

INFORME DE INSUFICIENCIAS DE MEDIOS

SERVICIO PARA LA GESTIÓN DE LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 1 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57fIzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



El objeto de este informe es justificar la insuficiencia de medio para la contratación del servicio para la gestión de la provisión de puestos de trabajo en la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (en adelante Agencia), en base en lo dispuesto en el artículo 116.4 f) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía se crea en virtud del artículo 18.1 de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía, y se configura como agencia pública empresarial de las previstas en el artículo 68.1.b) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Todo lo relacionado con el personal laboral y la provisión de puestos de trabajo en la Agencia se rige por lo recogido en esta materia en el Decreto 101/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia, modificado por el Decreto 44/2022, de 15 de marzo, sometiéndose al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, al Convenio Colectivo de la Agencia, así como, en lo que sea de aplicación, al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Y le es de aplicación como ente instrumental del sector público andaluz , lo regulado en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la Instrucción conjunta 1/2018, de 30 de mayo, de las entonces Dirección General de Planificación y Evaluación y de la Dirección General de Presupuestos por la que se establecen los criterios generales y los procedimientos de aplicación para la contratación de personal con carácter indefinido y temporal por las entidades del sector público andaluz.

Es relevante en esta materia la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicada en el BOE de 29 de diciembre.

En su artículo 2, Procesos de estabilización de empleo temporal, indica que adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon 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. En estos procesos de estabilización 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 y 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.

Indica también que las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización deberán aprobarse

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 2 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57flzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



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

En la Disposición adicional cuarta, Medidas de agilización de los procesos selectivos, se alude a que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras

La disposición adicional sexta de la misma, prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 a 1 de enero de 2016.

En este ámbito se ha publicado el pasado 31 de mayo en el BOJA extraordinario nº 20 el Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 y en la disposición adicional séptima de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuantificando y distribuyendo las plazas para la estabilización de empleo temporal de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía junto con el resto de las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz.

El Convenio Colectivo de la Agencia se publicó con fecha 2 de noviembre de 2018, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía mediante Resolución de 22 de octubre de 2018 de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por el que se registra y publica el Convenio Colectivo de la Agencia.

En dicho Convenio el capítulo VI hace referencia a la provisión de puestos y la contratación.

Así, el artículo 18, regula la provisión de puestos indicando que podrá ser interna y externa, y que se realizará, al menos, anualmente, en el caso de existencia de vacantes. Indicando también que la provisión definitiva y la provisión temporal de puestos será realizada, en primer lugar, mediante sistema de provisión interna, fomentando de este modo la promoción y movilidad de su personal.

En el artículo 19, provisión interna de puestos, indica que la provisión definitiva se realizará, en primer lugar, mediante convocatoria de provisión interna. En los casos en los que la cobertura de estos puestos no sea posible mediante este procedimiento, por falta de candidaturas que cumplan el perfil solicitado, se

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 3 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57fIzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia a través de los medios establecidos al efecto.

Respecto a la provisión temporal de puestos será en primer lugar también mediante procedimiento de provisión interna, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y la previsión de temporalidad sea al menos de un año. La limitación temporal de un año prevista no será de aplicación siempre y cuando existan bolsas internas para la cobertura de los puestos.

El artículo 20, provisión externa de puestos, señala que cuando la cobertura definitiva de los puestos no sea posible mediante provisión interna de los mismos, se procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia, respetando la normativa de aplicación y que cuando la cobertura temporal de los puestos no sea posible mediante provisión interna de los mismos y siempre y cuando no existan las bolsas de empleo, se procederá a la contratación de personal no perteneciente a la Agencia.

El artículo 21, bolsas de empleo, establece que la Agencia creará bolsas de empleo, una vez resueltas las convocatorias de provisión de puestos, tanto internas como externas. La Agencia podrá realizar convocatorias específicas para la creación de bolsas de empleo para aquellos perfiles de puestos en los que exista una mayor demanda de cobertura. Una vez conformadas las bolsas de empleo, las mismas se mantendrán vigentes, actualizándose, al menos, una vez al año.

