes, de manera que dicha ley (o leyes) es completada, desarrollada, aplicada, pormenorizada y cumplimentada o ejecutada por el reglamento. Son reglamentos que el Consejo de Estado ha caracterizado como aquéllos «cuyo cometido es desenvolver una ley preexistente o que tiene por finalidad establecer normas para el desarrollo, aplicación y ejecución de una ley»”.*”.

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

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

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

6.1.- 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.

6.2.- **Parte positiva.** Ha de indicarse la fecha de las reuniones de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía y de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía en las que se trató el presente proyecto.

6.3.- **Artículo 1.2.** Siendo básico también el subapartado 6 del artículo 19.Uno de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, nos planteamos por qué no se cita entre los que se habrían tenido también en cuenta para determinar el número de plazas ofertadas.

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 6 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	





6.4.- **Artículo 2.5.** Entendemos que sería más apropiado que su contenido se contemplara en las órdenes reguladoras de cada convocatoria. No obstante, en caso de mantenerse, interpretamos que el supuesto previsto lo será sin perjuicio de otros que pudieran preverse en cada convocatoria. De cualquier modo, nos remitimos a las consideraciones jurídicas del Informe AJ-CPAI- 2019/128-F, de 14 de noviembre de 2019, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, solicitado por el Director General del Instituto Andaluz de Administración Pública, sobre la posibilidad de examinar a un aspirante en caso de incomparecencia en la fecha señalada por causa de fuerza mayor. Según dicho Informe *“la causa de fuerza mayor como excepción al llamamiento único, parece que sí se admite de manera tácita con arreglo a una interpretación en relación al contexto, a los antecedentes legislativos, a la finalidad de las normas y la jurisprudencia que existe al respecto, si bien lo que habrá de discernir es si los hechos concretos que se aducen como causa de fuerza mayor reúnen los requisitos exigidos para su apreciación”*.

6.5.- **Artículo 3.2.** Se advierte que en este apartado no se hace referencia a “subopciones de acceso para el personal funcionario”, concepto sí mencionado en el artículo 2.1.a). En cualquier caso, se recomienda motivar por qué cabría aludir a este criterio de distribución a pesar de no recogerse en el artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de Andalucía.

6.6.- **Artículo 4.2.** En el apartado 2 se establece que *“(...) en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del diez por ciento de las plazas no cubiertas”*. Sobre este inciso, advertimos que son varias las interpretaciones posibles que sugiere el artículo 28.1 in fine de la Ley 4/2017, como así se razonó en el Informe AJ-CED 2020/60, de 10 de julio de 2020, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación y Deporte, solicitado por la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, sobre acumulación plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad a posteriores ofertas. Pasamos a reproducir dicho informe:

*“PRIMERA.- Según el artículo 76.2 del Reglamento de Organización y Funcionamiento 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 (en adelante ROFGJ), la petición escrita de informe que no tenga carácter preceptivo habrá de concretar el extremo o extremos acerca de los que se solicita la consulta, citándose el precepto que lo exija o fundamentando, en su caso, la conveniencia de reclamarlo.*

*La consulta se formula en los siguientes términos:*

*Conforme al artículo 9.2 a) del Decreto que establece la estructura orgánica de esta Consejería, es competencia de esta Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos la gestión de convocatorias de pruebas de acceso y de provisión de puestos de trabajo, respecto del personal docente no universitario. Dicha gestión se desarrolla cumpliendo, entre otras condiciones, con lo establecido en el artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía:*

*“1. En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. A tales efectos, y de conformidad con el marco normativo*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 7 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*estatal, se regularán las medidas de acción positiva que sean necesarias, entre las que se incluirán la exención de algunas de las pruebas y la aplicación del sistema de concurso como sistema de acceso a personal laboral, consistente en la valoración de los méritos, atendiendo a las características de la discapacidad, y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes 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 que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.”*

