

**Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía.**

**RELACIÓN DE DOCUMENTOS**  
**TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES**

<b>Nº de orden</b>	<b>Denominación del documento</b>
1	Propuesta de Acuerdo de inicio.
2	Informe sobre la necesidad y oportunidad del proyecto de decreto
3	Memoria económica
4	Memoria justificativa de la adecuación a los principios de buena regulación
5	Informe de evaluación de impacto de género
6	Informe de valoración de las cargas administrativas del proyecto de decreto
7	Informe de evaluación del enfoque de derechos de la infancia
8	Informe de evaluación de los efectos sobre la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas
9	Test de evaluación de criterios para determinar la incidencia de la norma en la promoción y defensa de la competencia
10	Informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública
11	Acuerdo de inicio
12	Certificado acreditativo del trámite en la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General
13	Certificado acreditativo del trámite en la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía
14	Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género
15	Informe de la Secretaría General para la Administración Pública
16	Informe de la Dirección General de Presupuestos
17	Valoración del Informe de la Secretaría General para la Administración Pública
18	Informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior
19	Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía
20	Memoria complementaria de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública
21	Valoración del Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía

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

Sevilla, 31 de mayo de 2022


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

**PROPUESTA DE INICIO DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

Al existir la necesidad de aprobar el proyecto de decreto por el que se apruebe la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, 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	09/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJASVZHEJJDEVKJVVYRS3QX3B7JK	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

La adopción de medidas de reducción de la temporalidad es uno de los objetivos prioritarios establecidos en materia de empleo público por todas las administraciones públicas y una condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad.

En este contexto, el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, aprobó la primera Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, incluyendo aquellas plazas que cumplían los requisitos recogidos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Posteriormente se aprobó la segunda Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía mediante el Decreto 406/2019, de 5 de marzo, y el Decreto 623/2019 de 27 de diciembre, en la que se aplicaron los requisitos establecidos su artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Recientemente, se ha aprobado un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía mediante el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, en la que se han aplicado los requisitos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, determinando que, adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Con la publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se pretende situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales de las Administraciones Públicas.

La citada Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el artículo 2.1, autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, que adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, incluirá las plazas de naturaleza estructural que estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Y, en el artículo 2.2, se establece que las ofertas de empleo público que articulen este nuevo proceso de estabilización deberán aprobarse y publicarse antes del 1 de junio de 2022. La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 diciembre de 2022 y estos procesos



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAGE3LCNKF2L64NEGMCJTVRWZR5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



selectivos deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Por otro lado, la disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Y la disposición adicional octava establece que estos procesos incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

En este sentido, con la finalidad de dotar de estabilidad a un número mayor de plazas se prevé en este proyecto de decreto una disposición adicional que recoge la inclusión en las convocatorias de las plazas que reúnan los requisitos exigidos en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Por último, dado que no han finalizado a la fecha de aprobación de la presente Oferta de Empleo Público los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público aprobadas por el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre; el Decreto 406/2019, de 5 de marzo; y el Decreto 623/2019, de 27 de diciembre, por el que se amplía la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía para 2019, aprobada por Decreto 406/2019, de 5 de marzo, en el caso de que queden plazas no cubiertas en dichos procesos selectivos, se podrán añadir o acumular a las plazas incluidas en la presente Oferta de Empleo Público, ya que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Así, como consecuencia de la nueva regulación estatal de carácter básico, y también del Acuerdo Marco alcanzado en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía el 13 de julio de 2018, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, que fue ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, este decreto aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, que asciende a 2411 plazas, de las que 155 corresponden a personal funcionario y 2256 a personal laboral, de las cuales 821 corresponden a personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial. Del total de las plazas ofertadas se podrá adicionar hasta un diez por cien en las correspondientes convocatorias, de conformidad con lo establecido en el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por tanto, este nuevo proceso de estabilización de empleo temporal, incluirá las plazas de naturaleza estructural que estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAGE3LCNKF2L64NEGMCJTVRWZR5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



Por tanto, con la aprobación de esta Oferta de Empleo Público, se cumple con el principio de necesidad, justificada por una razón de interés general, pues para reducir la temporalidad en el empleo público es preciso poder convocar la cobertura de plazas que deben ser objeto de estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía. Además, supone cumplir con lo contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso adquirido por el Reino de España con la Comisión Europea de aprobar reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.


**La puesta en marcha** de este nuevo proceso de estabilización exige la aprobación por el Consejo de Gobierno de la correspondiente Oferta de Empleo Público, en cuanto instrumento organizativo para la planificación de la provisión de las necesidades de personal, que se dicta en el ámbito de la potestad de autoorganización que tiene la Administración, al amparo de lo establecido en el apartado 3 del artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**La competencia para la aprobación de dicha oferta** corresponde a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. En concreto, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, 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.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de conformidad 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 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad**, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual y un 1 por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la 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 por ciento de las plazas no cubiertas.

Asimismo, el presente proyecto de decreto cumple con los **principios de buena regulación** a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. De este modo, la norma persigue un interés general, al permitir asegurar el correcto funcionamiento de los servicios públicos, y no conlleva la restricción de derechos de los particulares, al tiempo que establece las medidas imprescindibles para cumplir su objetivo, sin generar nuevas cargas administrativas, quedando justificados suficientemente los objetivos que persigue.

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

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAGE3LCNKF2L64NEGMCJTVRWZR5	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



Y, con el objetivo de mejorar la tramitación de los procedimientos administrativos, de conformidad 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), el proyecto establece la **obligación de relacionarse electrónicamente** con la Administración General de la Junta de Andalucía en los procedimientos selectivos de acceso.

Por otra parte, a fin de **asegurar el cumplimiento a los plazos tasados** que se establecen en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, según cual la oferta de empleo público que articule este nuevo proceso de estabilización deberá aprobarse y publicarse antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes. La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 diciembre de 2022 y estos procesos selectivos deberán finalizar antes de 31 de diciembre de 2024, se dispone que la **entrada en vigor del presente Decreto** será el día de su publicación en le Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

A la vista de todo lo anteriormente argumentado, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1 b) 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		09/05/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAGE3LCNKF2L64NEGMCJTVRWZR5	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

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, prorrogado para el año 2022, 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, respecto de los procesos de estabilización del empleo temporal, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su artículo 2, autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público, al disponer que adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 1/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GHQRU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	





respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las administraciones públicas competentes. La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Por tanto, este nuevo proceso de estabilización de empleo temporal, incluirá las plazas de naturaleza estructural que estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, en aplicación de los requisitos establecidos en el artículo 2.1. de la mencionada Ley.

Por otro lado, la disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Y la disposición adicional octava establece que estos procesos incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.

En este sentido, con la finalidad de dotar de estabilidad a un número mayor de plazas se prevé una disposición adicional que recoge la inclusión en las convocatorias de las plazas que reúnan los requisitos exigidos en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Además, en la presente Oferta se dispone que en el caso de que en los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público para la estabilización de empleo temporal aprobadas por el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre; el Decreto 406/2019, de 5 de marzo; y el Decreto 623/2019, de 27 de diciembre; queden plazas no cubiertas se podrán añadir o acumular a las plazas incluidas en la presente Oferta de Empleo Público, ya que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 2.1 la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Asimismo, se incluyen dentro de este proceso de estabilización 388 plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, que se encuentran pendientes de convocar, de conformidad con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Así, como consecuencia de la nueva regulación estatal de carácter básico, y también del Acuerdo Marco alcanzado en el seno de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía el 13 de julio de 2018, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz, que fue ratifica-

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 2/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GHQRU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			





do por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2018, este decreto aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, que asciende a **2411 plazas**, de las que **155** corresponden a **personal funcionario** y **2256** a **personal laboral**, de las cuales 821 corresponden a personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial. Del total de las plazas ofertadas se podrá adicionar hasta un diez por cien en las correspondientes convocatorias, de conformidad con lo establecido en el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La distribución de plazas por grupos, subgrupos, cuerpos y especialidades y opciones de acceso de personal funcionario; y por los grupos y categorías profesionales de personal laboral se detalla a continuación:

	<b>PLAZAS</b>
<b>OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL 2022</b>	<b>2411</b>
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>C. S. DE ADMINISTRADORES A1.1</b>	<b>44</b>
ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	37
ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	7
<b>C.S. FACULTATIVO A1.2</b>	<b>12</b>
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	5
INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS A1.2003	1
INGENIERÍA DE MONTES A1.2006	1
BIOLOGÍA A1.2007	2
PSICOLOGÍA A1.2016	3
<b>C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1</b>	<b>5</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	5



<b>C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2</b>	<b>10</b>
ARQUITECTURA TÉCNICA A2.2001	3
INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS A2.2003	2
TRABAJO SOCIAL A2.2010	5
<b>C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>50</b>
<b>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000</b>	<b>33</b>
<b>CUERPO DE AUXILIARES TÉCNICOS C2.2</b>	<b>1</b>
INFORMÁTICA C2.2002	1
<b>TOTAL PLAZAS PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>155</b>
<b>ACCESO PERSONAL LABORAL</b>	
<b>PERSONAL LABORAL CON CARÁCTER TEMPORAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>9</b>
MÉDICO/A	3
PSICÓLOGO/A	5
TITULADO/A SUPERIOR	1
<b>GRUPO II</b>	<b>73</b>
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA	7
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	19
EDUCADOR/A	17
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	11



EDUCADOR/A INFANTIL	9
FISIOTERAPEUTA	3
MONITOR/A OCUPACIONAL	3
RESTAURADOR	1
TITULADO/A GRADO MEDIO	3
<b>GRUPO III</b>	
<b>394</b>	
DIRECCIÓN COCINA	38
ENCARGADO/A	1
ENCARGADO/A DE ALMACEN	1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	6
MONITOR/A ESCOLAR	106
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	9
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	66
PERS. TCO. SERV. CENTROS	6
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	21
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	140
<b>GRUPO IV</b>	
<b>200</b>	
AUXILIAR DE AUTOPSIA	1
AUXILIAR DE COCINA	101
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	58
AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	1
CONDUCTOR/A	11
OFICIAL 2º OFICIOS	28
<b>GRUPO V</b>	
<b>759</b>	
AUXILIAR SANITARIO	17
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	455
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	102
PERSONAL DE OFICIOS	21
PERS. SERVICIOS GENERALES	164



**TOTAL PLAZAS OCUPADAS PERSONAL LABORAL CON CARÁCTER TEMPORAL** 1435

<b>PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>99</b>
ARQUEÓLOGO/A	2
PEDAGOGO/A	2
PSICÓLOGO/A	5
TÉCNICO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	2
TITULADO/A SUPERIOR	88
TRADUCTOR/A-CORRECTOR/A	
<b>GRUPO II</b>	<b>148</b>
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	12
EDUCADOR/A	1
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	1
EDUCADOR/A INFANTIL	2
FISIOTERAPEUTA	1
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1
TITULADO/A GRADO MEDIO	130
<b>GRUPO III</b>	<b>473</b>
DELINEANTE	1
DIRECCIÓN COCINA	4
ENCARGADO/A	1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	3
MONITOR/A ESCOLAR	390
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	2
OPERADOR/A DE ORDENADOR	4
PERSONAL ADMINISTRATIVO	27
PERSONAL TÉCNICO EN INTERPRETACIÓN E INFORMACIÓN	2

6 de 10

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 6/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GH0RU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	



PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	26
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	1
PERS. TCO. INTERP. LEN. SIGNOS	4
PROFESOR/A PRÁCTICAS	1
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	5
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	2
<b>GRUPO IV</b>	<b>40</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22
AUXILIAR DE COCINA	7
AUXILIAR OPERADOR/A DE INFORMÁTICA	1
CELADOR/A FORESTAL	1
OFICIAL 2º OFICIOS	9
<b>GRUPO V</b>	<b>61</b>
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	12
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	4
PERSONAL DE OFICIOS	31
PERS. SERVICIOS GENERALES	14
<b>TOTAL PLAZAS OCUPADAS POR POR PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO</b>	<b>821</b>
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO PERSONAL LABORAL</b>	<b>2256</b>

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en el artículo 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 afecten o pudieran 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.

