

## 1.5.2.4 Acceso al empleo público

### 1.5.2.4.1 Procesos de estabilización de personal temporal del Sector Público

Durante el año 2018 se han recibido en esta Institución numerosas quejas, presentadas por diferentes organizaciones sindicales, colectivos de distintas modalidades de personal temporal y particulares afectados, en las que se pone de manifiesto su preocupación por el desarrollo de los **procesos de estabilización que se van a desarrollar en las distintas Administraciones públicas** y por la afectación que ello pudiera suponer a los derechos del personal vinculados a éstas mediante nombramientos interinos o contratos de carácter temporal.

Dicha situación es consecuencia de la previsión que se contiene en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en cuyo art. 19.Uno se contempla un proceso de estabilización de empleo temporal, que se articula a través de tres supuestos en los que se permite la convocatoria en turno libre de un número de plazas superior al resultante de la tasa ordinaria de reposición y que, en los tres casos, se refiere a plazas ocupadas por personal con una relación de servicios interina o temporal en alguna de las siguientes circunstancias: i) Estabilización de empleo temporal en los sectores mencionados en el apartado Seis del artículo 19 de la citada Ley, que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. ii) Plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del EBEP, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. iii) Plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Ante la preocupación que se venía mostrando por el personal afectado y sus organizaciones representativas desde todos los ámbitos del sector público (Administración de la Junta de Andalucía, Administración de Justicia, Administración Universitaria, Administración Local y Entidades instrumentales de las mismas), y la repercusión social que iban a tener estos procesos de estabilización, como primera medida se acordó la apertura de oficio de la **queja 18/0927** ante la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía para que, sin perjuicio del respeto a los derechos que corresponden al personal con una relación estable y permanente en la Administración Autonómica, se nos informara de las medidas previstas para llevar a la práctica los anunciados procesos de consolidación.

En la contestación remitida por dicha Secretaría General se nos informa de que la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, se regirá por los criterios generales establecidos en el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, que la aprueba, entre los que destaca: i) el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad en las convocatorias; ii) la remisión a los Acuerdos firmados por la Administración del Estado con las organizaciones sindicales mayoritarias de 29 de mayo de 2017 y 9 de marzo de 2018 que establecen la articulación de estos procesos a través de la negociación colectiva en cada Administración pública; iii) la remisión, en el ámbito andaluz, al Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común de 12 de diciembre de 2017, que asume los anteriores criterios y establece como criterio común que **“la fase de concurso sea como mínimo del 40%, primando en la valoración de dicha fase la experiencia”**.

La cifra total de las plazas que se ofertarán en el marco de la estabilización del empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía asciende, según los primeros datos facilitados, a 37.115 puestos, incluyendo los sectores de Administración General, Docente y Sanitaria, así como también las plazas que corresponden al sector instrumental y al personal de la Administración de Justicia que es competencia de la Junta de Andalucía. En concreto, el total de las plazas que se incluyen en el referido Decreto, por el que se aprueba la primera Oferta de Empleo Público extraordinaria, asciende a 25.520 plazas, de las cuales, 902 corresponden al sector de Administración General, 6.000 al sector Docente y 18.618 al sector Sanitario.

En cuanto a los procesos de selección, la Secretaría General para la Administración Pública nos informa que en la convocatoria que se ha publicado de personal docente (3.000 plazas), el sistema de selección a seguir será el de concurso-oposición concretándose los méritos valorables en la fase de concurso (Real Decreto 276/2007, de

23 de febrero). Dicho sistema también será el de aplicación al personal estatutario, lo que va a permitir la posible acumulación de los procesos ordinario y de estabilización. En cuanto al personal de Administración General, el sistema selectivo en estas convocatorias también será el de concurso-oposición, a fin de posibilitar la valoración de la experiencia y, en el caso del personal laboral, el sistema selectivo de las plazas de los grupos I y II será el concurso-oposición y de las plazas de los Grupos III, IV y V el concurso.

En el desarrollo de estas previsiones normativas, se han presentado diversas quejas que afectan a todas las Administraciones públicas y que plantean diversas cuestiones e incidencias, entre las que destaca la utilización en estos procesos selectivos, con carácter excepcional, del sistema de concurso de valoración exclusiva de méritos, de acuerdo con lo establecido en el art. 61.6 del EBEP. Incluso, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, se nos ha comunicado que se está promoviendo una iniciativa legislativa popular (10-18/ILPA-000001) con dicha finalidad.

Otra cuestión planteada en las quejas que nos han remitido desde diversas instancias, en el ámbito de la Administración Autonómica, se refiere al bloqueo de todas las plazas ocupadas por personal que cumplan los requisitos para ser incluidas en el correspondiente proceso de estabilización y que se ha trasladado a la Secretaría General para la Administración Pública para que nos informe al respecto.

#### 1.5.2.4.2 Utilización de procedimientos electrónicos en los procesos de selección para el acceso al empleo público

La utilización de medios electrónicos en los procesos de selección para el acceso al empleo público está produciendo consecuencias que pudieran afectar a la garantía de los principios que rigen en esta materia y que han dado lugar a la tramitación de dos quejas de especial relevancia y repercusión pública.

La **queja 17/4042** motivada por la exclusión para participar en los procesos selectivos de personal docente y de las bolsas de trabajo de profesorado interino por no haber formalizado la presentación de la solicitud en el registro electrónico de la Junta de Andalucía, y la **queja 17/3654**, promovida de oficio, por mal funcionamiento de la llamada "Ventanilla Electrónica de la persona Candidata" (VEC), puesta en marcha por el SAS para que las personas que participan en las Ofertas de Empleo Público (OEP) puedan validar sus méritos, de cara a la OEP 2013-2015.

La utilización de medios electrónicos en la tramitación de los procedimientos administrativos, además de posibilitar una tramitación más ágil, transparente y con menor carga burocrática, debe asegurar, igualmente, el respeto a las debidas garantías que tienen que observarse por la Administración en el desarrollo de estos procedimientos. La puesta en práctica de las disposiciones sobre administración electrónica y la tramitación de procedimientos administrativos por esta vía, entraña una serie de dificultades de índole técnica que vienen determinando que se venga demorando su entrada en vigor en las distintas leyes reguladoras de esta materia.

**La cuestión es compleja, y no sólo por las dificultades tecnológicas consustanciales a este proceso.** Se trata de implementar un cambio profundo en la forma habitual de relacionarse con la Administración que exige, tanto a ésta como a los ciudadanos, la adaptación a nuevos medios y formas de interrelación que, inevitablemente, requiere de un periodo de ajuste, y no sólo para que las Administraciones Públicas se doten de los medios y normas que posibiliten el funcionamiento de la administración electrónica, sino también para que un sector importante de la ciudadanía poco familiarizado con la utilización de estos medios tecnológicos vaya pudiendo adaptarse a estos cambios importantes en la forma de comunicarse y relacionarse con la Administración. Tanto es así, que en el art. 16.4 de la LPAC está previsto la creación de oficinas de asistencia en materia de registros para facilitar la presentación electrónica de documentos en los registros electrónicos públicos, ante las previsibles dificultades que ello va a comportar para un sector importante de población, y que siguen pendientes de crear en nuestra Comunidad Autónoma.

Tras valorar los hechos denunciados y las circunstancias que se han producido, concluimos poniendo de manifiesto a la Administración que la utilización de medios electrónicos en las relaciones de los ciudadanos con las Administraciones Públicas, se configura como un derecho de éstos y una obligación correlativa de aquéllas que deberán dotarse de los medios y adoptar las medidas que procedan para posibilitar su ejercicio efectivo.