*Con respecto a la acumulación de las plazas reservadas del apartado arriba citado in fine, solicitamos informe de esta Asesoría Jurídica aclarando si el porcentaje del límite del 10% se calcularía sobre el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad o sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria.*

*Todo ello de conformidad con los artículos 76 y siguientes del Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.*

*No se adjunta documentación.*

*SEGUNDA: Se solicita informe sobre “si el porcentaje del límite del 10% se calcularía sobre el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad o sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria”. La pregunta se formula en el contexto de la acumulación de las plazas reservadas a que se refiere el artículo 28.1 in fine de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.*

*El precepto en cuestión se ubica dentro de las medidas de acción positiva destinadas a facilitar a las personas con discapacidad el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía, disponiendo lo siguiente:*

*“En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. A tales efectos, y de conformidad con el marco normativo estatal, se regularán las medidas de acción positiva que sean necesarias, entre las que se incluirán la exención de algunas de las pruebas y la aplicación del sistema de concurso como sistema de acceso a personal laboral, consistente en la valoración de los méritos, atendiendo a las características de la discapacidad, y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes 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 que acrediten un grado de*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 8 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.”*

*Como vemos, en el marco concreto de la medida consistente en la reserva de plazas en las ofertas de empleo público, la norma, tras prever la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, dispone a continuación 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%.”*

*Hasta la entrada en vigor de la citada Ley, resultaba de aplicación el porcentaje de plazas a reservar en las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas con discapacidad previsto en el artículo 59.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en lo sucesivo TREBEP, que establece lo que sigue:*

*“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.*

*La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.”*

*El precepto reproducido nada dice sobre acumulación de vacantes reservadas al turno de discapacidad a posteriores ofertas.*

*Volviendo a la Ley andaluza 4/2017, comprobamos que la misma no añade nada más en ningún otro lugar sobre la regulación contenida en el artículo 28.1, no contándose tampoco con desarrollo reglamentario que aborde este aspecto de la Ley.*

*Por otro lado, consultada la tramitación parlamentaria del Proyecto de ley en cuestión, comprobamos que en el originario artículo 24.1 de la Ley (comprensivo del texto que ahora recoge el 28.1 de la Ley 4/2017) no se aludía a la acumulación prevista in fine en el actual 28.1. Parece que la referencia se introdujo tras las enmiendas presentadas por el Grupo Socialista (enmienda 280) y por Podemos (enmienda 373), si bien desconocemos la razón, pues no hallamos en el expediente tramitado motivación o explicación alguna al respecto. En la documentación relativa a la inclusión de esa frase final en el vigente 28.1 de la Ley 4/2017 no consta explicación alguna.*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 9 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*Consecuencia de la incertidumbre sobre la interpretación auténtica de la norma, para resolver la cuestión formulada en el escrito de petición de informe no podemos sino aplicar los criterios de la hermenéutica para intentar desentrañar el alcance de esa previsión legal.*

*Partiríamos, pues, del artículo 3.1 del Código Civil, donde se dice que “Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”.*

*En este sentido, aunque tomemos como punto de partida la interpretación literal de una norma, es preciso tener en cuenta los demás criterios hermenéuticos para determinar su sentido.*

*Como recuerda el TSJ-Madrid en Sentencia 702/2019 de 28 octubre, “...la interpretación jurídica, cual viene significando la jurisprudencia, constituye una operación encaminada a la determinación del sentido y alcance de la norma jurídica aplicable en la que, por exigencia de la propia seguridad jurídica, deben seguirse los cánones o criterios admitidos por la hermenéutica jurídica y que el transcrito artículo 3 CC positiviza, al establecer la necesidad de utilizar los criterios gramatical, sistemático, histórico, sociológico y teleológico”.*

*Así, una primera interpretación literal y sistemática, además de lógica, del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, podría llevarnos a sostener que el porcentaje del límite del 10% se aplicaría a las plazas vacantes reservadas para personas con discapacidad que no han resultado cubiertas en la convocatoria celebrada, pues el precepto habla literalmente de acumular a posteriores ofertas las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad que no hayan quedado cubiertas, pero con ese límite del 10 %, de donde se colegiría que el citado límite se aplicaría a dichas plazas no cubiertas.*

