

JUNIO 2021

NEGOCIAR EN TIEMPOS DE COVID

6 meses de negociación en la DGA

diciembre 2020 a mayo 2021



CCOO 
sección sindical dga

Índice

Presentación	1
Diciembre de 2020. Plan de Igualdad.....	3
Diciembre de 2020. Aprobación Decreto Relaciones de Puestos de Trabajo	4
Mesa Sectorial de Administración General (24 de FEBRERO de 2021).....	5
Comisiones de servicios y promoción interna temporal	5
Compensaciones Covid.....	6
Acuerdo para la protección de mujeres víctimas de violencia	7
Mesa Sectorial de Administración General (31 de MARZO de 2021).....	8
Bases comunes para las convocatorias de procesos selectivos del personal laboral	8
Mesa General de Negociación (15 de ABRIL de 2021).....	9
La subida salarial 0,9%.....	9
Mesa Sectorial de Administración General (28 de ABRIL de 2021)	10
Reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial.....	10
Calendario de negociación.....	10
Temas incluidos en el calendario de negociación de 2021:.....	10
Convocatoria de habilitaciones.....	10
Regulación comisiones de servicio en centros de atención directa.....	10
Comisión Paritaria VII Convenio Colectivo (7 de MAYO de 2021).....	11
Mesa Sectorial de Administración General (26 de MAYO de 2021)	12
SITUACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS	13



Pulsa sobre los códigos QR para acceder a la noticia en la web de CCOO.

O... escanéalos directamente con tu móvil.

PRESENTACIÓN

Ya ha transcurrido medio año 2021. La vacunación avanza a buen ritmo, y una parte muy importante de la plantilla ha recibido la primera dosis de alguna de las vacunas contra el coronavirus. A pesar de ello, continuamos inmersos en una pandemia que todavía nos obliga a adoptar las imprescindibles medidas de prevención, y nos impone ciertas restricciones que nos llevan a tener que tomar la decisión de suspender las asambleas y visitas que CCOO ya tenía programadas para los meses de mayo y junio por los diferentes centros de trabajo de la DGA en todo Aragón.

No obstante, la negociación colectiva en la DGA avanza sin ningún tipo de limitación. Desde que la retomáramos, allá por junio del año pasado, las mesas de negociación se han ido sucediendo, y ello nos ha permitido seguir alcanzando acuerdos que mejoran las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral de la Administración Autonómica.

Por ello, volvemos a recopilar en este resumen toda la actividad que tus representantes de CCOO hemos realizado en este primer tramo del 2021.

En los seis meses que van desde diciembre hasta finales de mayo hemos abordado negociaciones de gran importancia, algunas de ellas atascadas desde hacía años. Finalizamos el año 2020 con la aprobación del primer Plan de Igualdad, cumpliendo así un mandato legal de 2007, y que CCOO no apoyó por no contener ninguna medida efectiva para reducir la brecha salarial existente en la DGA entre mujeres y hombres.

De igual forma se ha aprobado un nuevo decreto de RPT, actualizando así una norma que tenía 25 años de antigüedad y había quedado completamente obsoleta. La nueva regulación contempla, a propuesta de CCOO, la obligatoriedad de negociar cualquier modificación sustancial de la RPT.

En febrero se aprobó, con acuerdo, la relación funcional entre las clases de especialidad que permite poner en marcha la promoción interna temporal. Por el contrario, CCOO votó en contra de la decisión de Función Pública de adjudicar discrecionalmente las comisiones de servicio de más del 70% de los puestos singularizados.

Tras los anuncios realizados por el Gobierno de Aragón de su intención de compensar al personal que trabajó en primera línea durante los primeros meses de la pandemia, se pudo constatar que las compensaciones iban a ser absolutamente simbólicas y, en principio, sólo dirigidas al personal que estuvo en situación de atribución temporal de funciones. Gracias al empeño de CCOO hemos podido extender la medida a todo el personal que trabajó esos durísimos meses en centros sanitarios y sociosanitarios.

También, gracias a la insistencia de CCOO, se pudo ampliar la protección de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, para proteger su identidad en los procesos selectivos.

Respecto al personal laboral, este semestre ha sido especialmente fructífero. Se ha acordado establecer unas bases comunes para las convocatorias de las oposiciones, tanto de estabilización como de turno libre, tal y como se hizo anteriormente con el personal funcionario, simplificando la estructura de las mismas. También se ha anunciado la convocatoria inminente de las habilitaciones, tras la presión sindical ejercida. Y para evitar recurrir a la contratación de personal temporal a través del INAEM, se ha acordado en Comisión Paritaria la confección de listas de libre concurrencia cuando las bolsas derivadas de las oposiciones se agoten.

Pero no todo han sido acuerdos en estos meses. A mediados de marzo, ante el incumplimiento del Gobierno en la aplicación del incremento retributivo del 0,9% para el año 2021, CCOO y UGT solicitamos la inmediata convocatoria de la Mesa General de Negociación que se celebró el 15 de abril. Allí no obtuvimos respuesta alguna, anunciamos movilizaciones y, días después el propio Lambán anunció la aplicación de la subida.

