

ACUERDO DE 25 DE MAYO DE 2022, DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL RELATIVO A LOS CRITERIOS GENERALES SOBRE LAS MEDIDAS A APLICAR PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dispone la autorización de una tasa adicional para la estabilización de empleo público temporal. En cumplimiento de este mandato legislativo, de manera unánime, la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General, han alcanzado un Acuerdo relativo a la Oferta de Empleo Público derivada de esta Ley.

Como consecuencia de lo anterior, en sesión de 25 de mayo de 2022, de la Mesa Sectorial de Administración General, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF, han alcanzado un Acuerdo relativo a los criterios generales sobre las medidas a aplicar para la reducción de la temporalidad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como para la ordenación de los procesos selectivos pendientes de ejecución, en los siguientes términos:

1. Calendario de ejecución de pruebas selectivas durante los años 2022, 2023 y 2024.

A) Convocatorias

Todas las convocatorias de las Ofertas de Empleo Público desde 2019 a 2022 deben publicarse antes del 30 de noviembre de 2022.

B) Procesos selectivos

Año 2022

1. Procesos selectivos de estabilización de las Ofertas de Empleo Público 2017, 2018 y 2019, tanto de turno libre como de turno para personas con discapacidad.



2. Las habilitaciones de personal laboral deberán resolverse antes de la siguiente convocatoria del concurso de traslados de personal laboral, y no más tarde del primer trimestre de 2023.

Año 2023

1. Promoción interna correspondiente a las Ofertas de Empleo Público 2019 y 2020.
2. Procesos selectivos de turno libre y turno para personas con discapacidad, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de 2018, 2019 y 2020.

Año 2024.

1. Promoción interna correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de 2021 y 2022.
2. Procesos selectivos de turno libre y turno para personas con discapacidad, correspondiente a las Ofertas de Empleo Público de 2021 y 2022.
3. Procesos selectivos de estabilización de la Oferta de Empleo Público de 2022.

2. Tomas de posesión en destino definitivo de los y las aspirantes que superen los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2018-2022.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón va a ejecutar, a lo largo de los años 2022, 2023 y 2024 procesos selectivos correspondientes a varias Ofertas de Empleo Público, tanto del turno libre, como del turno para personas con discapacidad y de promoción interna.

Además, se está desarrollando el proceso de movilidad del personal laboral, y está pendiente de convocatoria del concurso abierto y permanente para el personal funcionario de carrera.

Todos estos procesos, como recoge la Ley 20/2021, son compatibles y se deben desarrollar y ejecutar de forma coordinada y ordenada, finalizando antes del 31 de diciembre de 2024.

Por este motivo, debe establecerse el orden en el que los y las aspirantes de los diferentes procesos selectivos tomarán posesión en destino definitivo en los puestos de nuevo ingreso, además de las normas que permitirán compatibilizar la movilidad y la promoción



interna del personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo con los procesos selectivos de estabilización que se desarrollarán a lo largo de los tres próximos años.

Orden para la toma de posesión en el primer destino definitivo de todos los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público de 2018 a 2022:

1. Procesos selectivos de estabilización de las OEP de 2017, 2018 y 2019.
2. Promoción interna de las OEP de 2019 y 2020.
3. Procesos selectivos de las OEP ordinarias de 2018, 2019 y 2020.
4. Promoción interna de las OEP de 2021 y 2022.
5. Procesos selectivos de las OEP ordinarias de los años 2021 y 2022.

6. Procesos selectivos de estabilización de la OEP de 2022 correspondientes a la tasa de reposición adicional (procesos convocados al amparo del artículo 2.1 de la Ley 20/2021).

7. Procesos selectivos de estabilización de la OEP de 2022 correspondientes a la tasa de reposición adicional extraordinaria (procesos convocados al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021).

Se podrá nombrar en primer destino provisional a quienes hayan superado el periodo de prácticas antes de que hayan sido resueltos los procesos selectivos y de movilidad que deben tomar posesión con carácter previo.

Los procesos selectivos de estabilización de 2022 no generarán listas de espera o bolsas de empleo para la cobertura de puestos con carácter temporal.

3. Medidas relacionadas con los procesos de movilidad.

a) Se garantizará la realización de, al menos, dos convocatorias del concurso abierto y permanente para el personal funcionario antes de que tomen posesión con destino definitivo los y las aspirantes aprobados/as en los procesos de estabilización ya convocados correspondientes a las ofertas de empleo público de 2017, 2018 y 2019, o anteriores a las mencionadas y pendientes de finalización.



b) Se garantizará que todo el personal funcionario de carrera haya podido optar a todos los puestos de trabajo ofertados en el concurso abierto y permanente, eliminando, si fuera necesario, el límite de dos años establecido para optar a puestos de trabajo de distinto Departamento.

c) Los puestos que se ofertarán en primer destino definitivo deberán haber quedado desiertos, al menos una vez, en los procesos de movilidad de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo.

d) Las plazas correspondientes a puestos de trabajo estructurales incluidas en las Ofertas de Empleo Público de estabilización de 2022, que no están recogidas en la relación de puestos de trabajo, se crearán en las mismas para ser ofrecidas en los procesos de movilidad interna con carácter previo a la resolución de dichos procesos selectivos.