*De esta manera, si en una oferta de empleo público no se cubren las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se podrían acumular a la siguiente, pero con el límite del 10% de las mismas.*

*Esta interpretación podría estimarse restrictiva, si bien es cierto que habría ubicarla en su contexto normativo, por cuanto la previsión de la acumulación sucede a la de la reserva de plazas en las OEP de un cupo “no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad” (artículo 28.1 de la Ley 4/2017), un umbral mínimo más favorable (para el colectivo destinatario de la norma) que el dispuesto en el antes mencionado artículo 59 del EBEP.*

*No obstante, dicho esto, si atendemos a la finalidad de la norma en pos de propiciar la integración de personas con discapacidad (no se olvide que, como hemos apuntado al comienzo de este informe, el precepto en cuestión se ubica dentro de las medidas de acción positiva destinadas a facilitar a las personas con discapacidad el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía), sería admisible interpretar que el límite del 10% se calcula sobre el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad.*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 10 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*De este modo, cabría interpretar que la norma lo que hace (respecto de la posibilidad de acumular vacantes) es disponer un límite del diez por ciento a aplicar al total de plazas reservadas en la OEP actual (eso es, la OEP en la que se va a producir la acumulación), de manera que si en la OEP anterior no se cubrieron, por ejemplo, 10 plazas y la OEP actual reserva para discapacidad 70 plazas, dicho cupo de 70 podría incrementarse, con el límite del 10%, con las plazas no cubiertas en la OEP anterior, de manera que, en lugar de 70 plazas reservadas, se reservarían a personas con discapacidad un total de 77, es decir, de las 10 que no resultaron cubiertas en la anterior OEP, sólo 7 se podrían acumular a la OEP actual.*

*Ahora bien, también sería posible interpretar el límite del 10 % que dispone el artículo 28.1 in fine de la Ley 4/2017 se calcula sobre el total de las plazas vacantes que se reservaron al turno de discapacidad en la OEP anterior (esto es, la OEP en la que han resultado vacantes no cubiertas susceptibles de acumularse a la OEP siguiente). Así, por ejemplo, si en una OEP hay 50 plazas reservadas a personas con discapacidad y quedan vacantes 10, las vacantes que podrían acumularse a la siguiente oferta serían 5 (resultado de aplicar el límite del 10 % a ese total de 50 plazas reservadas).*

*TERCERA: A la vista de todo lo expuesto hasta ahora, tal y como está redactado el apartado 1 del artículo 28 de la Ley 4/2017, puede decirse que la norma no está exenta de interpretaciones diferentes, incluyendo la que pueda hacer la Secretaría General para la Administración Pública en ejercicio de las competencias que en materia de función pública le correspondan (Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en relación con el artículo 4 del Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero).*

*En principio, según lo apuntado en la consideración segunda, sería razonable que el límite del 10 % se calcularía sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria. Ésa, de hecho, es la interpretación acogida, tanto en el Decreto 186/2018, de 2 de octubre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018 (BOJA nº 194, de 5 de octubre de 2018), como en el Decreto 611/2019, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público, correspondiente al año 2019 (BOJA 244, de 20 de diciembre de 2019). Tanto uno como otro se expresan de este modo en la parte expositiva (página 15 del BOJA nº 194, de 5 de octubre de 2018, y página 41 del BOJA 244, de 20 de diciembre de 2019):*

*“En cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de conformidad con el 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, y con lo previsto 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, la presente Oferta de Empleo Público establece una reserva de plazas no inferior al 10% de las vacantes 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 que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 11 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8e8eo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



compatibilidad con el desempeño de las tareas. En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10% de las plazas no cubiertas”.