En el frente judicial, recibimos la buenísima noticia de que el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en respuesta a la demanda presentada por CCOO, apreciaba indicios de inconstitucionalidad del Decreto-Ley 4/2020 por lo que lo elevaba al Tribunal Constitucional. Tal y como defendía y defiende CCOO, la movilidad geográfica y funcional que pretende imponer el Gobierno de Aragón a través de la atribución temporal de funciones es ilegal.

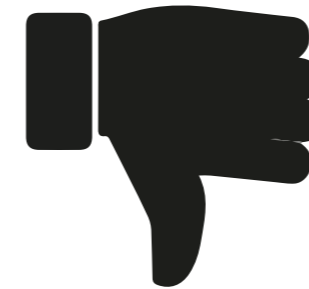
En los últimos días se han aprobado las últimas correcciones técnicas en el concurso abierto y permanente de personal funcionario, que permitirán abrir la aplicación para introducir los méritos el 1 de julio.

Y la negociación continúa. Gracias a una propuesta de CCOO, la Mesa Sectorial de Administración General (MSAG) cuenta con un reglamento de funcionamiento que impide que la Administración bloquee la negociación a su conveniencia. Hay encima de la mesa un calendario consensuado que nos va a permitir seguir negociando, al menos, los próximos 6-9 meses.

Respecto a las ofertas de empleo público, siguen cumpliéndose los plazos establecidos.



DICIEMBRE DE 2020 PLAN DE IGUALDAD



En diciembre de 2020 se aprobó el I Plan de Igualdad de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, con el voto en contra de CCOO

Tras muchos meses de trabajo en la negociación del diagnóstico y de las medidas del Plan de Igualdad de Administración General, Función Pública, junto con UGT y CSIF, aprobó un Plan de Igualdad que no ataca de manera directa la mayor discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral: la brecha salarial.

Para paliar esta brecha, CCOO propuso un incremento retributivo específico para tres clases de especialidad y categorías laborales especialmente maltratadas, que son ocupadas de manera muy mayoritaria por mujeres: PESD, Técnicas Auxiliares de Cuidados de Enfermería y Técnicas en Jardín de Infancia. Las tres están enormemente feminizadas, el trabajo que realizan supone un importante esfuerzo físico y todos sus puestos de trabajo están en el nivel más bajo de su Grupo de clasificación y con el complemento específico A.

Función Pública se opuso y, por eso, CCOO votó en contra del Plan de Igualdad. A pesar de ello, CCOO logró introducir varias medidas importantes en el Plan de Igualdad, que se tendrán que ir implantando en los próximos meses:

- Ampliación del permiso de maternidad para las familias monoparentales.
- Permiso retribuido para las mujeres embarazadas a partir de la semana 37 de embarazo.
- Exención del turno de noche sin merma retributiva para las mujeres embarazadas.



No ataca la brecha salarial

CCOO
proponía...

Incremento retributivo para:
PESD, Técnicas Auxiliares de Cuidados de Enfermería y Técnicas en Jardín de Infancia



Eje F - Medida 5 - Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.

.....
Eje K - Medida 4 - Impulsar la adopción de medidas para la retribución de las guardias no realizadas durante el embarazo y permiso por lactancia.

.....
Eje K - Medida 5 - Exención del turno de noche sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.



DICIEMBRE DE 2020

APROBACIÓN DECRETO DE RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO



En diciembre de 2020 se aprobó el nuevo Decreto de Relaciones de Puestos de Trabajo, con el voto a favor de CCOO. La nueva regulación es imprescindible para poner en funcionamiento el nuevo sistema de concurso abierto y permanente.

Entre los aspectos más relevantes del nuevo Decreto:

- Personal eventual: a propuesta de CCOO, el personal eventual figurará en la RPT correspondiente de su Departamento y se especificará la titulación requerida para el desempeño del puesto, así como las retribuciones básicas y complementaria.
- Retribuciones: a propuesta de CCOO, las RPT incluirán las retribuciones de cada puesto de trabajo, desglosadas en salario base y complementos.
- Apertura de puestos a personal de otras Administraciones y Sectores: Sólo se abrirán puestos de trabajo a otras administraciones públicas con criterios de reciprocidad y si existe acuerdo expreso
- Modificación de puestos: a propuesta de CCOO, cualquier modificación de puestos posterior a la aprobación de la RPT que suponga creación o amortización de puestos, o modificación de condiciones de trabajo (retribuciones, horario, jornada, turnos, permisos, vacaciones, movilidad funcional y geográfica) deberán ser obligatoriamente negociadas con la representación del personal



Borrador regulación de RPTs negociado con la Administración (todavía no publicado)

Artículo 4.3. Las Relaciones de Puestos de Trabajo del personal eventual contendrán como mínimo la información prevista en los párrafos a), b), c), d), k), l), m), o), p) y q) del apartado anterior. (*naturaleza, centro de destino, requisitos, características, situación, retribuciones...*)

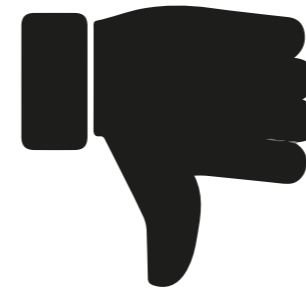
Artículo 10. Retribuciones. Las relaciones de puestos de trabajo consignarán las retribuciones del puesto de trabajo, desglosadas en salario base y complementos de destino y específico, en el caso de puestos reservados a personal funcionario; en salario base y complemento vinculado del puesto de trabajo, en el caso de puestos reservados a personal laboral; y en retribuciones básicas y los conceptos retributivos que correspondan en el caso de puestos reservados a personal eventual.