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 7/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GHQRU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



## **1. Valoración de la incidencia económica de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.**

El decreto cuyo proyecto se somete a informe tiene por objeto aprobar la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022 y se compone de un total de **2411 plazas**.

Al objeto de valorar su incidencia económica y determinar el coste de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, hay que señalar que, dado que las plazas ofertadas forman parte de la plantilla presupuestaria dotada y aprobada y están ocupadas en la actualidad por personal interino o laboral temporal, en la medida en que la ocupación de las mismas se realice por personal funcionario de carrera o laboral fijo como consecuencia del desarrollo de los distintos procesos selectivos, no supondrá, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, **debiendo ofertarse** en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren **desempeñadas por personal con vinculación temporal**.

Por tanto, el desarrollo de la Oferta solo comportará los gastos derivados de la gestión de los distintos procesos selectivos, con cargo, en cada sección presupuestaria, a la aplicación presupuestaria 226.07 (Oposiciones y Pruebas Selectivas), donde se aplicarían todo tipo de gastos derivados de la ejecución de las pruebas selectivas, excepto las dietas y asistencia a tribunales, que irían con cargo a la aplicación 233.00 (Otras Indemnizaciones), todo ello distribuido en los ejercicios presupuestarios en que se va a desarrollar la Oferta, de conformidad con el calendario de celebración de procesos selectivos que se determine. A este respecto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece en el artículo 2 que las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022; la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022 y la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Por otra parte, la celebración de los procesos selectivos comportará la obtención de ingresos, derivados de la recaudación de tasas; en concreto, se refiere a la tasa por inscripción en las convocatorias que realice la Administración General de la Junta de Andalucía para la selección de personal cuya estimación está condicionada al número real de participantes en el proceso selectivo. Asimismo, hay que matizar que las previsiones de ingresos se efectúan sin tener en cuenta los parámetros relativos a las exenciones y basándose en el número de solicitudes de los anteriores procesos en las mismas categorías.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores, las estimaciones económicas de los ingresos y gastos para la gestión de los procesos selectivos son los siguientes:

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 8/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GHQRU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



A) Los **ingresos estimados** por recaudación de tasas se imputarán al ejercicio presupuestario del 2022 de la siguiente forma:

<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	1.104.884,33 €
<b>PERSONAL LABORAL GRUPOS I y II</b>	283.320,92 €
<b>PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO GRUPOS I y II</b>	351.436,30€
<b>PERSONAL LABORAL GRUPOS III, IV y V</b>	268.746 €
<b>PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO GRUPOS III, IV y V</b>	161.786 €
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>2.170.173,55 €</b>

B) Los **gastos estimados** para la gestión de los distintos procesos selectivos son:

<b>PERSONAL FUNCIONARIO</b>	911.135 €
<b>PERSONAL LABORAL GRUPOS I y II</b>	178.143 €
<b>PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO GRUPOS I y II</b>	188.775 €
<b>PERSONAL LABORAL GRUPOS III, IV y V</b>	56.850 €
<b>PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO GRUPOS III, IV y V</b>	41.550 €
<b>TOTAL</b>	<b>1.376.453 €</b>

Estas previsiones económicas de los gastos para la gestión de los procesos selectivos del Personal Funcionario así como los del Personal Laboral, incluidos los personal indefinido no fijo, de los grupos I y II, irán con cargo al presupuesto del Instituto Andaluz de Administración Pública. Es preciso indicar que se ha realizado una estimación de los gastos máximos para la gestión de los procesos selectivos partiendo de la hipótesis-de que el sistema selectivo será, en el caso de personal funcionario y personal laboral, en los grupos I y II, por el sistema concurso oposición, si bien su cuantificación definitiva estaría condicionada al número de plazas que pudieran cumplir los requisitos de las disposiciones adicionales sexta y octava antes de la publicación de las correspondientes convocatorias.



En cuanto a los gastos estimados en los procesos derivados de esta oferta llevados a gestionados 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 (Indemnizaciones), que solo se devengan una vez finalizados los trabajos de estas comisiones, lo que se produce con la publicación de las listas definitivas de aprobados en los procesos, y por tanto puede producirse a su abono en un pago único. La previsión del IAAP es que, en los procesos selectivos de acceso, tanto de personal funcionario, como de laboral fijo correspondiente a los grupos I y II incluidos en el anexo de esta Oferta, los gastos que ocasionen las convocatorias de las pruebas selectivas se imputarán a la anualidad 2023.

Por su parte, en los procesos selectivos llevados a cabo por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública solo se generan gastos de las indemnizaciones a las comisiones de selección, imputados presupuestariamente a la aplicación 233.00, en la anualidad 2024, en la que finalizarán dichos procesos selectivos.

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

Sección Presupuestaria	Anualidad	Aplicación Presupuestaria	Importe
0131. IAAP	2023	226.07	1.043.453 €
		233.00	234.600 €
0100. Consejería de la Presidencia, Función Pública e Interior	2024	233.00	98.400 €
<b>TOTAL</b>			<b>1.376.453 €</b>

Por último, hay que señalar que en esta Oferta se dispone que del total de las plazas ofertadas se podrá adicionar hasta un diez por cien en las correspondientes convocatorias, de conformidad con lo establecido en el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. En consecuencia, los gastos e ingresos previstos para la ejecución de los procesos selectivos se podrían ver incrementados, si bien su consignación es incierta, ya que estaría condicionada al número de plazas que pudieran cumplir los requisitos mencionados antes de la publicación de las correspondientes convocatorias y, por tanto, susceptibles de adición o acumulación.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 10/10
VERIFICACIÓN	BndJAKSBQ8MG5G8XDAZPSKAU6GHQRU	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	





**MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022 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.**

La presente memoria se redacta en virtud de lo dispuesto en el art. 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según el cual las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, estableciéndose, en este caso, que en el preámbulo del proyecto de Decreto, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios.

Por su parte, el artículo 7.1 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, establece la obligación de incorporar al expediente de tramitación normativa una memoria en la que se justifique el cumplimiento de los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Asimismo en su apartado 2 del citado artículo se establece la estructura y contenido de la memoria, dando respuesta a los siguientes extremos:

**a) Razón de interés general que justifica la aprobación de la norma. Principio de necesidad.**

Esta 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.

Este decreto responde al principio de necesidad, ya que la aprobación de esta Oferta de Empleo Público está justificada por una razón de interés general, pues para reducir la temporalidad en el empleo público es preciso poder convocar la cobertura de plazas que deben ser objeto de estabilización del empleo en la Administración General de la Junta de Andalucía. Además, supone cumplir con el hito contenido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que contempla la reducción de la temporalidad en el empleo público así como cumplir con el compromiso adquirido por el Reino de España con la Comisión Europea de aprobar reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021. Con ello, se pretende situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales de las Administraciones Públicas.

**b) Objetivos perseguidos y justificación de que la disposición a aprobar es el instrumento más adecuado para lograrlos. Principio de eficacia.**

La Oferta de Empleo Público, que necesariamente debe ser aprobada mediante decreto del Consejo de Gobierno, 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.



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJA4YULGHB323WMWZN7SXWY2V8M7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	





Con la presente Oferta de Empleo Público se responde al principio de eficacia, con la que se pretende la estabilización de empleo temporal, que cumpla los acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, identificándose de forma clara los fines perseguidos; además, es el instrumento legal necesario para que pueda realizarse la selección del personal mediante las distintas convocatorias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**c) Constatación de que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones. Principio de proporcionalidad.**

La oferta que se aprueba mediante este decreto es acorde al principio de proporcionalidad, ya que contiene la regulación imprescindible, que es la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022, contribuyendo así a dotar de estabilidad al empleo público en la Administración General de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, a reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, identificando, tras el análisis y estudio de las plazas, aquellas ocupadas carácter temporal para las que el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal para 2022, esto es, las «plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Asimismo, este proyecto de decreto no conlleva restricción de derechos de los particulares, sino que los garantiza y trata, de forma concreta y de acuerdo con la legislación vigente, las situaciones que precisan de una atención o medidas específicas. Incluso simplifica y agiliza, toda vez que la Administración podrá recabar información necesaria que obre en su poder a través del Sistema de Información SIRhUS.

**d) Justificación sobre el rango del proyecto y su debida coherencia con el resto del ordenamiento jurídico. Principio de seguridad jurídica.**

La iniciativa normativa se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico europeo, nacional, y autonómico; en especial, con lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 35 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre; el artículo 13.1 de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021, prorrogado para el año 2022; el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022; y, en particular, con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Es por ello, que la Oferta de Empleo Público aporta seguridad jurídica, puesto que el decreto que se aprueba es coherente con el ordenamiento jurídico autonómico y con el ordenamiento nacional, en especial, se adecua plenamente a la legislación básica nacional, contribuyendo a la generación de un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión por la ciudadanía.

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJA4YULGHB323WMWZN7SXWY2V8M7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	



#### **e) Breve descripción de los trámites seguidos en el procedimiento de elaboración de la propuesta y de la participación de los agentes y sectores interesados. Principio de transparencia.**

Aunque la norma tiene carácter organizativo y está exenta de los distintos trámites propios de participación pública, 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 del del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se posibilitará la participación activa de los potenciales destinatarios de la norma en el procedimiento de elaboración de la misma.

Asimismo, se han cumplido los trámites establecidos para la elaboración de disposiciones de carácter general. Al inicio del expediente normativo se acompaña el texto del proyecto de decreto inicial y las memorias e informes establecidos en el artículo 45.1 b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, y demás normativa de aplicación, incluyendo la presente memoria.

En relación con la instrucción del procedimiento, se solicitarán los siguientes informes preceptivos:

- Informe de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea.
- Informe de la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería.
- Informe de la Secretaría General para la Administración Pública de esta Consejería.
- Informe de la Secretaría General Técnica de esta Consejería.
- Informe de la Asesoría Jurídica de esta Consejería.

A su vez, este decreto cumple con el principio de transparencia, de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que la ciudadanía puede conocer no sólo las plazas a convocar, sino en qué grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades y opciones de acceso de personal funcionario, así como los grupos y categorías profesionales de personal laboral, conociendo de antemano las reglas básicas a las que se sujetarán las convocatorias. En ningún caso conlleva esta regulación restricción de derechos de las personas 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, siendo objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

#### **f) Valoración de las cargas administrativas derivadas de la norma. Principio de eficiencia.**

En cuanto al principio de eficiencia, la iniciativa normativa no impone cargas administrativas a las personas destinatarias, sino al contrario, se establece una minoración de las mismas. De hecho, dispone la obligatoriedad de relacionarse por medios electrónicos a las personas participantes en la gestión de las convocatorias, lo que supondrá una agilización de los trámites y por tanto reducción de las cargas administrativas, de conformidad 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.