Ahora bien, como también hemos podido ver, no escapa a una interpretación sistemática y teleológica de la norma entender que el precepto está disponiendo un límite del diez por ciento sobre el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad. Una interpretación que, según hemos expuesto, admitiría a su vez distintas posibilidades de cálculo, siendo ambas más favorables al colectivo destinatario de la norma que la opción de entender que el límite del 10 % se calcula únicamente sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no quedan cubiertas.

Esa otra interpretación, igualmente razonable (en sus dos variantes), restaría, a nuestro juicio, contundencia a la conclusión de aplicar el límite del 10 % al número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria.

Junto a ello, no escapa al análisis de la cuestión, la valoración de la repercusión práctica de aplicar el referido criterio interpretativo, aspecto que tenemos a bien abordar en la siguiente consideración.

CUARTA: Como hemos avanzados, tenemos a bien añadir a lo expuesto unas observaciones adicionales sobre el alcance práctico de sostener que el límite del 10 % se ha de calcular sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria.

Si la frase final del artículo 28.1 de la Ley 4/2017 se interpreta en el sentido indicado, esto es, calculando el límite del 10 % sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria, ello supondría, ante todo, que debería haber un número mínimo de 10 plazas vacantes para que al menos una pudiera acumularse a la siguiente OEP.

En este sentido, comprobamos que el Decreto 93/2006, de 9 de mayo, que 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 (que derogó el artículo 19 del Reglamento General de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, probado por Decreto 2/2002, de 9 de enero, el cual contemplaba in fine la acumulación de plazas vacantes de las reservadas para discapacidad con las del turno general) dispone tan solo la posibilidad de la acumulación para el cupo destinado a personas con discapacidad intelectual y para la oferta siguiente, estableciendo que “Los puestos de trabajo vacantes que no se cubran en estas convocatorias se podrán acumular al cupo del 1% de la Oferta de Empleo Público siguiente, con un límite máximo del 2%.” (artículo 12.2).

(El apartado anterior del mismo artículo, esto es, el artículo 12.1 del Decreto 93/2006 dispone que “Del cupo general del 5% del total de plazas vacantes reservadas para personas con discapacidad

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 12 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



que tengan reconocida una minusvalía de grado igual o superior al 33%, se podrá reservar una cuota mínima del 1% del mencionado total, para personas con retraso mental leve o moderado”).

*El precepto reproducido dispone, pues, un límite máximo, en ese caso, más reducido que el establecido en el artículo 28.1 de la Ley 4/2017. Así, si el 2% hubiera que aplicarlo al número de plazas vacantes no cubiertas, significaría que debería haber un mínimo de 50 vacantes no cubiertas para que una al menos se pudiera acumular al cupo de reserva de la OEP siguiente.*

*Conforme a lo expuesto, interpretar que el límite del 10 % se aplica sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria, supondría que si, por ejemplo, quedan sin cubrir en una OEP menos de 10 plazas reservadas (según la Ley 4/2017) o menos de 50 (según el Decreto 93/2006), no sería factible proceder a la acumulación de plazas que prevé la norma.*

*La repercusión práctica de la aplicación de la norma sería diferente si se entendiera que la norma dispone que el 10% se aplica al total de plazas de la OEP en la que se produzcan las vacantes (y con ello introducimos una cuarta interpretación posible al último inciso del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, a añadir a las reseñadas en la anterior consideración jurídica), de manera que las vacantes del cupo de discapacidad que se acumulen a las de la OEP siguiente no puedan superar el 10% del total de plazas ofertadas en la anterior, incluyendo en estas últimas tanto las del cupo de discapacidad, como las del cupo general. Piénsese que el artículo 28.1 dispone un límite mínimo de reserva del 10%, de manera que una OEP podría establecer un porcentaje de reserva superior a ése. Así, por ejemplo, si el cupo de reserva en una OEP fuera, por ejemplo, del 20% y quedara vacante un 15%, ese 15% no podría acumularse en su totalidad al porcentaje de la OEP del año siguiente.*