Con respecto a la provisión de puestos de los procesos de estabilización habrá que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

Para las plazas ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida:

- En los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, mediante concurso-oposición.
- Con anterioridad a 1 de enero de 2016, mediante concurso.

Para la provisión de puestos la Agencia debe efectuar procedimientos que garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y teniendo en cuenta la reserva legal de plazas para personas con discapacidad, establecida para la Administración General de la Junta de Andalucía.

Por lo tanto para garantizar la publicidad la Agencia en las convocatorias internas, tanto sean para puestos indefinidos, temporales o bolsa de empleo, se procede a comunicar a todo su personal mediante correo electrónico todo el procedimiento. En primer lugar, la convocatoria, con la resolución de la Dirección-Gerencia y los documentos relativos a la inscripción, a los requisitos y al autobaremo de méritos de la convocatoria.

Recepcionadas las candidaturas se procede a verificar el cumplimiento de requisitos, publicar los listados de candidaturas admitidas y excluidas con los motivos de exclusión y se abre un período de presentación de alegaciones. Revisadas las alegaciones se procede a publicar el listado definitivo de personas admitidas y excluidas y se inicia la revisión de los méritos, aportados por las personas candidatas, publicándose la

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 4 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57flzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



lista de candidaturas admitidas con la puntuación revisada. Este listado admite también alegaciones, que tras la revisión de las mismas, supone la publicación de las listas definitivas y la Resolución del Director- Gerente. Estos procedimientos conllevan a si mismo la preceptivas convocatorias y reuniones de la Comisión de Selección, como órgano de selección.

En el caso de convocatorias externas ya sea para puestos definitivos, temporales o la creación y actualización de bolsas de empleo, los procedimientos son muy similares a los anteriores, pero conllevan también la tramitación de la publicación en el BOJA y la publicación en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, en el apartado de Empleo Público, sección Ofertas de empleo de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.

Además de la gestión de la provisión de puestos vacantes, la Agencia tiene que acometer los procesos de estabilización indicados anteriormente, que permitirán la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad, que afecta al funcionamiento y correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que proporcionará estabilidad profesional.

La Jefatura de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaria General, da apoyo a toda la actividad desarrollada en la Agencia, facilitando los medios humanos, realizando actuaciones para ello, entre otras, en el campo de la administración de personal, de la formación interna, de la prevención de riesgos laborales y del desarrollo del personal y es responsable del Plan de Igualdad de la Agencia y de las actuaciones relacionadas con la evaluación del impacto de género y la inclusión de la perspectiva de género en los distintos proyectos y programas impulsados por la Agencia.

Destacar así mismo que Plan de Acción Anual, instrumento operativo de la Agencia que determina las actuaciones a realizar en cada ejercicio presupuestario, para alcanzar los objetivos fijados en el Plan Plurianual de Gestión, aprobado el 20 de diciembre de 2021, entre los objetivos relacionados con la Jefatura de Recursos Humanos están los relativos al tercer objetivo estratégico, Capital humano, y dentro apartado a, Fortalecimiento de la estructura organizativa y puesta en valor de las personas, se contemplan 16 objetivos operativos a realizar por la Jefatura, entre las que se encuentra la revisión de los procedimiento de provisión de puestos y el proceso de estabilización de empleo público.

El personal de la Jefatura de Recursos Humanos de la Agencia realiza el desarrollo de la gestión de la provisión de puestos de trabajo, en base a las necesidades y prioridades que de las distintas Jefaturas surgen y además debe acometer los procesos extraordinarios de estabilización del empleo temporal, con un calendario definido normativamente.

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 5 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57flzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



También hay que dar respuesta a procesos extraordinarios de cobertura de personal para nuevas tareas asignadas a la Agencia como la gestión del Bono Social Térmico y a la aprobación de Planes de Choque específicos en materia de dependencia así como cualquier otra encomienda de gestión que tuviera que desarrollar la Agencia y que derivase de la misma la contratación de personal, además debe acometer los procesos extraordinarios de estabilización del empleo temporal, con un calendario definido normativamente. Todo ello sin menoscabo de la gestión y de la actualización de bolsas de empleo que el Convenio Colectivo de la Agencia regula que debe de producirse con carácter anual.