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJA4YULGHB323WMWZN7SXWY2V8M7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			




Además, en la cuantificación y distribución de la oferta de empleo público se ha procedido a racionalizar la gestión de los recursos públicos, con objeto de dotar de estabilidad al personal temporal, lo que no supone coste alguno para la Administración, a excepción de los derivados de la ejecución de los correspondientes procesos selectivos, tal como se detalla en la memoria económica.

Tal es así, 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, dotando de estabilidad y reducción de la temporalidad, de la que no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Por todo lo expuesto, el proyecto de decreto que aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General para el año 2022, se dicta por razones de interés general, contiene la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico autonómico, nacional y europeo, contribuyendo a generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJA4YULGHB323WMWZN7SXWY2V8M7	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

### **1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.**

#### **1.1. TÍTULO DE LA NORMA JURÍDICA.**

Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para la la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.

#### **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 15.1.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



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 1/7
VERIFICACIÓN	BndJAYN7VPPNDNP932TDDDBWLA2HWQ2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para la la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022 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 Publica contenida en el proyecto de decreto tiene por objeto ofertar las actuales plazas ocupadas con carácter temporal para su cobertura con carácter definitivo, contribuyendo así a dotar de estabilidad al empleo público en la Administración General de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, a reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

Mediante los correspondientes procesos selectivos se cubrirán con carácter definitivo, las 2411 plazas ofertadas que actualmente se encuentran ocupadas personal funcionario interino y laboral, lo que podría suponer una variación en la composición en materia de género en la población activa ocupada y así como en la distribución de temporalidad en el empleo.

Asimismo, la disposición adicional segunda establece la previsión de una acción positiva en favor de la igualdad en el empleo de las personas aspirantes del sexo femenino y del sexo masculino, atendiendo al índice de subrepresentación de hombres o mujeres, siempre con el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

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

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer trimestre de 2022, en Andalucía, las mujeres presentan una tasa de actividad de 65,17 %, frente a la tasa de actividad de los hombres que se sitúa en el 76,28 %, siendo la tasa de actividad en ambos sexos del 70,74 % de la población de 16 a 64 años.

Con respecto al mercado de trabajo en Andalucía, la tasa de empleo en las mujeres se sitúa en el 49,95 %, en tanto que en los hombres alcanza un 63,87 %, siendo la tasa de empleo total del 56,92 %. En lo que se refiere al paro, la tasa de paro de las mujeres sobre la población activa es del 23,36 %, frente a la tasa de paro de los hombres que se sitúa en el 16,27 %, siendo la tasa de paro total del 19,53 %.

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 2/7
VERIFICACIÓN	BndJAYN7VPPNDNP932TDDDBWLA2HWQ2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	



Por lo tanto, el mercado laboral para las mujeres es doblemente desfavorable, ya que siendo menor la población activa entre las mujeres, su tasa de paro es mayor en tanto que la tasa de empleo es menor.

### **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, de acuerdo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las *plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020*, para su cobertura con carácter definitivo, contribuyendo así a dotar de estabilidad al empleo público en la Administración General de la Junta de Andalucía.

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 de 8 de mayo de 2022. De ellos se desprende que en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, dentro de la relación de puestos de trabajo, las mujeres representan el 63,71% 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:

	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, se observa en 2022 una representación equilibrada, con un valor de 1,13 en el IPRHM. Así, el personal funcionario en los subgrupos de clasificación A1 (0,98 IPRHM) y A2, (1,08 IPRHM) presentan una representación equilibrada; sin embargo, en los grupos y subgrupos C1 (1,23 IPRHM), C2 (1,32 IPRHM), y E, (1,76 IPRHM) existe un desequilibrio por sobrerrepresentación femenina.

El impacto relativo sobre el índice total del personal funcionario en lo que se refiere al 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

1 En el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), los valores entre 0,00 y 0,80 muestran un desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1,20 reflejan un relativo equilibrio entre hombres y mujeres, con mayoría de hombres por debajo de 1,00 o con mayoría mujeres por encima de 1,00; y los valores entre 1,20 y 2,00 representan un desequilibrio por mayoría de mujeres. El índice responde a la fórmula  $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$ .

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 3/7
VERIFICACIÓN	BndJAYN7VPPNDNP932TDDBWL2HWQ2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	



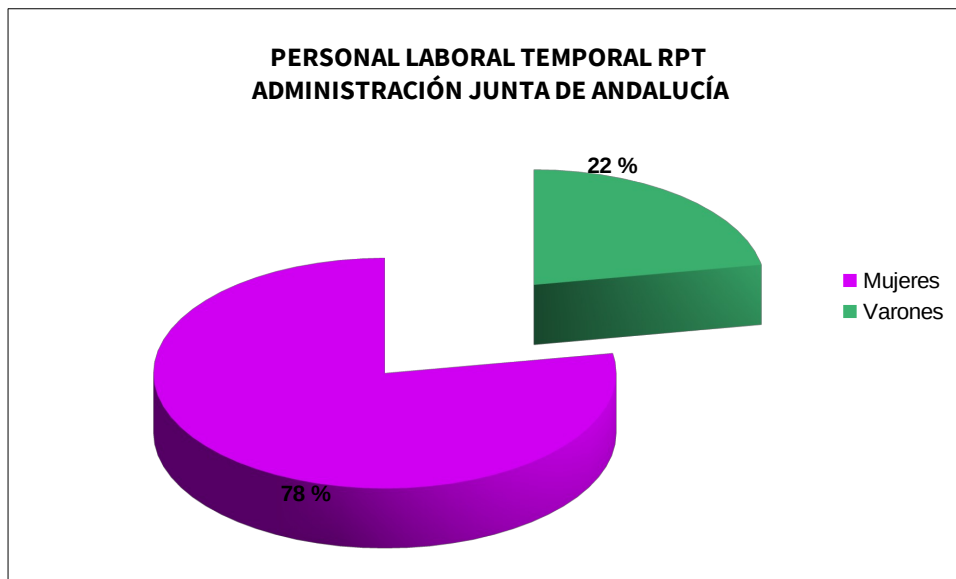
años. . Asimismo, cabe señalar el aumento generalizado respecto al año anterior de la presencia de mujeres en los subgrupos que exigen mayores requerimientos formativos de acceso.

Asimismo, la temporalidad en el personal funcionario afecta más a las mujeres, situándose en el 14,62% del total de personal funcionario, frente al 8,39% entre los hombres.


En cuanto al **personal laboral**, las mujeres representan un 70,68% del total del personal laboral. En los últimos años este porcentaje se ha venido incrementando en un proceso de feminización en el personal laboral hasta alcanzar en el mes de mayo del año 2022 un valor de 1,41 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, lo que, cuantitativamente, supone una situación de sobrerrepresentación femenina, al superar el 60% del conjunto del personal laboral.

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 que asciende en el año 2021 a un valor de 1,27 en el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM).

Sin embargo, la temporalidad en el empleo en la Administración General de la Administración de la Junta de Andalucía tiene mayor impacto en las mujeres, siendo muy acusado en el colectivo del personal laboral temporal, que llega a alcanzar una sobrerrepresentación femenina, con un valor de 1,56 en el IPRHM.



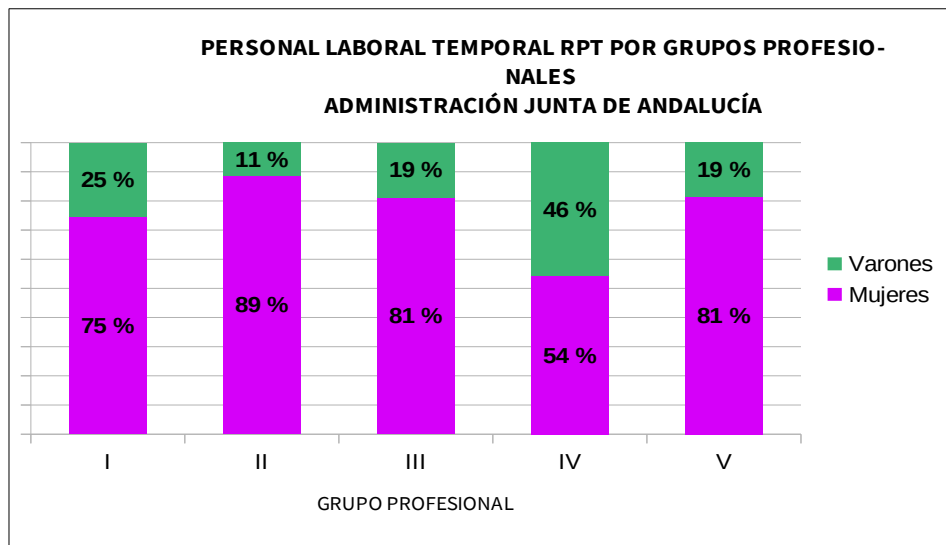
En lo que se refiere al personal indefinido no fijo declarado por Sentencia Judicial, esta situación de sobrerrepresentación femenina alcanza valores similares al del personal laboral temporal (1,53 IPRHM).

NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA		09/05/2022	PÁGINA 4/7
VERIFICACIÓN	BndJAYN7VPPNDNP932TDDDBWLA2HWQ2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			

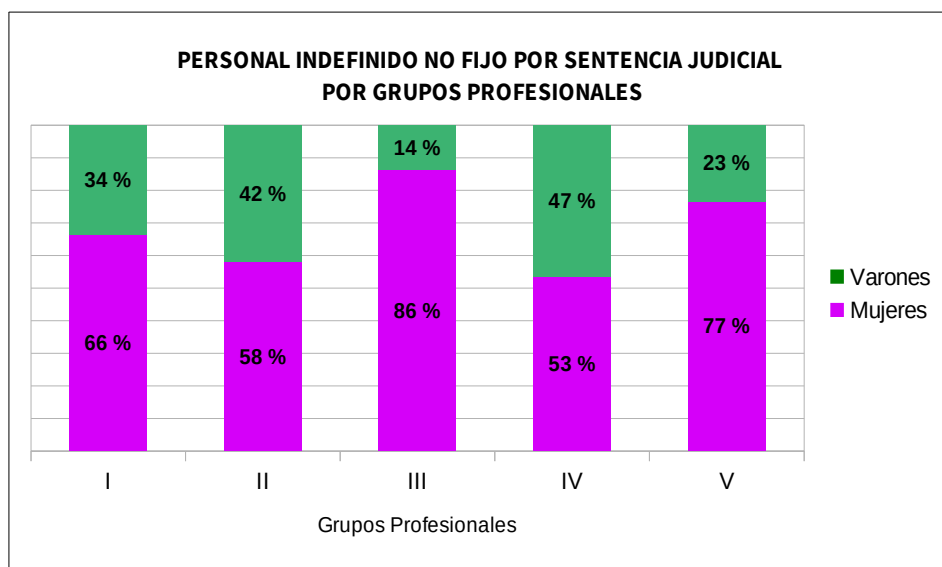




Entre el personal laboral temporal la situación de sobrerrepresentación de las mujeres es muy significativa en el grupo II (IPRHM=1,77), con una mayor presencia femenina, tanto en valores absolutos como relativos, en las categorías profesionales de diplomado/a en trabajo social, educador/a de educador/a infantil seguido del grupo del grupo V (IPRHM= 1,63), y el grupo III (IPRHM= 1,62) con una alta sobrerrepresentación femenina en las categorías de técnico/a en educación infantil, personal técnico en integración social y monitores/as escolares y, en menor medida, en el grupo I (IPRHM=1,49). El grupo IV es el único que presenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres, próxima a la paridad (IPRHM= 1,09).