*En otro orden de consideraciones, comprobamos que en el Reglamento que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (aprobado por RD 2271/2004, de 3 de diciembre) también se prevé que "Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento" (artículo 3). (Se refiere al 5% porque es una norma anterior al EBEP de 2015, que fijó el cupo de discapacidad en el mínimo del 7%). No obstante, los distintos RD que aprueban las OEP del Estado, bajo la vigencia de este precepto, no resultan clarificadoras sobre la aplicación de dicho inciso relativo a la acumulación, haciendo una remisión general al citado RD 2271/2004.*

*En conclusión, en respuesta a la consulta planteada en el escrito de petición de informe, si bien parece razonable entender, conforme a la literalidad de la norma, que el límite del 10 % se calcularía sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria (siendo ésta, además, la interpretación acogida en las dos últimas OEP), nos hallamos ante un inciso abierto a diversas interpretaciones, según lo que hemos venido exponiendo.*

*En consecuencia, ante la imprecisión de la norma, por razones de seguridad jurídica y dada la transversalidad de la norma, se sugiere al órgano solicitante de informe recabar al respecto criterio de*

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 13 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*la Secretaría General para la Administración Pública, en atención a las competencias que a dicho órgano corresponden en materia de función pública (Decreto 99/2019, de 12 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, en relación con el artículo 4 del Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 6/2019 de 11 de febrero).”*

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.

6.7.- **Artículo 5.** Establece la obligación de relacionarse electrónicamente en los procedimientos selectivos, remitiéndose al Decreto-Ley 27/2020, de 22 de octubre, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se adoptan diversas medidas como consecuencia de la situación generada por el coronavirus (COVID-19. Dado que se invoca expresamente el artículo 1.6 del mismo y según dicho apartado, “La obligación de relacionarse electrónicamente con la Administración de las personas que no tengan la condición de empleado público en los procedimientos previstos en los apartados 1, 4 y 5 de este artículo se podrá exceptuar, atendiendo a lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en las correspondientes ofertas de empleo público, resoluciones o convocatorias”, entendemos que también se estaría admitiendo que las correspondientes resoluciones o convocatorias pudieran introducir la mencionada excepción.

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

7.1.- **Artículo 1.1.** El artículo 70 al que se hace referencia no lo es del Real Decreto legislativo 5/2015, sino del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el mismo.

7.2.- **Disposición Final Primera.** Conforme a la Directriz 42.f) del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa, “La *vacatio legis* deberá posibilitar el conocimiento material de la norma y la adopción de las medidas necesarias para su aplicación, de manera que solo con carácter excepcional la nueva disposición entraría en vigor en el mismo momento de su publicación. En el caso de no establecerse ninguna indicación, la norma entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Civil”. Por tanto, recomendamos que, debido a ese carácter excepcional, se motive la entrada en vigor al día siguiente de la publicación en BOJA.

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 14 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	





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.  
Jefe del Área de Asuntos Consultivos.

Firmado por: LAMELA CABRERA ANTONIO		07/09/2021 14:02	PÁGINA 15 / 15
VERIFICACIÓN	PzPpxDgqqo379YkkL8NK8ebeo8L0Kt	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

## VALORACIÓN DEL INFORME SSCC2020/103 EMITIDO POR EL GABINETE JURÍDICO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

En la tramitación del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, con fecha 7 de septiembre de 2021, ha emitido informe el Gabinete Jurídico, cuya valoración es la siguiente:

En primer lugar, respecto de la consideración jurídica cuarta, apartados 4.2 y 4.3, del citado informe SSCC2020/203, relativos a la tramitación procedimental de la elaboración del presente proyecto de Decreto, tenemos que señalar que la exigencia impuesta en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula la elaboración del informe de Evaluación del Impacto de Género, de remisión del mencionado informe al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, fue atendida con fecha 27 de julio de 2021, de cuyo oficio damos remisión a la Secretaría General Técnica para su conocimiento y traslado. Asimismo, ponemos de manifiesto que el trámite de información al Ministerio de Hacienda previsto en el artículo 19.Uno.8 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, consistente en la remisión de certificación con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, fue atendido con fecha 16 de junio de 2021, constando en el expediente el correspondiente oficio, con fecha de registro de salida de 17 de junio de 2021.

