

Cambios en el concurso abierto y permanente, y en la gestión de listas de interinos

Función Pública modifica el concurso abierto y permanente, con el voto en contra de CCOO.

Se aprueba, por unanimidad, la nueva Instrucción para la gestión de las listas de espera de personal funcionario interino

Después de varios meses de negociación, Función Pública llevó ayer a la Mesa Sectorial la modificación del concurso abierto y permanente y una revisión completa de la Instrucción que regula la gestión de los llamamientos del personal interino, a través de las listas de espera.

MODIFICACIÓN CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Hace cuatro años se aprobó el concurso abierto y permanente, que supuso un cambio radical en el sistema de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario. Un cambio que **aportó agilidad y transparencia**, y que cuyo objetivo es **acabar** de una vez por todas **con la discrecionalidad** instalada durante décadas en nuestra Administración.

Desde el inicio, el concurso abierto y permanente ha tenido enemigos que han intentado boicotarlo por todos los medios y vieron su oportunidad para hacerlo con la llegada del nuevo Gobierno en agosto de 2023.

Fue en enero de este año cuando Función Pública propuso una modificación del concurso, con el objetivo principal de modificar la periodicidad del mismo. Este objetivo ha quedado

aparcado, de momento, puesto que para llevarlo a cabo el Gobierno de Aragón necesitaba modificar la Ley de Función Pública.

Finalmente, Función Pública ha aprobado, con el voto en contra de CCOO y del resto de sindicatos, una modificación del concurso abierto y permanente, en la que se incluyen los siguientes cambios:

- Permanencia en el último puesto de trabajo. Se modifica la redacción del apartado c), dejando claro que el personal que toma posesión en primer destino provisional no interrumpe el cómputo de permanencia con la toma de posesión en destino definitivo. Se contemplan las situaciones de rehabilitación del personal funcionario de carrera desde la situación de incapacidad permanente y la asignación de destino definitivo al personal afectado por un Plan de Empleo, acumulando en ambos casos el tiempo previo al momento en que se produjeran ambas situaciones.
- Se equipara el porcentaje de jornada exigido al personal con complemento específico A y B, para sumar el mérito por corresponsabilidad por reducción de jornada por guarda legal: en lugar de exigirse 1 hora diaria de reducción, se exigirá el 10% de la jornada.
- Se valorará cualquier doctorado como formación general para los puestos singularizados abiertos exclusivamente a los Subgrupos A1 y A2.
- Se elimina la puntuación por formación especializada, aumentando 12 puntos la valoración de la formación general para los puestos singularizados. Para CCOO este cambio, que es el más importante, demuestra el enorme fracaso que supone el diseño de la formación para los empleados y empleadas públicas de la DGA, una formación sin planificación, discriminatoria y arbitraria.
- Se modifica la valoración de especialización por puestos desempeñados, en tres aspectos:
 - Se elimina la posibilidad de valorar la especialización por puestos desempeñados para el personal docente, estatutario y de la Administración de Justicia, incluso cuando se trate de puestos de Administración General de la DGA.
 - Se incluye la valoración del periodo de prácticas

- El desempeño de puestos de trabajo en promoción interna temporal o como personal interino se equipara al tiempo de trabajo en comisión de servicios, valorando sólo un año de desempeño en niveles superiores al que el funcionario o funcionaria tenga como destino definitivo.

A pesar de todos estos cambios, algunos de ellos muy importantes, como la eliminación de la formación especializada, **el núcleo principal del concurso no se ha modificado: sigue sin haber comisiones de valoración, ni certificados de funciones, ni puntuación mínima para acceder a los puestos singularizados, y se siguen ofertando todos los puestos vacantes y no reservados.**

A pesar de ello, la amenaza de la modificación en la periodicidad continúa. **CCOO cree que la periodicidad trimestral debe mantenerse.** Porque los datos son claros. La puesta en marcha del concurso supuso un **drástico descenso de las comisiones de servicios**, que pasaron de 1150 en junio de 2022 a 586 en enero de 2025, y un importante incremento del número de funcionarios/as en destino definitivo, pasando de 2.324 a 3.505, tal y como se analizó en el Boletín de Empleo de CCOO-DGA.

CCOO defiende este modelo, más transparente, más justo y equitativo, un modelo que da oportunidades a todos y todas. Si a los que no les gusta el concurso abierto y permanente son quienes siempre habían salido beneficiados en el pasado, eso quiere decir que es bueno para la mayoría, que es bueno para todos.

INSTRUCCIÓN UNIFICADA DEL LLAMAMIENTO DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

Por otro lado, CCOO lleva años reclamando la unificación de todos los llamamientos de personal interino, a través de un único sistema, informatizado y transparente, que permita la cobertura de puestos de trabajo con mayor agilidad.

La nueva Instrucción ha salido adelante por unanimidad, por lo que, a partir de ahora, los llamamientos de personal interino se realizarán a través de la aplicación informática "Provisión de Puestos de Carácter Temporal".

Una vez alcanzado este Acuerdo, **CCOO exige que se eliminen todos los obstáculos para cobertura de todos los puestos de trabajo, que están presupuestados y son necesarios para el buen funcionamiento de los servicios públicos.**