En cuanto al personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial, su distribución por sexos arroja resultados similares a los del personal laboral temporal, según se muestra en la siguiente figura:



Por lo tanto, la Oferta de Empleo Público, con la posterior incorporación de personal funcionario de carrera y laboral fijo de nuevo acceso integra el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y como consecuencia de ello puede ejercer un impacto positivo en la reducción de las desigualdades detectadas, lo que mejoraría, en primer lugar, la situación de representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales entre el personal laboral así como la reducción de la temporalidad que tiene un mayor impacto entre las mujeres, en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, tanto en su aspecto cuantitativo y también cualitativo; y, en segundo lugar, la situación de la mujer 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, en los que se ha producido una feminización entre el personal laboral, y aunque también se constata una clara feminización del empleo temporal entre el personal tanto interino como laboral, es previsible que el número de mujeres que accedan a la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo en los procesos selectivos que se convoquen en virtud de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal supere al de hombres; ello incidirá, tanto cuantitativa como cualitativamente, de forma positiva en la situación de la mujer en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía, al dotar de mayor estabilidad al empleo público, y todo ello redundará en la calidad del empleo público y en la mejora global de la situación de la mujer en la población activa ocupada general de Andalucía.



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

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 7/7
VERIFICACIÓN	BndJAYN7VPPNDNP932TDDDBWLA2HWQ2	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1 b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los proyectos de reglamento se acompañará, cuando proceda, una valoración de las cargas administrativas derivadas de la aplicación de la norma para la ciudadanía y las empresas, por lo que se informa lo siguiente:


El proyecto de decreto tiene como objeto la aprobación de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, contribuyendo así a dotar de estabilidad al empleo público en la Administración General de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, a reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

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	09/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJA38KXMH3G79WUUTZAVEZ29VSSN	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**


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, disposiciones de carácter general que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la tramitación de las citadas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia y la adolescencia sobre el contenido de las mismas». 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 la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, contribuyendo así a dotar de estabilidad al empleo público en la Administración General de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, a reducir la temporalidad en el ámbito de de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por lo tanto, no es susceptible de repercutir sobre los derechos de las niñas, niños y adolescentes, 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	09/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAPZRREUFNV87TTH7HSUREKY8TT	<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 PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022 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 apartado dispositivo 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 para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, no tiene incidencia en las actividades económicas, en la competencia efectiva ni en la unidad de mercado.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	09/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAWP3QVVTSWHU5RZASYZL4XR3HT	<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 QUE APRUEBA LA OEP PARA LA ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL ADMINISTRACIÓN GENERAL J.A. 2022	
Titular del Centro Directivo: A	
Fecha de remisión:	Email contacto:

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

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

¿La norma prevista regula una actividad económica, un sector económico o mercado?  SÍ  NO

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

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

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

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

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

**2 LUGAR, FECHA Y FIRMA**

En SEVILLA a 09 de Mayo de 2022

EL/LA TITULAR DEL CENTRO DIRECTIVO

Fdo.: NATALIA SILVIA MÁRQUEZ GARCÍA

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

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento/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		09/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAETLYLSJNRVGT5MHK4MGJ7GJA7	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	

## INFORME SOBRE LOS TRÁMITES DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

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 el 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, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 133, 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 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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 al artículo 76.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y, en consecuencia, en base a estos artículos que a continuación citamos, resulta innecesaria 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:*



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	11/05/2022	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm589UR2FZJWJE4V6F5EPS64ECN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/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 otra parte, en nuestro ámbito normativo el apartado 1 del artículo 45 letra d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, establece que cuando una disposición afecte a los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, se le dará audiencia, durante un plazo razonable y no inferior a quince días hábiles, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley que la agrupe o la represente y cuyos fines guarden relación directa con el objeto de la disposición y en su letra e) 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, incluye entre las materias objeto de negociación colectiva los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Por ello, el proyecto de decreto será objeto de negociación colectiva con las Organizaciones Sindicales representativas en 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, estando prevista la celebración de ambas el día 13 de mayo de 2022, circunstancia ésta que determina la innecesariedad de extender el trámite de audiencia en relación con la ciudadanía.

LA DIRECTORA GENERAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	11/05/2022	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm589UR2FZJWJE4V6F5EPS64ECN	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**ACUERDO DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA 2022.**

Con fecha de 9 de mayo de 2022, la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública emite propuesta de acuerdo de inicio de la tramitación del procedimiento de elaboración del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.

A la citada propuesta se adjunta el texto del proyecto al que acompaña la siguiente documentación:

- Informe sobre la necesidad y oportunidad.
- Memoria Económica.
- Memoria de Principios de Buena Regulación.
- Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Informe de Valoración de Cargas Administrativas.
- Informe de Evaluación del Enfoque de Derechos de la Infancia.
- Evaluación de los Efectos sobre la competencia efectiva, la unidad de mercado y las actividades económicas.
- Test de Evaluación de la Competencia.
- Informe sobre los trámites de consulta pública previa, audiencia e Información pública.

A la vista de la propuesta de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública y examinada la documentación aportada, por parte de esta Viceconsejería se eleva el acuerdo de inicio de elaboración del Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022 al titular de la Consejería.

EL VICECONSEJERO  
Fdo.: Antonio Sanz Cabello

Vista la propuesta que antecede del Viceconsejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior, así como la documentación que se acompaña, 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 de elaboración del Proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022.

Sevilla, a la fecha de la firma electrónica.

EL CONSEJERO  
Fdo.: Elías Bendodo Benasayag

FIRMADO POR	ELIAS BENDODO BENASAYAG ANTONIO SANZ CABELLO	13/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	PK2jmdMBN3GFNWU6X2PSN6K7NKJ32T	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Francisco Javier Villar Atienza**, Asesor Técnico del 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, que ostenta la Secretaría de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General

### **CERTIFICA:**

Que según consta en el Acta nº 6/2022 de la sesión extraordinaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General celebrada el día 13 de mayo de 2022, se trató como Único Punto del Orden del Día, el que se indica a continuación.

**Punto Único.- Negociación de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2022.**

Lo que firmo en Sevilla, a 16 de mayo de 2022.

LA SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL.

Francisco Javier Villar Atienza



FIRMADO POR	FRANCISCO JAVIER VILLAR ATIENZA	16/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmP67FY2KPJCNHGNC874A5H2CRK	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**Álvaro Ruiz Fernández**, Jefe del 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,

### **CERTIFICA:**

Que según consta en el Acta de la Sesión 160 extraordinaria de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía celebrada el día 13 de mayo de 2022, se trató como Único Punto del Orden del Día, el que se indica a continuación.

**Punto Único.- Negociación de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía correspondiente al año 2022.**

Lo que firmo en Sevilla, a 16 de mayo de 2022.

LA JEFATURA DE SERVICIO

Álvaro Ruiz Fernández



FIRMADO POR	ALVARO MAURICIO RUIZ FERNANDEZ	16/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	Pk2jmUNXSFSGEETXUGU3YN8SMVUAW	<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 la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022.**

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.

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 la estabilización de



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm8CR6X4MNNDNEKFQRBDWJ4GF65	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022, 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 extraordinaria para la estabilización de empleo temporal para 2022 en la Administración General de la Junta de Andalucía. 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 desagregada por sexos del ámbito regulado, información que motiva las actuaciones contenidas en la norma.



FIRMADO POR	DAVID DOMINGUEZ PARRILLA	18/05/2022	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm8CR6X4MNNDNEKFQRBDWJ4GF65	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Entrando en el **análisis del proyecto normativo**, debe considerarse muy positivamente la expresión de la normativa vigente en materia de igualdad de género en el expositivo, así como la consideración de la transversalidad del principio de igualdad de género en la elaboración de la norma.

La redacción normativa efectuada recoge además medidas específicas en materia de igualdad de género como la previsión contenida en la Disposición adicional segunda 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 normativo 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 sobre el que no se realiza ninguna recomendación de modificación.

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	18/05/2022	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	Pk2jm8CR6X4MNNDNEKFQRBDWJ4GF65	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

53.201.2022

## INFORME SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

Se recibe para informe el referido proyecto de decreto, remitido por la Secretaría General Técnica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior e identificado como Borrador 1, de 5 de mayo de 2022.

### 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.

### II.- CONTENIDO DEL PROYECTO.

El proyecto de Decreto consta de un preámbulo, cinco artículos, dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales. Asimismo, consta de un anexo donde figuran relacionadas el total de plazas que conforman la Oferta de Empleo Público para estabilización de empleo temporal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022, con un total de 2.411 plazas: 155 personal funcionario y 2.256 a personal laboral, de las cuales 821 corresponden a personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial.

Junto al borrador se remite la siguiente documentación suscrita por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública:

- Propuesta de Acuerdo de inicio de la tramitación.
- Informe sobre la necesidad y oportunidad del proyecto.
- Memoria económica.
- Memoria justificativa de adecuación del proyecto a los principios de buena regulación.



FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	19/05/2022	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	PK2jmN7T63EE2MYMLE7YNBUZYH74G8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





- Informe de innecesariedad de los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública.
- Informe de valoración de cargas administrativas, mediante el cual se expresa que el 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 andaluza, que serán cubiertas con posterioridad mediante distintos procedimientos selectivos.
- Informe de evaluación del enfoque de derechos de la infancia.
- Informe de evaluación del impacto de género.
- Test de evaluación e informe sobre la competencia efectiva, la unidad de mercado y las actividades económicas.

### 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, se realizan las siguientes observaciones:

#### 1. Parte expositiva:

- Se propone completarla con un nuevo párrafo que refleje la previsión contemplada en el artículo 2.3.
- Se sugiere no recurrir al uso de siglas que dificulten la comprensión del texto, como “PRTR” en el párrafo decimosexto.

**2. Artículo 5:** no se alude a la obligación de relacionarse electrónicamente que afecta al personal funcionario.

**3. Cálculo de las plazas objeto de la OEP extraordinaria:** se dispone, en el artículo 2 que la determinación de las plazas para la estabilización se ha realizado de acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	19/05/2022	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	PK2jmN7T63EE2MYMLE7YNBUZYH74G8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



**4. Negociación colectiva:** en el último párrafo de la parte expositiva del Decreto se afirma que la Oferta ha sido objeto de 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, cumpliéndose así lo dispuesto en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

**5. Reserva de plazas para personas con discapacidad:** el artículo 3 del proyecto de Decreto establece el porcentaje de plazas reservadas conforme a la normativa de aplicación.

**6.** Se sugiere unificar la terminología empleada a lo largo del texto pues se utilizan indistintamente las expresiones “procesos selectivos” y “procedimientos selectivos”.

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Ana María Vielba Gómez

FIRMADO POR	ANA MARIA VIELBA GOMEZ	19/05/2022	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	PK2jmN7T63EE2MYMLE7YNBUZYH74G8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA  
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS



Fecha: "la de la firma"

Referencia: IEF-00193/2022

Asunto: DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA 2022

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 16 de mayo de 2022, 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 para la estabilización del empleo temporal en la administración general de la Junta de Andalucía para el año 2022".