Por otro lado, se **admiten** las observaciones realizadas al texto del proyecto de Decreto, por las razones que se indican en el mencionado informe, que han dado lugar a las siguientes modificaciones que se incorporan en el texto:

- **En la parte expositiva:**

Se incluye la fecha de las reuniones de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía y de la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración del Personal de la Junta de Andalucía en las que se trató el presente proyecto, quedando la literalidad del texto como sigue: “(...) *previa negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas, en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, así como en la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, celebradas ambas en fecha 7 de junio de 2021 (...)*”

- **En la parte dispositiva:**

- Artículo 1.2. Queda redactado como sigue: “*La determinación del número de plazas ofertadas se ha realizado teniendo en cuenta los criterios contenidos en el artículo 19.Uno, números 1, 3, en sus letras D), E), G), H), Ñ) O), P), R) y S), 6 y 7 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.*”



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	10/09/2021	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAKTEZ2QKG46PNZX8Q8RGS6Y8E9	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



-Artículo 5. La interpretación realizada por el Gabinete Jurídico en su informe es coincidente con la realizada por este órgano gestor en la elaboración del proyecto de Decreto.

• **Respecto de las cuestiones de técnica normativa:**

- Artículo 1.1. Queda redactado como sigue: “En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 35 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2021, en los términos que se establecen en el presente decreto.”

Por otra parte, respecto de la consideración cuarta, apartado 4.1, relativa al desarrollo de la adecuación del proyecto a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, por resultar “demasiado lacónica”, ya en el informe SSCC2020/146 emitido por ese Gabinete Jurídico al proyecto de Decreto de Oferta de Empleo Público para el año 2020 fue realizada dicha observación en los mismos términos, que fue admitida por este centro directivo y recogida en su informe de valoración de fecha 2 de diciembre de 2020, añadiendo el siguiente texto al proyecto de Decreto:

*“Este decreto responde al principio de necesidad, para poder proveer de puestos que deben ser objeto de cobertura, mediante la incorporación de efectivos que mejor se ajusten a las necesidades de la Administración de la Junta de Andalucía para un correcto funcionamiento de los servicios públicos.*

*Asimismo, se responde con eficacia y proporcionalidad, pues la oferta que se aprueba se ha elaborado previa detección y análisis de las necesidades y contiene solo los elementos precisos para cumplir con la finalidad legalmente reservada a las ofertas de empleo público.*

*La oferta de empleo público aporta seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que la ciudadanía puede conocer no sólo las plazas a convocar, sino en qué áreas de actividad, conociendo de antemano las reglas básicas a las que se sujetarán las convocatorias. En ningún caso conlleva esta regulación restricción de derechos de los particulares, sino que los garantiza y trata de forma específica, de acuerdo con la legislación vigente, las situaciones que precisan de una atención o medidas singulares.*

*Finalmente, las medidas de planificación de recursos humanos que se incluyen en este decreto persiguen contribuir a la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada en la incorporación de efectivos, su mejor distribución y promoción profesional”.*

Por lo que respecta a la consideración 6.4, el artículo 2.5. del borrador del proyecto de Decreto remitido al Gabinete Jurídico, y objeto del informe SSCC2020/103 que aquí valoramos, ya contenía la previsión sugerida en el propio informe de que el supuesto previsto lo será sin perjuicio de otros que pudieran prevverse en cada convocatoria, siendo el texto del citado artículo 2.5 “Si a causa de una situación de emergencia sanitaria de salud pública que conlleve restricciones de la movilidad decretada por la Administración Pública, de embarazo de riesgo o de parto, debidamente acreditadas de alguna de las personas aspirantes que le impida completar el proceso selectivo o realizar algún ejercicio del mismo, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso y a la superación de las fases que hubieran quedado aplazadas, sin perjuicio de otras que pudieran preverse en cada convocatoria. (...)”, de acuerdo con el criterio manifestado por el Gabinete Jurídico.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	10/09/2021	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAKTEZ2QKG46PNZX8Q8RGS6Y8E9	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



