

## Aprobado el baremo para la fase de concurso en los procesos de estabilización

Hace 11 meses se aprobaba la primera Oferta de Empleo Público (OEP) para la estabilización del empleo temporal en la DGA, fruto del ***I Acuerdo para la mejora del empleo público***, firmado en Madrid por CCOO, UGT y CSIF, que permitirá la reducción de la temporalidad del 33% actual a menos del 8%. El citado acuerdo fue adaptado posteriormente a Aragón, ratificándose en Mesa General de Negociación con el voto unánime de toda la representación sindical (CCOO, UGT, CSIF y CEMSATSE).

Estos procesos de estabilización, según lo acordado, se realizarán mediante procesos selectivos de concurso oposición. Eso significa que existirá una fase de oposición que obligatoriamente habrá que superar, para después dar paso a una fase de concurso en donde se valorarán los méritos contemplados en el baremo.

**Para CCOO estos procesos de estabilización deben realizarse con la mayor transparencia posible y con la máxima seguridad jurídica. Por ello, CCOO ha exigido, desde el principio, que el baremo sea único para todos los grupos, categorías y clases de especialidad, objetivo, equilibrado, equitativo y lo más sencillo posible.**

Finalmente, el baremo aprobado cumple con las propuestas planteadas por CCOO, además de contar con el visto bueno de los Servicios Jurídicos de la DGA.

La fase de oposición, que es eliminatoria, supondrá un máximo de 60 puntos sobre el total que será de 100 puntos, mientras que la fase de concurso supondrá un máximo de 40 puntos.



**sección sindical**

**dga**

# Informa

**18 de octubre de 2018**

---

En la fase de concurso se valorará la experiencia (hasta un máximo de 30 puntos) y la formación y otros méritos académicos y profesionales (hasta un máximo de 10 puntos).

Dentro del apartado de otros méritos académicos y profesionales, se valorarán las titulaciones académicas superiores a la exigida para acceder al puesto y la superación de uno o varios exámenes de procesos selectivos anteriores, de tal forma que quienes no hayan podido acceder a formación puedan aportar otro tipo de méritos.

En el cuadro adjunto se explica con detalle la valoración y ponderación de cada uno de los méritos a puntuar, y en el folleto de “preguntas y respuestas” se intentan aclarar las dudas más frecuentes.