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 2022, de una memoria económica relativa al mismo, de fecha 09 de mayo de 2022 y suscrito por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública.

Con el objetivo prioritario de reducir la tasa de temporalidad en el empleo público, el Consejo de Gobierno aprobó la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía mediante el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre incluyendo aquellas plazas que cumplían los requisitos recogidos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Posteriormente se aprobó la segunda Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía mediante el Decreto 406/2019, de 5 de marzo, y el Decreto 623/2019 de 27 de diciembre, en la que se aplicaron los requisitos establecidos su artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Recientemente, se ha aprobado un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía mediante el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, en la que se han aplicado los requisitos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, determinando que, adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que estando

SEVILLA 1 / 9

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 1 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Posteriormente, con la publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se pretende situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales de las Administraciones Públicas. En su artículo 2, apartado 1, primer párrafo autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Asimismo, establece en el apartado 2 del referido artículo 2 que las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse antes del 1 de junio de 2022; la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en estas ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022; y la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Por otro lado y con la finalidad de dotar de estabilidad a un número mayor de plazas, la disposición adicional primera prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo ofertarse, necesariamente, las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

En este contexto, el proyecto de Decreto propone la aprobación de una oferta de empleo público extraordinaria que tiene por objeto, conforme a lo dispuesto en su artículo 1, la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022, en virtud del citado artículo 2 de la Ley 20/2021.

En cuanto a la cuantificación y distribución de las plazas susceptibles de estabilización, según se establece en el artículo 2.2 del proyecto de Decreto, su número ascendería a **2.411 plazas**, de las cuales 155 serían para personal funcionario y 2.256 para personal laboral (incluyendo 821 de personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial), distribuyéndose en los grupos y categorías profesionales establecidos en el ANEXO de la propuesta de Decreto, que se adjunta.

Además, en el apartado 3 del citado artículo se dispone que se incluyen dentro de este proceso de estabilización 388 plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, que se encuentran pendientes de convocar.

Además en el artículo 2.4 del proyecto remitido incluye la posibilidad, conforme al artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico, de adicionar hasta un diez por cien del total de plazas ofertadas en las correspondientes convocatorias, siempre que cumplan los requisitos establecidos.

Del total de plazas que se ofertan en el presente decreto, se establece una reserva de plazas no inferior al 10 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual y un 1 por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 2 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



compatibilidad con el desempeño de las tareas, como se dispone en el artículo 3 del Proyecto de Decreto.

Respecto del resto del articulado, la convocatoria de los procesos selectivos se realiza en el artículo 4, la obligación de relacionarse electrónicamente en los procedimientos selectivos en su artículo 5 y además de incluir dos disposiciones adicionales y dos disposiciones finales. En la disposición adicional primera se indica "de conformidad con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, serán incluidas en las convocatorias todas aquellas plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016", la segunda hace referencia a la acción positiva a favor de la igualdad en el empleo. Las disposiciones finales establecen la habilitación para el desarrollo y aplicación del proyecto de Decreto que nos ocupa y su entrada en vigor.

### **Análisis de la incidencia económico-financiera**

1. En relación a las plazas incluidas en la oferta:
  - Las plazas por aplicación del artículo 2, apartado 1, primer párrafo de la Ley 20/2021 se concreta en 2.411 plazas con el desglose establecido en el anexo que se adjunta y que se resume:

OEP ESTABILIZACIÓN 2022	N.º
<b>TOTAL ACCESO FUNCIONARIOS</b>	<b>155</b>
P. LABORAL TEMPORAL	1435
P. INDEFINIDO NO FIJO	821
<b>TOTAL ACCESO PERSONAL LABORAL</b>	<b>2.256</b>
<b>TOTAL OFERTA</b>	<b>2411</b>

Su cuantificación, según se señala en la documentación recibida, se ha realizado utilizando la siguiente metodología "...del total de plazas, se han extraído aquellas que inicialmente sirvieron para el cómputo de la tasa de reposición adicional de efectivos de los procesos de estabilización publicados, al cumplir los requisitos establecidos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 28 de Junio, de PGE para 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE para 2018. y que a la fecha 31/12/2021 siguen ocupadas por personal temporal. Posteriormente se han realizado un estudio de cada una de las plazas que cumplen los requisitos previstos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, sin diferenciar aquellas que cumplen los requisitos de la D.A. 6º, es decir, ocupadas de forma ininterrumpida y temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016. Para identificar las plazas que cumplen los requisitos de la D.A. 6º, hemos de estudiar de forma individualizada los puestos ocupados con posterioridad a 1/01/2016, se considerarán como ininterrumpidas, cuando devengan de puestos afectados por las modificaciones de RPT, aquellas plazas de excedencia con reserva de puesto de trabajo, las de una la IT sin pago delegado, las de movilidad por razones de salud, etc. Por otra parte, se han estudiado el total de plazas ocupadas por personal indefinido no fijo por sentencia judicial de RPT que asciende a 925; se han estudiado cada una de las plazas, de lo que se desprende que 821 cumplen los requisitos del art.2.1 de la Ley 20/2021..."

- Además, en la presente Oferta se dispone que se incluyen dentro del proceso de estabilización 388 plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, que se encuentran pendientes de convocar, estas plazas ya

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 3 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



fueron informadas en el expediente IEF-00380/2021 “Decreto por el que se aprueba la OEP estabilización empleo temporal 2021 con fecha de salida 18 de noviembre de 2021”.

- Por otro lado, el número de plazas en aplicación de la disposición adicional primera (que prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021 aquellas plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016) no se ha cuantificado. En la documentación remitida señalan que “...no existe certeza de las plazas ( de las 2.411 ofertadas) que podrán ser incluidas en las correspondientes convocatorias que cumplan los requisitos de la D.A. 8º de la Ley 20/2021, y dado que se pretende estabilizar el mayor número posible de plazas que serán computadas con anterioridad a la publicación de las correspondientes convocatorias, es preciso realizar un estudio individualizado que no hemos iniciado y por tanto no es posible cuantificar y valorar”. Se ha de observar que, como se dispone en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, además del carácter excepcional del sistema de concurso, “estos procesos, se realizarán por una sola vez”, cuestión que no se indica en la disposición adicional primera de este proyecto de Decreto.
- Por último y en relación a la posibilidad, conforme al artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico, de adicionar hasta un diez por cien del total de plazas ofertadas en las correspondientes convocatorias, siempre que cumplan los requisitos establecidos, incluido en el artículo 2.4 del proyecto remitido, se ha cuantificado en 244 plazas.

Con relación a ello se debe observar que si bien el Estatuto Básico permite de forma genérica adicionar hasta un 10% del total de las plazas ofertadas, este centro directivo entiende que en la regulación específica que se realiza de los procesos de estabilización, en concreto el regulado en la ya citada Ley 20/2021, no sería aplicable al supuesto concreto de la estabilización adicionar el porcentaje de plazas indicado, ya que ésta se condiciona a unos requisitos recogidos en el artículo 2.1 Ley 20/2021 o en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, que si se cumplen deberían figurar en la plazas ya ofertadas y si no cumple los requisitos no cabría su inclusión, por lo que entendemos que dado el carácter no ordinario del proceso selectivo se debería estudiar la procedencia de su inclusión en el texto.

En todo caso, tal como se indica en el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021, “de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal”.

2. En relación a la valoración económica-financiera:

- En su memoria económica indican que las plazas ofertadas forman parte de la plantilla presupuestaria dotada y aprobada y están ocupadas en la actualidad por personal funcionario interino o laboral temporal, en la medida que la ocupación de las mismas se realice por personal funcionario de carrera o laboral fijo como consecuencia del desarrollo de los distintos procesos selectivos, no supondrá, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal, generándose, por otra parte, un ahorro en los gastos de Seguridad Social, al desaparecer la cotización por desempleo que corresponde al personal de carácter temporal.

En consecuencia, el desarrollo de la Oferta solo comportará los gastos derivados de la gestión de los distintos procesos selectivos que, según indican en la memoria económica,

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 4 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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”. Todo ello distribuido en los ejercicios en los que se vayan a desarrollar

Por el lado de los ingresos, se obtendrán los correspondientes a la recaudación por tasas, en concreto por la tasa de inscripción en las convocatorias que realice la Administración de la Junta de Andalucía para la selección de personal, cuya estimación está condicionada al número real de participantes en el proceso selectivo. Matizan en su memoria que las previsiones de ingresos se efectúan sin tener en cuenta los parámetros relativos a las exenciones y con base en el número de solicitudes de los anteriores procesos en las mismas categorías.

Considerando que la previsión del IAAP es que, en los procesos selectivos de acceso, tanto de personal funcionario, como de laboral fijo correspondiente a los grupos I y II, los gastos que ocasionen las convocatorias de las pruebas selectivas se imputarán a la anualidad 2023. Por su parte, en los procesos selectivos llevados a cabo por la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior a través de la Dirección General de recursos Humanos y Función Pública solo se generan gastos de las indemnizaciones a las comisiones de selección en la anualidad 2024, que es cuando finalizan dichos procesos selectivos. Para ello, se indica en la memoria que se ha realizado la siguiente estimación de gastos por sección presupuestaria, partida y anualidad :

Gastos estimados por la gestión de los procesos selectivos O.E.P. 2022				
SECCIÓN	PARTIDA PRESUPUESTARIA	2023	2024	TOTAL
I.A.A.P.	01310000/G/12B/22607	1.043.453 €	0 €	<b>1.043.453 €</b>
I.A.A.P.	01310000/G/12B/23300	234.600 €	0 €	<b>234.600 €</b>
C.PRESIDENCIA, ADM. PÚBLICA E INTERIOR	01000000/G/12A/23300	0 €	98.400 €	<b>98.400 €</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1.278.053 €</b>	<b>98.400 €</b>	<b>1.376.453 €</b>

	2022
<b>Ingresos estimados por recaudación de tasas</b>	<b>2.170.174 €</b>

**Conclusión:**

Con relación a los aspectos económicos financieros y presupuestarios de dicha actuación, este centro directivo concluye lo siguiente:

- El coste en gastos de personal de la presente Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022, 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, dado que las plazas ofertadas forman parte de la plantilla presupuestaria dotada y aprobada y están ocupadas en la actualidad por personal interino o laboral temporal, en la medida en que la ocupación de las mismas se realice por personal funcionario de carrera o laboral fijo como consecuencia del desarrollo de los distintos procesos selectivos, no supondrá, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos,



debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

En relación al ahorro en los gastos de Seguridad Social, al desaparecer la cotización por desempleo que corresponde al personal de carácter temporal, en cada ejercicio presupuestario se generaría la reducción por este concepto en la medida en que se vayan resolviendo los procesos y realizándose los nombramientos de personal que correspondan.

- Respecto al gasto previsto derivado de los procesos selectivos anteriormente descritos, deberá preverse en el Estado de Gastos de los Anteproyecto de Presupuesto que se propongan por las citadas secciones presupuestarias, Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior e Instituto Andaluz de Administración Pública, para los ejercicios 2023 y 2024, en el marco de las envolventes económicas que les sean asignadas, y finalmente adecuarse a los recursos presupuestarios que se aprueben en la Ley del Presupuesto para cada uno de esos ejercicios.