4. Plan de fomento de la promoción interna.

La promoción interna es un derecho de los empleados y empleadas públicas, reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Para cumplir este derecho, la Oferta de Empleo Público de cada año contendrá un número de plazas para promoción interna igual al 75% de las plazas que sirvan para calcular la tasa de reposición. La distribución de este porcentaje de plazas se distribuirá cada año en el proceso de negociación colectiva de la Oferta anual de Empleo Público.

Para facilitar la convocatoria de plazas en promoción interna, se tendrán en cuenta, y se podrán ofrecer a quienes superen estos procesos, puestos de trabajo singularizados que hayan quedado desiertos en los previos procesos de movilidad interna.

Se negociará la simplificación de los procesos selectivos para el acceso por promoción interna.

5. Baremo para la selección de personal de estabilización.

A) Al personal seleccionado por concurso oposición, artículo 2.1 de la Ley 20/2021, se le aplicará el baremo recogido en la Orden HAP/1861/2018, de 25 de octubre, por la que se establece el baremo de la fase de concurso de los procesos de estabilización del empleo



temporal en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA nº 229, de 27 de noviembre).

B) Para personal que sea seleccionado por concurso, disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, se propone un baremo que, sobre 100 puntos, se realice la siguiente distribución:

a) Por experiencia laboral (Hasta 67,5 puntos como máximo):

1. Se asignará una puntuación de 0,375 puntos por cada mes completo de experiencia en el mismo Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y Organismos Públicos dependientes, al que se opta.

2. Se asignará una puntuación de 2/3 de la anterior (0,250 puntos) puntos por cada mes completo de experiencia en distinto Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y Organismos Públicos dependientes, al que se opta.

3. Se asignará una puntuación de 1/3 de la primera (0,125 puntos) por cada mes completo de experiencia en Cuerpos, Escalas, Clases de Especialidad o Categorías Profesionales equivalentes, de otras Administraciones Públicas y Organismos Públicos dependientes de ellas.

4. Se asignará una puntuación de 1/6 de la primera (0,0625 puntos) por cada mes completo de experiencia en distinto Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional de otras Administraciones Públicas y organismos públicos dependientes de ellas.

b) Exámenes superados en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (hasta 16,5 puntos). Este apartado será objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Administración General.

c) Formación (hasta 10 puntos). Se valorarán con un máximo de 10 puntos, los méritos que se describen a continuación, a razón de 0,05 puntos cada hora de formación posterior a 1 de enero de 2005 y correspondiente a acciones formativas organizadas o acreditadas por las siguientes entidades:



1. Instituto Aragonés de Administración Pública, Instituto Nacional de Administración Pública y Centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas.

2. Las incluidas en los Planes de Formación continua y en el Acuerdo de formación para el empleo de las Administraciones Públicas.

3. Las acreditadas por el Sistema de Acreditación de formación continuada del Sistema Nacional de Salud.

4. Las inscritas en los Registros de actividades de formación permanente del profesorado.

5. Otras Administraciones Públicas.

6. Universidades públicas.

La formación anterior a 1 de enero de 2005 correspondiente a acciones formativas organizadas o acreditadas por las entidades citadas se valorarán con 0,025 puntos cada hora de formación.

No se computarán los cursos conducentes a la obtención de un título universitario o especialización. Toda aquella formación que pueda ser puntuada en el apartado "*Titulaciones académicas oficiales*", no computará en el apartado "*Formación y perfeccionamiento*". En aquellos casos en los que la formación se presente en créditos ECTS, la correspondencia será de 25 horas de formación por cada crédito.

d) Titulaciones académicas oficiales (hasta 6 puntos). Se valorará con 6 puntos estar en posesión, o en condiciones de obtener, una titulación académica oficial de superior nivel que sea distinta a la exigida para acceder al Cuerpo, Escala, Clase de Especialidad o Categoría Profesional al que se opta. En el caso del acceso al Grupo A, Subgrupo A1, se valorarán las titulaciones de igual nivel y los másteres universitarios oficiales siempre que no sean habilitantes para el ejercicio de la profesión regulada.

e) Criterios de desempate:

1º Mayor puntuación en ejercicios aprobados.

2º Antigüedad en la misma categoría o clase de especialidad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3º Antigüedad en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



6. Modificación del baremo del concurso abierto y permanente.

Antes de la finalización de la ejecución de los procesos de estabilización de 2022, se modificará el baremo del concurso abierto y permanente del personal funcionario, con el objetivo de incluir un nuevo mérito en el mismo: *exámenes aprobados en procesos selectivos*.