

Fecha: La de la firma

Universidad de Málaga
Avda Cervantes, 2
29016 Málaga

Ref.: SGU/MJP/FMF

Asunto: Aclaración sobre la inclusión de las plazas vacantes correspondientes a la promoción interna en las Ofertas de Empleo Público de PTGAS y el cálculo de la reserva de plazas para personas con discapacidad.

Dando continuidad al escrito de fecha 1 de agosto de 2023, remitido a todas las Universidades públicas andaluzas sobre la reserva de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y como consecuencia de las dudas suscitadas por algunas Universidades respecto a la inclusión de las plazas de promoción interna en las ofertas de empleo público, más concretamente del Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios, se hacen las siguientes consideraciones:

Son muy escasas las previsiones legales que suponen una mención expresa al contenido de la oferta de empleo público y una de ellas es el artículo 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que 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 ..."*.

Sobre este precepto ha establecido su doctrina casacional la Sala 3.ª del Tribunal Supremo, a través de la STS, Sala 3.ª, ROJ n.º 747/2022, al afirmar que **"... la expresión que el artículo 70.1 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP- debe ser interpretada en el sentido de que la previsión de inclusión de plazas en la oferta de empleo público alcanza a las plazas que deban ser ofertadas a procesos selectivos de promoción interna"**, realizando así una **"interpretación amplia del concepto de oferta de empleo público, como comprensiva de todas las plazas vacantes y dotadas presupuestariamente que vayan a ofertarse a la incorporación de nuevo personal"** y **"adecuada a los principios esenciales de buena regulación que consagra el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, particularmente el de transparencia. Este principio contribuye a garantizar la clara delimitación y concreción de los objetivos de la oferta de empleo y, además, posibilita que los potenciales destinatarios de la oferta tengan un conocimiento más exacto de las plazas que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso"**.

La Sala del Alto Tribunal, después de interpretar el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en el sentido de que la previsión de inclusión de plazas en la oferta de empleo público alcanza a las plazas que deban ser ofertadas a procesos de promoción interna, declara,





asimismo, que “para la validez de la convocatoria” es legalmente preceptiva la previa existencia de la oferta de empleo público” (FD 12.º), sin que pueda considerarse que la convocatoria de unas plazas existentes en la plantilla y dotadas presupuestariamente, constituya por sí sola una oferta de empleo¹.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que es de aplicación al “personal funcionario y laboral de administración y servicios” de la Universidades públicas de Andalucía, en ausencia de legislación específica según su artículo 3.1.c), párrafo 2.º, prevé en su artículo 91.2 el contenido mínimo de la Oferta de Empleo Público:

- a) El número de plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo.
- b) Las plazas correspondientes a personal funcionario de carrera agrupadas por grupos, subgrupos, cuerpos, especialidades y, en su caso, opciones, y las de personal laboral fijo agrupadas por grupos y, en su caso, por categorías.
- c) El número de plazas que corresponden a cada uno de los sistemas de acceso.”

Dentro de ese número deberá reservarse un mínimo del veinticinco por ciento de las plazas para la promoción interna, con la finalidad de incentivar la progresión en la carrera profesional del personal, tanto funcionario de carrera como laboral, de las Universidades públicas, según lo previsto, respectivamente, en los artículos 57.2.a) y 51 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. En este sentido, aquellas plazas que no se incluyan en la oferta de empleo público no podrán convocarse para pruebas selectivas para la provisión de plazas según lo previsto en el artículo 91.5 Ley 5/2023, de 7 de junio.

El artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, establece que la determinación del número exacto de plazas que debe reservarse para personas con discapacidad es una competencia de la propia Universidad atendiendo a las condiciones establecidas en dicho precepto, atendiendo a lo mencionado en el escrito suscrito por esta Secretaría General de Universidades con fecha 1 de agosto de 2023. A tal efecto, la reserva se establece sobre el número de plazas vacantes, incluyendo las plazas de acceso libres y de promoción interna, cuestión ya corroborada por la jurisprudencia, como por ejemplo la STS, Sala 3.ª de 5 de octubre de 2009, FD 3.º, no resultando asimilable “plazas vacantes” a “plazas resultantes de la tasa de reposición”, ya que estas últimas, se diferencian de las anteriores, entre otros aspectos, porque no incluyen las plazas de promoción interna².

Así pues, queda claro que la reserva de plazas para personas discapacitadas debe realizarse sobre el número total de plazas que conformen la oferta de empleo público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos de promoción interna.

¹ Véase STS, Sala 3.ª de 19 de mayo de 1994, recurso nº 10370/91

² Véase para promoción interna, por ejemplo, lo previsto en el artículo 109.1, párrafo 3.º de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

RAMON HERRERA DE LAS HERAS - SECRETARIO/A GENERAL		12/03/2024	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAQXYXU94FFH4TG3FBBWPYFL2J4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



La no inclusión de las plazas de promoción interna en la oferta de empleo público, supondría un incumplimiento de la reserva de plazas para personas con discapacidad, ya que se estaría determinando el porcentaje legal aplicable sobre un número inferior de plazas a las que verdaderamente resultarían, con la consecuente reducción de las plazas para este cupo de reserva.

Asimismo, la inclusión del acceso a las plazas a través de promoción interna en la oferta de empleo público coadyuva en el cumplimiento de lo previsto en el inciso final del artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que afirma que: “En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”. Este plazo tiene la consideración de “esencial”, con el consiguiente efecto de que **su transcurso sin ejecución de la oferta la dejaría sin efecto**, salvo que se justifiquen precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo. Este criterio ha sido reiterado en la jurisprudencia de la Sala 3.ª del Tribunal Supremo, por ejemplo las SSTs, ROJ n.º 1673/2019, FD 5.º y 4195/2019, FD 4.º.

Finalmente, añadir que en las Ofertas de Empleo Público deben incluirse las plazas vacantes a proveer por promoción interna, con independencia de que ello conlleve o no un proceso en el cual la plaza que quede libre en el origen, al no cubrirse, se desdote por la Universidad convocante.

De acuerdo con lo expuesto y para el adecuado cumplimiento de lo establecido en los artículos 65.2 (personal docente e investigador) y **92.4 (personal técnico, de gestión y de administración y servicios) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo**, con el fin de garantizar que las ofertas de empleo en las Universidades públicas andaluzas se ajusten a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad, **resulta indispensable que en dichas ofertas se incluyan las plazas de promoción interna**, ya que de otro modo no sería posible la realización del control de legalidad exigido por la normativa aplicable. Dicho requisito será tenido en cuenta para la autorización de las correspondientes convocatorias de la oferta de empleo público de las Universidades públicas de Andalucía, sin perjuicio del procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación aprobado, el día 3 de junio de 2013, por el Consejo Andaluz de Universidades, para la ejecución de la tasa de reposición de Funcionarios de los Cuerpos Docentes Universitarios, y que se acordó extender al Personal de Administración y Servicios de las Universidades, en sesión celebrada el 10 de marzo de 2016.

EL SECRETARIO GENERAL DE UNIVERSIDADES

RAMON HERRERA DE LAS HERAS - SECRETARIO/A GENERAL		12/03/2024	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAQXYXU94FFH4TG3FBBWPYFL2J4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	