Por tanto, esta Dirección General de Presupuestos, emite informe favorable, en los términos expuestos y observaciones realizadas en los párrafos anteriores, respecto a la incidencia económico financiera derivada del proyecto de *“Decreto por le que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la administración general de la Junta de Andalucía para el año 2022”*.

Sin perjuicio de lo anterior, la actuación que se informa deberá ejecutarse conforme a lo establecido en el artículo 3.1. de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, que establece que la ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto del proyecto de Decreto fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, 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		19/05/2022	PÁGINA: 6 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





## ANEXO

	PLAZAS
<b>OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL 2022</b>	<b>2411</b>
<b>ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>C. S. DE ADMINISTRADORES A1.1</b>	<b>44</b>
ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	37
ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	7
<b>C.S. FACULTATIVO A1.2</b>	<b>12</b>
INGENIERÍA AGRÓNOMA A1.2002	5
INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS A1.2003	1
INGENIERÍA DE MONTES A1.2006	1
BIOLOGÍA A1.2007	2
PSICOLOGÍA A1.2016	3
<b>C. DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA A2.1</b>	<b>5</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL A2.1100	5
<b>C. DE TÉCNICOS DE GRADO MEDIO A2.2</b>	<b>10</b>
ARQUITECTURA TÉCNICA A2.2001	3
INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS A2.2003	2
TRABAJO SOCIAL A2.2010	5
<b>C. GENERAL DE ADMINISTRATIVOS C1.1000</b>	<b>50</b>
<b>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS C2.1000</b>	<b>33</b>
<b>CUERPO DE AUXILIARES TÉCNICOS C2.2</b>	<b>1</b>
INFORMÁTICA C2.2002	1
<b>TOTAL PLAZAS PERSONAL FUNCIONARIO</b>	<b>155</b>

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 7 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

<b>ACCESO PERSONAL LABORAL</b>	
<b>PERSONAL LABORAL CON CARÁCTER TEMPORAL</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>9</b>
MÉDICO/A	3
PSICÓLOGO/A	5
TITULADO/A SUPERIOR	1
<b>GRUPO II</b>	<b>73</b>
DIPLOMADO/A ENFERMERÍA	7
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	19
EDUCADOR/A	17
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	11
EDUCADOR/A INFANTIL	9
FISIOTERAPEUTA	3
MONITOR/A OCUPACIONAL	3
RESTAURADOR	1
TITULADO/A GRADO MEDIO	3
<b>GRUPO III</b>	<b>394</b>
DIRECCIÓN COCINA	38
ENCARGADO/A	1
ENCARGADO/A DE ALMACEN	1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	6
MONITOR/A ESCOLAR	106
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	9
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	66
PERS. TCO. SERV. CENTROS	6
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	21
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	140
<b>GRUPO IV</b>	<b>200</b>
AUXILIAR DE AUTOPSIA	1
AUXILIAR DE COCINA	101
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	58
AUXILIAR INSTITUCIONES CULTURALES	1
CONDUCTOR/A	11
OFICIAL 2ª OFICIOS	28
<b>GRUPO V</b>	<b>759</b>
AUXILIAR SANITARIO	17
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	455
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	102
PERSONAL DE OFICIOS	21
PERS. SERVICIOS GENERALES	164
<b>TOTAL PLAZAS OCUPADAS PERSONAL LABORAL CON CARÁCTER TEMPORAL</b>	<b>1435</b>



<b>PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>GRUPO I</b>	<b>99</b>
ARQUEÓLOGO/A	2
PEDAGOGO/A	2
PSICÓLOGO/A	5
TÉCNICO/A CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN	2
TITULADO/A SUPERIOR	88
TRADUCTOR/A-CORRECTOR/A	
<b>GRUPO II</b>	<b>148</b>
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQ.	12
EDUCADOR/A	1
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	1
EDUCADOR/A INFANTIL	2
FISIOTERAPEUTA	1
TÉCNICO/A MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1
TITULADO/A GRADO MEDIO	130
<b>GRUPO III</b>	<b>473</b>
DELINEANTE	1
DIRECCIÓN COCINA	4
ENCARGADO/A	1
JEFE/A SERVICIOS TCOS. Y/O MANTENIMIENTO	3
MONITOR/A ESCOLAR	390
OFICIAL PRIMERA OFICIOS	2
OPERADOR/A DE ORDENADOR	4
PERSONAL ADMINISTRATIVO	27
PERSONAL TÉCNICO EN INTERPRETACIÓN E INFORMACIÓN	2
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	26
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	1
PERS. TCO. INTERP. LEN. SIGNOS	4
PROFESOR/A PRÁCTICAS	1
TECN. SUP. EDUCACIÓN INFANTIL	5
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	2
<b>GRUPO IV</b>	<b>40</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22
AUXILIAR DE COCINA	7
AUXILIAR OPERADOR/A DE INFORMÁTICA	1
CELADOR/A FORESTAL	1
OFICIAL 2º OFICIOS	9
<b>GRUPO V</b>	<b>61</b>
PER. LIMPIEZA Y ALOJAMIENTO	12
PERS. ASIST. RESTAURACIÓN	4
PERSONAL DE OFICIOS	31
PERS. SERVICIOS GENERALES	14
<b>TOTAL PLAZAS OCUPADAS POR POR PERSONAL INDEFINIDO NO FIJO</b>	<b>821</b>
<b>TOTAL PLAZAS ACCESO PERSONAL LABORAL</b>	<b>2256</b>

EDUARDO LEON LAZARO		19/05/2022	PÁGINA: 9 / 9
VERIFICACIÓN	NH2KmC876DFD9748B66583D7225A7A	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

**VALORACIÓN DEL INFORME EMITIDO POR LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN RELACIÓN PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

En la tramitación del proyecto de Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, con fecha 19 de mayo de 2022, la Secretaría General para la Administración Pública 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**: Se incorpora un nuevo párrafo (noveno) que refleja la previsión contenida en el artículo 3.2 cuyo literal es «*Asimismo, se incluyen dentro de este proceso de estabilización 388 plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, que se encuentran pendientes de convocar, de conformidad con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre*».
- En relación a las observaciones referidas a no recurrir al uso de siglas que dificulten la comprensión del texto, como “PRTR”, en el artículo 5 la no alusión a la obligación de relacionarse electrónicamente que afecta al personal funcionario y la referencia a la negociación colectiva, han sido recogidas en borrador del proyecto de decreto de 16 de mayo remitido a la Secretaría General Técnica.
- Se procede a unificar la terminología empleada a lo largo del texto con la expresión “procesos selectivos”.

Por último, se indica que no se entienden las observaciones realizadas sobre el cálculo de las plazas objeto de la OEP extraordinaria, dispuesto en el artículo 2, así como la referida a la reserva de plazas para personas con discapacidad, prevista en el artículo 3, del proyecto de Decreto.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA



	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	20/05/2022	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJAMVNOGG3NX4AJ8WVN33MTKPL74	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es:443/verificarFirma/</a>	
			



**INFORME DE LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022 (Exp.: 102-22-LEG).**

## I. Antecedentes

Con fecha 9 de mayo de 2022 fue remitido por la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública a esta Secretaría General Técnica, para su tramitación, el expediente administrativo del proyecto de “Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la Estabilización de Empleo Temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022”.

Posteriormente, fue remitido nuevo borrador del proyecto de Decreto con fecha 16 de mayo de 2022.

Se emite este informe con carácter preceptivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que dispone que en todo caso, los proyectos de reglamentos deberán ser informados por la Secretaría General Técnica, en el artículo 29.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que atribuye a la Secretaría General Técnica, entre otras funciones, la asistencia jurídica a los órganos directivos de la Consejerías, y en el artículo 10.1.d) 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, que determina que es competencia de la Secretaría General Técnica informar las disposiciones de carácter general. El informe no es vinculante, según el artículo 80.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

## II. Objeto

El proyecto, de acuerdo con lo señalado en su artículo 1, tiene por objeto aprobar la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

## III. Competencia

Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de la correspondiente Oferta de Empleo Público, en cuanto instrumento organizativo para la planificación de la provisión de las necesidades de personal, que se dicta en el ámbito de la potestad de autoorganización que tiene la Administración, al amparo de lo establecido en el apartado 3 del artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

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 en su artículo 35.1 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.



FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	20/05/2022	PÁGINA 1/5
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	Pk2jm689B6M8WTJKDFA8GG9ZCG4K7Z	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



De conformidad con el artículo 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, corresponde a la Consejería las competencias sobre *“La planificación de la Administración de la Junta de Andalucía, y en consecuencia la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de régimen de personal al servicio de la Administración Pública de la Junta de Andalucía...”*.

Por último, a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública le corresponde *“La elaboración de la propuesta de oferta de empleo público”*, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.g) del Decreto 114/2020, de septiembre.

#### IV. Rango normativo

El rango normativo que adopta la disposición que se informa es el de Decreto acordado en Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior, de conformidad con lo previsto en los artículos 44.1 y 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que se estima correcto.

De acuerdo con el marco normativo y las competencias descritas en el apartado anterior se considera adecuado el rango normativo utilizado por la aprobación del presente proyecto.

#### V. Tramitación del proyecto

En cuanto al procedimiento de elaboración, se han realizado los siguientes trámites:

##### 1. Consulta pública previa

Teniendo en cuenta el contenido y alcance del proyecto de Decreto, se ha considerado procedente la omisión de la consulta previa a la ciudadanía prevista en el artículo 45.1.a) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en el artículo 28.2 de la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Participación Ciudadana de Andalucía, de acuerdo con lo señalado en el tercer párrafo de dicho precepto, en la medida en que el proyecto tiene la consideración de norma organizativa de la Administración de la Junta de Andalucía, como ya se ha expuesto en apartados anteriores.

##### 2. Documentos iniciales del expediente

Con fecha 9 de mayo de 2020 fue remitido por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública a esta Secretaría General Técnica, para su tramitación, el expediente administrativo del proyecto, en el que constan los siguientes documentos:

- a) **Propuesta de acuerdo de inicio**, de 9 de mayo de 2022.
- b) Borrador inicial del **proyecto de Decreto**.
- c) **Informe sobre su necesidad y oportunidad** de 9 de mayo de 2022, de conformidad con el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre.

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	20/05/2022	PÁGINA 2/5
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	PK2jm689B6M8WTJKDFA8GG9ZCG4K7Z	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- d) **Memoria económica**, de 9 de mayo de 2022, según lo establecido en el artículo 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.
- e) **Memoria de cumplimiento a los principios de buena regulación**, de 9 de mayo de 2022, de acuerdo con lo establecido por el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.
- f) **Memoria de Evaluación del Impacto de Género**, de 9 de mayo de 2022, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- g) **Informe de valoración de las cargas administrativas**, de 9 de mayo de 2022, conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1 b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- h) Informe de **Evaluación del Enfoque de derechos de la Infancia**, de 9 de mayo de 2022, según lo recogido en 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.
- i) **Evaluación de los efectos sobre la competencia** efectiva, la unidad de mercado y las actividades económicas, acompañado del anexo sobre los criterios para determinar la incidencia de un proyecto de norma en la competencia efectiva, unidad de mercado y actividades económicas de fecha 9 de mayo de 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.i) de la Ley 6/2007, de 26 de junio, de promoción y defensa de la competencia de Andalucía.
- j) Informe sobre los **trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública**, de 11 de mayo de 2022.