Estas provisiones de puestos requiere la planificación de las actuaciones, la tramitación de las autorizaciones preceptivas, la elaboración de convocatorias, de sus anexos específicos donde se especifican para cada una de ellas los requisitos y méritos, las respectivas resoluciones de la Dirección-Gerencia y la publicación de las mismas. A esto hay que añadir para el proceso estabilización de las plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, que el sistema será el de concurso-oposición, habrá que elaborar y llevar a cabo todo lo requerido con la fase de oposición. Y respecto a la convocatoria con carácter excepcional, de aquellas plazas que, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, por el sistema de concurso.

Con una plantilla de media de 1.355, las necesidades provisión de puestos temporales para cobertura de interinidades resulta crítica sobre todo en los puestos de trabajo relacionados con los Servicios de Valoración de la Dependencia, el Servicio Andaluz de Teleasistencia y la actividad en materia de adicciones, como las llevadas a cabo en las Comunidades Terapéuticas y el centro PEPSA. Estos servicios son considerados esenciales a efecto de lo regulado en la normativa de aplicación.

Por lo tanto, son necesarias en materia de provisión de puestos de trabajo en los siguientes apartados:

- Proceso de estabilización, que afectaría a 698 plazas.
- Cobertura de las Tasas de Reposición que se autoricen anualmente a la Agencia, así como aquellas extraordinarias que pudieran autorizarse.
- Cobertura de las autorizaciones de puestos con carácter temporal para la sustitución de trabajadoras y trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, por circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadoras.
- Cobertura de la provisiones de puestos necesarias para actuaciones relacionadas con los fines de la Agencia (proyectos de Next Generation, Plan de Choque de Dependencia, Bono Social Térmico...), así como cualquier otra encomienda de gestión que pudiera recibir la Agencia.
- Las gestiones necesarias relacionadas con las bolsas de empleo de la Agencia incluidos los llamamientos.

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 6 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57flzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Para poder llevar a cabo todo lo anterior, que va a suponer una carga extraordinaria de trabajo, la Jefatura de Recursos Humanos no cuenta con un número adecuado de personal técnico especializado en materia de selección y que debe de desarrollar otras cuestiones relevantes en gestión de la provisión de puestos, que requieren ejecución urgente.

Por ello necesita el apoyo de una empresa externa que preste su apoyo y colaboración principalmente para las tareas especializadas de revisión de requisitos y méritos, que resultan críticas para la admisión o no de las personas candidatas y otorgar una u otra puntuación que permita el nombramiento para el puesto, ya que estas tareas, sobre todo la relacionada con los méritos de las personas candidatas que aportan numerosa documentación, son las que suponen un cuello de botella en el desarrollo de las convocatorias.

El volumen de procesos a llevar a cabo, del número de solicitudes previsto y la complejidad del proceso selectivo hacen necesario contar con recursos externos especializados, con el fin de asegurar su realización con éxito, rigiéndose por las normas en esta materia. Por otro lado, la contratación de estos recursos y servicios a empresas especializadas del sector, permitirá a la Agencia asumir el proceso selectivo con garantías de eficiencia, optimizando su calidad y minimizando los plazos de cobertura de los puestos convocados.

Concretamente, las prestaciones a desarrollar por la entidad externa serían el apoyo a la Agencia en todos los trabajos relacionados la provisión de puestos como son las revisión de los requisitos de las personas candidatas registradas en las diferentes convocatorias de provisión de puestos y la valoración de los méritos aportados por las mismas, así como cualquier otra prueba técnica o de aptitud que la Agencia pudiera incluir en los procesos selectivos, para poder llevar a cabo la gestión y resolución de los distintos procesos de provisión de puestos.

En base a lo anterior se hace necesario acudir a la contratación externa con una entidad para la prestación de estos servicios, mediante la realización de un contrato de servicio.

EL SECRETARIO GENERAL

EMILIANO CARDENAL PIRIS		13/10/2022 10:18:51	PÁGINA: 7 / 7
VERIFICACIÓN	NJyGwdGDD2WL0J8D57flzdH8H40Q1H	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	