



servicios a la ciudadanía

sector de la administración autonómica
sección sindical

dga

Propuesta de Acuerdo de criterios generales sobre medidas a aplicar para la reducción de la temporalidad en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón

abril 2022

Pº Mª Agustín 36, Puerta 21
50071 Zaragoza
Tel.: 976 714 467 • Fax: 976 714 361
ccoo@aragon.es
www.fsc.ccoo.es/aragon

Afiliada a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

1. Introducción.

La temporalidad en el empleo público es un problema estructural que se arrastra desde hace décadas en todas las Administraciones Públicas, como consecuencia de la imposición de injustas tasas de reposición y de la lentitud en el desarrollo de los procesos de movilidad y de selección en las Administraciones Públicas.

CCOO ha trabajado en los diferentes ámbitos de negociación en los que participa para luchar contra esta situación, demandando a las Administraciones Públicas la convocatoria de todas las plazas ocupadas de manera temporal y la eliminación de la tasa de reposición en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Para acabar con esta situación de excesiva temporalidad en el empleo público, CCOO, UGT y CSIF en 2017 y 2018 firmaron el I y II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para la estabilización del empleo temporal en todas las Administraciones Públicas, que autorizaba la aprobación de Ofertas de Empleo Público que incluyeran todas las plazas ocupadas de forma temporal durante más de tres años.

Estas Ofertas de Empleo Público son adicionales a las ordinarias, derivadas de la tasa de reposición y han supuesto la convocatoria de procesos selectivos que incluyen alrededor de 2000 plazas en el ámbito de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A pesar de ello, la temporalidad ha seguido aumentando debido, por una parte, a las limitaciones impuestas por la pandemia para la ejecución de todos los procesos selectivos en marcha y, por otra parte, a la falta del impulso, por parte de los diferentes Gobiernos, de medidas definitivas como la eliminación de la tasa de reposición.

Como consecuencia de ello, el 29 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la

temporalidad en el empleo público, cuyo objetivo es la reducción de la enorme temporalidad existente en las Administraciones Públicas.

Esta Ley autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal en la Oferta de Empleo de 2022, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Estas plazas serán convocadas mediante el sistema de concurso si han estado ocupadas más de cinco años de forma temporal e ininterrumpida, y mediante el sistema de concurso-oposición si la ocupación temporal es inferior a cinco años y superior a tres a 31 de diciembre de 2020.

Paralelamente a esta Oferta de Empleo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se están ejecutando las Ofertas de Empleo Público de Estabilización correspondientes a los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de 2017 y 2018, así como las Ofertas de Empleo Público ordinarias de los años 2018 a 2020, incluida la promoción interna.

De la misma forma, se está desarrollando el proceso de movilidad del personal laboral y está pendiente de convocatoria en próximas fechas el concurso abierto y permanente para el personal funcionario.

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.

CCOO considera que, además de enfrentar el enorme problema que supone el exceso de temporalidad en el empleo público, la Administración de la Comunidad Autónoma debe dar respuesta al derecho del personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo a la movilidad y a la promoción interna.

Por este motivo, CCOO propone que la Oferta de Empleo Público de 2022 esté incluida dentro de un *Acuerdo de criterios generales sobre medidas a aplicar para la reducción de la temporalidad en la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*, que incluya los siguientes puntos:

2. Criterios para la aprobación de la oferta de empleo público de estabilización del año 2022.

1. Los baremos que se aplicarán en el concurso y el concurso oposición de la oferta de empleo público de estabilización de 2022 deben negociarse y aprobarse de manera simultánea a la propia OEP.
2. Se debe establecer un criterio objetivo para la distribución de las plazas según el modo de acceso (concurso o concurso oposición) para aplicar en el supuesto de que el número de plazas que cumplen los requisitos de estabilización sea superior al número de plazas disponibles para ser ofertadas.
3. Inclusión de todas las plazas ocupadas por las personas que cumplan con los requisitos establecidos en la disposición adicional octava.
4. Inclusión en la OEP de estabilización de las plazas que hayan quedado desiertas en los procesos de estabilización finalizados antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021.
5. Inclusión en la OEP de todas las plazas vinculadas a programas que supongan el ejercicio de competencias propias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con una duración superior a los tres años, aunque la denominación del programa haya variado, e independientemente de que dichas plazas no se encuentren incluidas en las relaciones de puestos de trabajo. Serán también incluidas todas las plazas de carácter estructural cuando efectivamente se realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública.
6. Inclusión de todas las plazas de puestos de carácter estructural con una duración superior a los 3 años y que no se encuentran incluidas en las relaciones de puestos de trabajo.
7. Inclusión de todas las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo.

3. Criterios para el desarrollo de los procesos de movilidad y promoción interna.

Para garantizar la compatibilidad necesaria entre los procesos de movilidad y promoción interna y los procesos de estabilización, tal y como se señala en el artículo 2.4 de la Ley 20/2021, se articularán las siguientes medidas:

1. Coordinación y calendarización de todos los procesos de movilidad y promoción interna pendientes de convocatoria, ejecución o desarrollo.
2. Plan de fomento de la promoción interna para el período 2022-2024, que garantice ese derecho reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público, fijando el número de plazas que deberán ser incluidas en las ofertas de empleo público correspondientes a los años de vigencia del plan.

Dentro del citado Plan se abordará la simplificación de los procesos selectivos, reduciendo el número de pruebas.

Las tomas de posesión de los procesos de promoción interna pendientes deben resolverse antes de las tomas de posesión derivadas de los procesos de estabilización.

3. Medidas relacionadas con los procesos de movilidad.
 - a. Realizar las convocatorias necesarias del concurso abierto y permanente para el personal funcionario de carrera para garantizar que las plazas ofertadas para la toma de posesión en primer destino definitivo de los y las aspirantes aprobados/as en los procesos de estabilización hayan quedado desiertas al menos una vez en el concurso abierto y permanente.
 - b. Incluir en el citado concurso todas las plazas de nueva creación derivadas de los procesos de estabilización.
 - c. Garantizar 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.

- d. Resolución de todas las pruebas de habilitación pendientes, garantizando la convocatoria de un concurso de traslados y accesos para el personal laboral fijo antes de la incorporación del personal laboral de nuevo ingreso derivado de los procesos de estabilización.
- e. Modificación del baremo del concurso abierto y permanente del personal funcionario antes de la finalización de la ejecución de los procesos de estabilización de 2022, con el objetivo de incluir un nuevo mérito en el mismo: *exámenes aprobados en procesos selectivos*.