### 3. Acuerdo de inicio

A la vista de la propuesta de la Directora General de Recursos Humanos y Función Pública, el Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior dictó acuerdo de inicio de la tramitación del proyecto con fecha 13 de mayo de 2022.

### 4. Solicitud de informes

Desde la Secretaría General Técnica se han recabado los siguientes **informes preceptivos**:

- a) Informe económico-financiero de la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, evacuado el 19 de mayo de 2022, en virtud de lo establecido en el artículo 4 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la elaboración de la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera. En el mismo, se informa favorablemente respecto a la incidencia económico-financiera derivada del proyecto, en los términos y observaciones realizadas en el informe.

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	20/05/2022	PÁGINA 3/5
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	PK2jm689B6M8WTJKDFA8GG9ZCG4K7Z	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



- b) Informe de la Secretaría General de la Administración Pública de 19 de mayo de 2022, emitido en virtud de lo dispuesto en el artículo 5.3º.d) 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. Se realizaron diversas observaciones sobre el contenido del proyecto.
- c) Informe de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de 18 de mayo de 2022, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género. La Unidad de Género considera que la norma resulta pertinente al género y tiene efectos positivos sobre el mismo.

## 5. Negociación colectiva

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, incluye 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, constando en el expediente los siguientes documentos acreditativos:

- Certificado del Secretario de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General acreditando la negociación en la sesión extraordinaria celebrada el día 13 de mayo de 2022.
- Certificado del Jefe del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, acreditando la negociación en la sesión número 160 extraordinaria de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía celebrada el día 13 de mayo de 2022.

## 6. Trámite de audiencia e información pública

Teniendo en cuenta el contenido y alcance del proyecto de Decreto, el órgano directivo proponente ha considerado procedente la omisión de los trámites de audiencia e información pública prevista en el artículo 45.1.d) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en la medida en que el proyecto tiene la consideración de norma organizativa de la Administración de la Junta de Andalucía, como ya se ha expuesto con anterioridad, de conformidad con lo establecido en el apartado e) de la citada Ley.

## 7. Transparencia

La naturaleza esencialmente organizativa del proyecto de decreto, la ausencia de los trámites de audiencia e información pública y la innecesidad de solicitar el dictamen de órganos consultivos, determina que no resulta aplicable lo establecido en el artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, no siendo obligatoria la publicación del expediente de elaboración del proyecto en el apartado de “Normativa en tramitación” del Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	20/05/2022	PÁGINA 4/5
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	Pk2jm689B6M8WTJKDFA8GG9ZCG4K7Z	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





## 8. Valoración de observaciones

Una vez recabados los distintos informes preceptivos y recibidas las observaciones y alegaciones de los distintos órganos y entidades, la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública remitió a esta Secretaría General Técnica el 20 de mayo de 2022 el correspondiente informe de valoración de las observaciones y propuestas realizadas y un nuevo texto del proyecto de Decreto con las modificaciones realizadas.

De la adaptación del texto a las observaciones aceptadas ha resultado el borrador que ahora se informa, identificado como “BORRADOR DEFINITIVO tras informe SGAP”.

## 9. Posteriores informes preceptivos

Por conducto de esta Secretaría General Técnica deberá solicitarse el informe preceptivo del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, conforme a los artículos 45.2 de la Ley del Gobierno de Andalucía y 78.2.a) 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 Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

No se considera necesario la solicitud de los dictámenes del Consejo Económico y Social de Andalucía y del Consejo Consultivo de Andalucía.

## VI. Estructura

El proyecto de Orden se estructura, de manera correcta, en una parte expositiva y una parte dispositiva que consta de cinco artículos, dos disposiciones adicionales, y dos disposiciones finales.

## VII. Conclusiones

En consecuencia, se considera que el proyecto se ajusta a la normativa vigente en la materia y se informa favorablemente el texto del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2022.

Sevilla, a la fecha de la firma electrónica.

EL JEFE DEL SERVICIO DE LEGISLACIÓN

Fdo.: José Luis de Villar Iglesias

EL SECRETARIO GENERAL TECNICO

Fdo.: Eugenio Pedro Benítez Montero

FIRMADO POR	EUGENIO PEDRO BENITEZ MONTERO	20/05/2022	PÁGINA 5/5
	JOSE LUIS VILLAR IGLESIAS		
VERIFICACIÓN	Pk2jm689B6M8WTJKDFA8GG9ZCG4K7Z	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## INFORME SSCC2022/39 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

**Asunto. Disposición de carácter general: decreto. Competencia administrativa:. Oferta para la estabilización del empleo temporal para 2022 en la Administración General de la Junta de Andalucía .**

Remitido por el Ilmo. Sr. Secretario General Técnico de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior, proyecto de Decreto referenciado, para la emisión del informe preceptivo que contempla el 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.-** El 20 de mayo de 2022 tuvo entrada en el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía oficio de petición de informe preceptivo sobre proyecto de Decreto arriba referenciado, acompañándose el expediente mediante un consigna.

**SEGUNDO.** La versión a valorar por el presente Informe será la que figura en el expediente remitido como borrador definitivo, de fecha 20 de mayo de 2022.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.-** El presente proyecto de Decreto tiene por objeto aprobar la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, correspondientes al proceso de estabilización de empleo temporal al que se refiere el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

**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.



Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 1 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



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

*“También es justificada la tesis de la actora sobre que la naturaleza del precepto controvertido es la de una norma reglamentaria, porque, aunque su vigencia fuera temporal (el ejercicio de 2006), se refiere a una generalidad indeterminada de destinatarios, como son todos los futuros aspirantes o 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”.*

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 2 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



Según la STS n.º 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 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.>>”.*

No obstante, en el presente caso habrá que estar a lo previsto en el **artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, que establece un horizontal temporal inferior, al señalar para los procedimientos objeto del presente proyecto, que **“La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024”**.

**1.4.-** Para finalizar, 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”*.

Hemos de indicar, que el presente proyecto de decreto **ha sido objeto de negociación colectiva** con las organizaciones sindicales representativas, constando en el expediente:

- Certificado del Secretario de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General acreditando la negociación en la sesión extraordinaria celebrada el día 13 de mayo de 2022.
- Certificado del Jefe del Servicio de Negociación Colectiva y Relaciones Sindicales, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, acreditando la negociación en la sesión número 160 extraordinaria de la Permanente de la Comisión del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía celebrada el día 13 de mayo de 2022.

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 3 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$Tk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



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

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

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

**TERCERA.-** Por lo que se refiere al marco normativo del presente proyecto, debemos destacar:

**3.1.- El artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público** 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 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”.*

En concreto, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, 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.

**3.2.- La ley 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece lo siguiente en su **artículo 2:**

*“1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.Uno . 6 de la Ley 3 / 2017 , de 27 de junio ( RCL 2017 , 839 , 1317 y RCL 2018 , 574 ) , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno . 9 de la Ley 6 / 2018 , de 3 de julio ( RCL 2018 , 1020 , 1120 , 1596 ) , de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 , se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que , estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo , plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente , hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 .*

*Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera , las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno . 6 de la Ley 3 / 2017 , de 27 de junio , de Presupuestos*

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 4 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qtK1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



*Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno . 9 de la Ley 6 / 2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.*

*2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.*

*La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.*

*La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.*

*3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.*

*4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.*

*Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso - oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37. 1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695, 1838).*

*En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización*

*5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.(...)*

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 5 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**3.3.-** 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.

**3.4** Resta indicar, que de acuerdo con los **artículos 4.2 f) y 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre**, de la Función Pública Andaluza, la **competencia para aprobar la oferta de empleo público corresponde al Consejo de Gobierno** .

**CUARTA.-** Entendemos que se ha cumplimentado hasta ahora 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.

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, dado que a tenor de lo advertido y de su Dictamen 290/2008, de 28 de mayo, no estamos ante un proyecto de reglamento dictado en desarrollo o ejecución de la ley, sin perjuicio de la jurisprudencia antes reproducida.

**QUINTA.-** En cuanto a la estructura, que razonamos correcta, el borrador de decreto consta de 6 artículos y dos disposiciones finales.

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 6 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



## SEXTA. Consideraciones jurídicas previas

**6.1.** Con carácter previo al estudio del articulado del proyecto de Decreto, hemos de partir de los requisitos exigidos en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para que las plazas relacionadas en el articulado Anexo al Decreto, puedan ser objeto del proceso de estabilización de empleo temporal a que dicha disposición se refiere. En particular, nos referimos a los requisitos señalados en su apartado 1 y 5, que de manera resumida serían:

1. Plazas de naturaleza estructural - estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo-.
2. Dotadas presupuestariamente, y
3. Que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.
4. Dichas plazas, tras el debido proceso de estabilización, en ningún caso podrán suponer un incremento de gasto ni de efectivos

La acreditación de estos extremos reviste un innegable carácter técnico y fáctico que por razones obvias escapan de cualquier valoración jurídica, siendo competencia del órgano proponente del proyecto. En este sentido, **debe justificarse debidamente en el expediente la concurrencia de tales requisitos en las plazas objeto de la oferta de empleo.** Sobre el particular, hemos de indicar que, salvo error involuntario, **no consta en el expediente remitido una memoria justificativa o certificado de la concurrencia de tales requisitos en las plazas que serán objeto de esta Oferta de Empleo Público.** En el expediente tramitado, en particular, en el Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sobre la necesidad y oportunidad del proyecto de Decreto, de fecha 9 de mayo de 2022, solo se recoge el dato del total de plazas objeto de estabilización- 2411- incluidas en un Anexo, pero sin que se justifique respecto a las mismas la concurrencia de los antedichos requisitos.

Añadir, que el artículo 2.1 del proyecto de Decreto, señala que *“la determinación de las plazas para la estabilización de empleo temporal se ha realizado de acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, incluyendo aquellas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.”* Afirmación, que también recoge el Informe de la Secretaría General de la Administración Pública, de 19 de mayo de 2022, al señalar en su **consideración III, apartado 3)**

*“ 2) Cálculo de las plazas objeto de la OEP extraordinaria: se dispone, en el artículo 2 que la determinación de las plazas para la estabilización se ha realizado de acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. “*

Ahora bien, debemos insistir en que se trata de meras afirmaciones, sin que se haya acometido en el expediente tramitado la justificación de la concurrencia de dichos requisitos conforme a lo exigido en el tantas veces citado artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 7 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	





6.2. También con carácter previo, advertir que en el mencionado Informe de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública sobre la necesidad y oportunidad del proyecto de Decreto, de fecha 9 de mayo de 2022, así como en Memoria Económica también de 9 de mayo de 2022, se señala como **posible sistema de selección** el de **concurso que con carácter excepcional** regula la **Disposición Adicional Sexta** de la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre** indicando, reproducimos en sus literales términos

*“Por otro lado, la disposición adicional sexta prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Y la disposición adicional octava establece que estos procesos incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.*

*En este sentido, con la finalidad de dotar de estabilidad a un número mayor de plazas se prevé en este proyecto de decreto una disposición adicional que recoge la inclusión en las convocatorias de las plazas que reúnan los requisitos exigidos en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.”*

En coherencia con lo expresado en dicha Informe, el proyecto de Decreto incorpora una **Disposición Adicional Primera**, bajo el título “**Plazas a incluir en las convocatorias**” solo para plazas hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida **con anterioridad al 1 de enero de 2016**.

