



En la contestación de la dirección del IAAP, tras reiterar la aceptación de la Resolución formulada en su día por este asunto, se comunica que se va a **proceder de forma inmediata a la adopción de las medidas necesarias para sustituir la denominación actual en las listas de admitidos y excluidos de turno “cupo discapacidad” por un código o clave**, con el fin de ajustarse a la Recomendación formulada por este Comisionado.

## 1.5.2.4 Acceso al empleo público

### 1.5.2.4.1 Valoradores de la Dependencia

En esta Institución se ha tramitado durante el año 2017 de oficio la **queja 16/3930** relativa al colectivo del personal interino valorador de la dependencia adscrito a la Agencia Andaluza de Servicios Sociales y Dependencia que, como consecuencia de la resolución de la convocatoria del último concurso de traslado, estaban abocados a ser desplazados de su puesto y extinguida la interinidad, con la pérdida de su puesto de trabajo y del capital humano que conforma esta colectividad.

La incorporación de este colectivo fue consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que supuso para las Comunidades Autónomas una importante carga de trabajo añadida que no podían afrontar con las plantillas de personal fijo de las que disponían en aquel momento, por lo que optaron por atender esas nuevas necesidades con nombramientos en interinidad y con contrataciones laborales temporales.

Fruto del contexto temporal en el que nace la citada ley, la implementación de la misma se sucede paralelamente a un periodo de tiempo en el que coincide una fuerte restricción del empleo público, como lo evidencia las restricciones en las tasa de reposición establecidas en las leyes anuales de presupuestos, circunstancia que se vio agravada por las restricciones de las ofertas de empleo público del año 2006 y siguientes y la ausencia de convocatorias de oposiciones públicas.

No obstante, la cobertura de plazas vacantes mediante nombramientos en interinidad, para afrontar las nuevas exigencias administrativas derivadas de la aplicación de la Ley de Dependencia, es una necesidad claramente estructural y no una mera situación coyuntural motivada por un suceso excepcional y aislado. Lo que implica que los puestos de trabajo tengan que ser obligatoriamente puestos de plantilla, incluidos en la relación de puestos de trabajo y cubiertos con personal fijo previamente seleccionado en convocatorias públicas.

Estos procesos de consolidación del empleo público temporal en España constituyen una necesidad estructural que cíclicamente se presenta en el ámbito público respondiendo a circunstancias diversas y que ha dado lugar a una definida doctrina del Tribunal Constitucional al respecto que, sin perjuicio de admitir la consideración de la antigüedad o experiencia en el puesto desempeñado temporalmente como méritos, vincula dicha valoración a su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad en el acceso al empleo público (art. 14 en relación al art. 23.2 CE), que ha de ponerse en conexión con los principios de mérito y capacidad igualmente consagrados en la Constitución (art.103.3).

En este contexto, el Real Decreto-Ley 6/2017, de 31 de marzo, termina con la dinámica restrictiva seguida en los años anteriores aprobando una tasa de reposición de efectivos del cien por ciento para determinados sectores de actividad pública (docente y fuerzas armadas y de seguridad del Estado), en reconocimiento no sólo de las necesidades de reposición del personal como también de la desproporcionada presencia de bolsas de interinidad en el sector público.

Ante esta situación, la Ley 3/2017, de 27 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, al regular en su art. 19 la Oferta de Empleo Público establece en el apartado Uno.6 del mencionado artículo que determinadas Administraciones y sectores puedan disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal, que incluirá el 90% 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.



Las circunstancias comentadas afectaron directamente al colectivo de personal funcionario interino adscrito a la valoración de la dependencia en Andalucía que venía manteniendo su interinidad más allá de lo razonable, toda vez que ni se había producido incorporación de personal de nuevo ingreso al Cuerpo de Trabajadores Sociales (por la paralización de las OPE) ni el personal funcionario de carrera de dicho cuerpo ha podido provisionar dichos puestos por vía de concurso de traslado (por la paralización de dichos concursos).

Dada la situación existente, y considerando que esta excepcionalidad no puede ir referida a un colectivo determinado ni respecto a unos concretos cuerpos y/o categorías, sino que, en su caso, debe adoptarse con la generalidad que exija el estado de situación de la temporalidad del personal en la Administración de la Junta de Andalucía, se recomendó a la Consejería de Hacienda y Administración Pública que, en tanto se aprueba y publica la futura Ley de Empleo Público de Andalucía, en el seno de la Mesa General, se promueva impulsar un Plan de estabilidad en el empleo público temporal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

La mencionada Consejería contestó aceptando dicha recomendación y comunicándonos que, en base a la modificación propiciada por la Ley presupuestaria del Estado del año 2017, se tenía intención de proceder a **convocar una oferta extraordinaria de empleo público de estabilización de empleo temporal que afectaría a dicho colectivo.**

De acuerdo con el compromiso anunciado, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía recientemente ha aprobado el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, y en la que **se incluyen 273 plazas correspondientes a la especialidad de Trabajo Social.**

## 1.5.3 Quejas de oficio, colaboración de las Administraciones y Resoluciones

...

• **Queja 17/3685**, dirigida a las Universidades Públicas Andaluzas, relativa al cupo de reserva de discapacitados en las Ofertas de Empleo Públicas de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Andaluzas.

...

## 1.6 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

### 1.6.1 Introducción

...

Finalmente, especialmente duras son las quejas en materia de vivienda, de servicios sociales o de violencia de género, dado que los relatos, muchas veces estremecedores, de las propias afectadas ponen de manifiesto cómo la condición femenina junto a las especiales circunstancias de toda índole en la que se encuentran, pueden contribuir a una doble discriminación. En concreto, nos referimos a las mujeres titulares de familias monoparentales con hijos e hijas a cargo, con escasos o nulos recursos económicos, además víctimas de violencia de género, con alguna discapacidad o pertenencia al colectivo de personas mayores.

...

## 1.7 JUSTICIA, PRISIONES, EXTRANJERÍA Y POLÍTICA INTERIOR