En cuanto a la consideración 6.5, hemos de indicar que en los sucesivos Decretos de Oferta de Empleo Público se han ido creando subopciones de ingreso en aquellas opciones de ingreso que requerían de una mayor especialización, cuando así ha sido requerido por los distintos órganos gestores de la Junta de Andalucía. En el presente Decreto, se han incluido plazas de acceso libre en alguna subopción de ingreso, razón por la cual se ha incluido dicho concepto en el artículo 2.1. a). Por el contrario, no se han incluido plazas en ninguna subopción de ingreso para los procesos de promoción interna, a los que se refiere el artículo 3.2 del proyecto de Decreto, de ahí que no se haya hecho mención expresa a dicho criterio de distribución.

En relación a la consideración 6.6, relativa al artículo 4.2 del proyecto de Decreto, sobre la acumulación a posteriores ofertas, hasta un límite del 10% de las plazas no cubiertas, en caso de no cubrirse las plazas vacante reservadas para el turno de discapacidad, en el informe de valoración al informe SSCC2020/146 se hizo referencia a esta cuestión, justificándose la interpretación realizada por este centro directivo por las siguientes razones:

*“Que en aplicación de dicho precepto, en las ofertas de empleo público de 2018 y 2019, aprobadas por el Decreto 186/2018, de 2 de octubre, y el Decreto 611/2019, de 19 de diciembre, respectivamente, se ha venido aplicando la misma interpretación que en el actual proyecto de Decreto, según el cual “en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10 por ciento de las plazas no cubiertas. Por ello, en aplicación del criterio que hemos venido incorporando en los mencionados decretos, y siguiendo con la misma lógica para la presente oferta en tramitación, el 10% se calcularía sobre el número de plazas vacantes no cubiertas.”*

*Si, por el contrario, se realizara una interpretación de la Ley más beneficiosa para las personas con discapacidad, es decir, si las plazas que se acumularan a posteriores ofertas se calcularan sobre el 10% de las plazas ofertadas reservadas para personas con discapacidad, ello iría en detrimento de las plazas ofertadas a personas del cupo general para próximas ofertas al estar topado por la tasa de reposición prevista en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

*No obstante, cuando por aplicación del porcentaje resulten fracciones decimales, se redondeará por exceso para su cómputo, siguiendo el criterio jurisprudencial de algunas sentencias, tal como se recoge en la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2015. Así pues, en el caso de que quedaran menos de 10 plazas vacantes, se aplicaría el criterio de acumular una plaza a las próximas ofertas.”*

Finalmente, y respecto a la consideración 7.2, sobre la Disposición Final Primera (Segunda en el actual borrador del proyecto), relativa a la motivación de la entrada en vigor al día siguiente de la publicación en BOJA, en el informe de valoración al informe SSCC2020/146, ya fue motivada en los siguientes términos: *“queda motivada (...) la entrada en vigor del presente Decreto al día siguiente de su publicación en BOJA, por la propia naturaleza y contenido del proyecto de Decreto, que no precisa esa vacatio legis. El Decreto no tiene unas características que exija un periodo previo desde su publicación a su entrada en vigor, y, en cambio, sí resulta necesario que su entrada en vigor sea cuanto antes para que pueda desplegar todos sus efectos e iniciar los correspondientes procesos selectivos”.*

LA DIRECTORA GENERAL  
DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	10/09/2021	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAKTEZ2QKG46PNZX8Q8RGS6Y8E9	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	