Pues bien, al hilo de lo señalado en la consideración anterior, **deberá acreditarse o certificarse por el órgano competente la concurrencia de los requisitos exigidos para estas plazas**, en particular, “**plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.**”

En sentido parecido, se expresa la Dirección General de Presupuestos en su Informe de 19 de mayo de 2022, al señalar

*“ (...)Por otro lado, el número de plazas en aplicación de la disposición adicional primera (que prevé que las Administraciones Públicas convoquen con carácter excepcional y de acuerdo con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021 aquellas plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016) no se ha cuantificado. En la documentación remitida señalan que “...no existe certeza de las plazas ( de las 2.411 ofertadas) que podrán ser incluidas en las correspondientes convocatorias que cumplan los requisitos de la D.A. 8º de la Ley 20/2021, y dado que se pretende estabilizar el mayor número posible de plazas que serán computadas con anterioridad a la publicación de las correspondientes convocatorias, es preciso realizar un estudio individualizado que no hemos iniciado y por tanto no es posible cuantificar y valorar”. Se ha de observar que, como se dispone en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021,*

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 8 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



además del carácter excepcional del sistema de concurso, “estos procesos, se realizarán por una sola vez”, cuestión que no se indica en la disposición adicional primera de este proyecto de Decreto.”

**SÉPTIMA.-** Entrando ya en el estudio del articulado, se realizan las siguientes consideraciones jurídicas:

**7.1.- Artículo 2.4.** En esta disposición se señala “De conformidad con el artículo 70.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico, se podrá adicionar hasta un diez por cien del total de plazas ofertadas en las correspondientes convocatorias, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1.”

Sobre este pronunciamiento, coincidimos con la observación realizada por la Dirección General de Presupuestos en su informe de fecha 19 de mayo de 2022, de que si bien el Estatuto Básico permite de forma genérica adicionar hasta un 10% del total de las plazas ofertadas, entendemos que en la regulación específica que se realiza de los procesos de estabilización, en concreto el regulado en la ya citada Ley 20/2021, no sería aplicable al supuesto concreto de la estabilización adicionar el porcentaje de plazas indicado, ya que ésta se condiciona a unos requisitos recogidos en el artículo 2.1 Ley 20/2021 o en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, que si se cumplen deberían figurar en las plazas ya ofertadas y si no cumple los requisitos no cabría su inclusión, por lo que entendemos que dado el carácter no ordinario del proceso selectivo se debería estudiar la procedencia de su inclusión en el texto.

En todo caso, tal como se indica en el apartado 5 del artículo 2 de la Ley 20/2021, “de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal”.

**7.2. Artículo 3.** En el **apartado 2** se establece que “En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el cupo de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10% de las plazas no cubiertas”. Sobre este inciso, 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, realiza varias interpretaciones posibles, y no solo la relativa al “10% de las plazas no cubiertas”. Es por ello, que como venimos señalando en nuestros informes SSCC2021/145, SSCC2021/162 y SSCC2021/164 y más recientemente Informe SSCC2022/10<sup>1</sup> debemos señalar que 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.

Por otro lado, el inciso final de este apartado segundo, que establece “Las plazas restantes no cubiertas se acumularán al turno general”, es susceptible de mejor redacción, proponiendo la siguiente “Las plazas restantes no cubiertas se acumularán a las del cupo general en las respectivas convocatorias en las que se produzca dicha circunstancia”.

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 9 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



### 7.3.- Artículo 4. Convocatoria de los procesos selectivos.

Sobre el **apartado 6** debería revisarse su redacción desde el punto de vista semántico. Consideramos 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 Infome AJ-CPAI- 2019/79-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.

### 7.4. Artículo 5. Obligación de relacionarse electrónicamente en los procesos selectivos.

Se viene a establecer la “obligación de relacionarse obligatoriamente a través de medios electrónicos, en los términos que establezcan las convocatorias”. Respecto a esto último, debe señalarse que de acuerdo con el artículo 39 Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, sobre Administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía “El deber de relacionarse por medios electrónicos no podrá imponerse a través de actos administrativos generales de convocatoria , debiendo encontrarse previsto en disposiciones normativas de rango legal o bien reglamentario (...)” Es por ello, que consideramos que el alcance de esta obligación de relacionarse electrónicamente en estos procesos selectivos, debería concretarse en esta disposición reglamentaria.

-----

<sup>1</sup> **Informe SSCC2021/145, de 10 de diciembre de 2021**, solicitado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior, al proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021.

**Informe SSCC2021/162, de 23 de diciembre de 2021**, solicitado por la Secretaria General de la Consejería de Salud y Familias, sobre proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público extraordinaria 2021, para la estabilización del empleo temporal en las agencias públicas empresariales sanitarias.

**Informe SSCC2021/164, de 23 de diciembre de 2021**, , solicitado por la Secretaria General de la Consejería de Salud y Familias, sobre proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal para 2021, en los centros sanitarios del servicio andaluz de salud.

**Informe SSCC2022/10, de 18 de febrero de 2022**, solicitado por la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación y Deporte, sobre proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2022, para ingreso en los cuerpos de maestros, de profesores de enseñanza secundaria, de catedráticos de música y artes escénicas, y para acceso al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 10 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**7.5 Disposición Adicional Primera. Plazas a incluir en las convocatorias.** Se señala en esta disposición que *“De conformidad con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, serán incluidas en las convocatorias todas aquellas plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016.”*

Ahora bien, con carácter previo debería añadirse otra disposición que regulara esta convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración a que se refiere la indicada Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, a saber

*“Disposición adicional XXX. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.*

*Adicionalmente, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se convocarán, con carácter excepcional, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de dicha ley, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016”.*

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

A la fecha de la firma electrónica

**La Letrada de la Junta de Andalucía.**

**Fdo.: Beatriz Idígoras Molina.**

Firmado por: IDIGORAS MOLINA BEATRIZ		25/05/2022 12:41	PÁGINA 11 / 11
VERIFICACIÓN	PzPpxDUbwJpX\$qTk1NE5uyoDJoMDxJ	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

## MEMORIA COMPLEMENTARIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL PARA EL AÑO 2022

En relación con las plazas objeto del proyecto de decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, esta Dirección General, en el ejercicio de las competencias que le son propias, informa que, de acuerdo con los datos obtenidos del Sistema de Información de Recursos Humanos, las plazas relacionadas en el anexo al proyecto de decreto, utilizadas para la conformación de la Oferta, cumplen con los requisitos establecidos bien en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, bien en la disposición adicional sexta de la citada Ley.

En consecuencia, se trata de plazas de naturaleza estructural, que cuentan con dotación presupuestaria y han venido siendo ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida al menos en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020, siendo que, de cara a la conformación de la propia Oferta de Empleo Público, dichas plazas no comportan incremento de gasto ni de efectivos.

Asimismo se informa que las plazas que deban ser objeto de convocatoria por el sistema de concurso, son plazas de naturaleza estructural, que cuentan con dotación presupuestaria y han venido siendo ocupadas de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016.

Por otra parte, en lo que se refiere a la elección del límite del diez por ciento sobre el número de plazas no cubiertas reservadas para el cupo de discapacidad, se informa que, al igual que 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 las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/05/2022	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAMJR25UWX9P8LYNUQ2A8EHBQ45	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/05/2022	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAMJR25UWX9P8LYNUQ2A8EHBQ45	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

## VALORACIÓN DEL INFORME SSCC2022/39 EMITIDO POR EL GABINETE JURÍDICO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022

En la tramitación del proyecto de decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022, con fecha 25 de mayo de 2022, ha emitido informe el Gabinete Jurídico, cuya valoración es la siguiente:

Se **admiten** las observaciones realizadas al texto del proyecto de decreto, por las razones que se indican en el mencionado informe, que dan lugar a las siguientes modificaciones que se incorporan en el texto:

Primero. De conformidad con lo puesto de manifiesto en las consideraciones previas 6.1 y 6.2, se incluye en el expediente la memoria justificativa requerida.

Segundo. Artículo 2: En relación a la consideración 7.1, se acepta y, en consecuencia, se ha estudiado la procedencia de mantener el apartado 4 del artículo 2, concluyendo que sí que procede mantenerlo, porque se va dar con absoluta seguridad la circunstancia de que plazas que cumplan con todos y cada uno de los requisitos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de noviembre, aflorarán con posterioridad a la aprobación de este proyecto de decreto, y con anterioridad a las convocatorias que lo ejecuten, como ocurre, por ejemplo, como consecuencia de resoluciones judiciales que se van a producir en ese periodo, pero que otorgarán efectos administrativos con carácter retroactivo a fechas incluidas en los parámetros temporales regulados por la citada norma estatal de carácter básico, circunstancia que se produce con asiduidad en los casos de personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial, ya que dichas sentencias, aun dictándose en una fecha determinada, retrotraen los efectos de la declaración a momentos temporales muy anteriores, resultando imposible anticipar dichos pronunciamientos; motivo por el que el 10% adicional es la única posibilidad que da cobertura a dicho tipo de situaciones.

Tercero. Artículo 3: En relación a la consideración 7.2 relativa al artículo 3.2 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:



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/05/2022	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAU3ZYQMZK56HMCD9USH3LK6FLH	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



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.

En consecuencia, dicho razonamiento se incorpora a una memoria complementaria a la que ya consta en el expediente.

**Cuarto. Artículo 4:** En relación con la consideración 7.3, según la cual *“debería revisarse su redacción desde el punto de vista semántico. Consideramos 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.”*; coincidimos con la interpretación puesta de manifiesto, a la que ha de considerarse que da respuesta el contenido de este precepto, cuando expresa *“(…) sin perjuicio de otras que pudieran preverse en cada convocatoria. (...)”*.

De acuerdo, por tanto, con el criterio manifestado por el Gabinete Jurídico.

**Quinto. Artículo 5:** Respecto a la consideración 7.4, en la que se indica *«(...) “ El deber de relacionarse por medios electrónicos no podrá imponerse a través de actos administrativos generales de convocatoria, debiendo encontrarse previsto en disposiciones normativas de rango legal o bien reglamentario (...) “. Es por ello, que consideramos que el alcance de esta obligación de relacionarse electrónicamente en estos procesos selectivos, debería concretarse en esta disposición reglamentaria. (...)»*; se comparte el razonamiento de que dicha previsión ha de contenerse en norma de rango, al menos reglamentario, razón por la que el precepto se remite a una norma de rango legal, cual es el artículo único del Decreto-ley 27/2020, de 22 de octubre.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/05/2022	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAU3ZYQMZK56HMCD9USH3LK6FLH	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	





**Sexto. Disposiciones adicionales:** Por lo que respecta a la consideración 7.5, se añade una nueva disposición adicional, que pasa a ser la primera, en la que se indica:

*“Disposición adicional primera. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.*

*Adicionalmente, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se convocarán, con carácter excepcional, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de dicha ley, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016”.*

Como consecuencia de lo anterior, la disposición adicional primera del proyecto de decreto pasa a ser la disposición adicional segunda; y la que era adicional segunda pasa a ser la adicional tercera.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y FUNCIÓN PÚBLICA

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	25/05/2022	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAU3ZYQMZK56HMCD9USH3LK6FLH	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	