Artículo 13.1 Los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón podrán abrirse al personal funcionario de otras Administraciones Públicas cuando sea conveniente por sus especiales características y no haya sido posible la cobertura de los mismos con efectivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, a través de las formas de provisión previstas en la legislación vigente y atendiendo a criterios de reciprocidad establecidos de forma expresa mediante acuerdos, convenios u otros instrumentos jurídicos.



MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

(24 DE FEBRERO DE 2021)



Comisiones de servicios y promoción interna temporal.

Desde el mes de febrero de 2021 se ha puesto en marcha la nueva regulación de la comisión de servicios y promoción interna temporal. Para ello, en febrero de 2021 se aprobó:

- [Relación funcional de clases de especialidad](#). Se aprueba, con el voto a favor de CCOO la relación funcional existente entre clases de especialidad, que permite la movilidad mediante promoción interna temporal.
- [Puestos de especial responsabilidad y dificultad técnica](#). Tras la publicación de los nuevos sistemas de comisión de servicios y promoción interna temporal, Función Pública debía determinar, previa negociación colectiva los puestos de trabajo de especial responsabilidad y dificultad técnica y en los que la adjudicación de la plaza seguirá pudiendo ser "digital", a dedo.

Finalmente, con el voto en contra de CCOO, más del 70% de los puestos singularizados han quedado al margen de la asignación de las comisiones de servicios y la promoción interna temporal mediante un criterio objetivo.



DECRETO 129/2020, de 23 de diciembre - Artículo 51. Promoción interna temporal: régimen jurídico.

1. En el caso de los puestos de trabajo que, reuniendo los requisitos establecidos [...] podrán ser cubiertos con personal funcionario de carrera perteneciente a una escala o especialidad del mismo Grupo o Subgrupo o del inmediato inferior [...]

La relación funcional directa entre las escalas o clases de especialidad se determinará, previa negociación colectiva, por la Dirección General competente en materia de función pública. [\[Ver relación\]](#)



DECRETO 129/2020, de 23 de diciembre - Artículo 31 bis. Procedimiento para la comisión de servicios.

4. En el caso de que la convocatoria se refera a un puesto que conlleve una especial responsabilidad o dificultad técnica y no esté clasificado como de libre designación, la Secretaría General Técnica u órgano equivalente [...] acordará motivadamente, en su caso el nombramiento, en comisión de servicios, de una de las personas candidatas al puesto.

Se considerarán puestos que conllevan una especial responsabilidad o dificultad técnica los que se determinen por la Dirección General competente en materia de función pública, previa negociación colectiva. [\[Ver relación\]](#)



Compensaciones Covid.

La primavera de 2020 supuso para las trabajadoras y trabajadores de los centros socio sanitarios de Aragón unos meses de una dureza que nadie podía imaginar. Nuestras compañeras y compañeros de los centros residenciales tuvieron que afrontar una pandemia que atacó de una forma brutal a las personas que atendían sin la adecuada protección frente al virus.

Por eso, CCOO ha solicitado de forma reiterada que este personal fuese compensado de forma adecuada por el duro trabajo desarrollado en todo este tiempo. Para CCOO la forma de compensar este sobre esfuerzo es la retribución económica por el trabajo realizado, y así lo hemos exigido continuamente a Función Pública.

Pero la Administración no ha atendido nuestra reclamación. Función Pública llevó a la Mesa de Negociación esta propuesta de compensación por el tiempo de trabajo en atribución temporal de funciones forzosa en las Residencias del IASS, centros covid y hoteles Pedro I e Ilunión:

- Puntuación triple en las bolsas de empleo de nueva creación.
- Puntuación triple en el apartado "antigüedad" de los concursos de méritos.

CCOO votó en contra de esta propuesta porque no consistía en una retribución económica y porque sólo valoraba el trabajo desarrollado por quienes fueron enviados en atribución temporal de funciones forzosa a los centros residenciales, mientras que no tenía en cuenta quienes ya venían trabajando en estos centros.


La Administración...



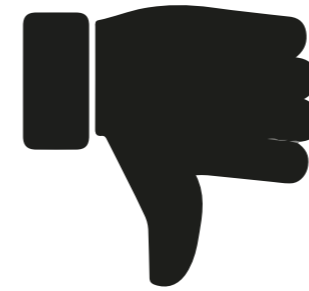
Puntuación x3 en las bolsas de empleo de nueva creación.
Antigüedad x3 en los concursos de méritos.
Solo para quienes fueron enviados en atribución temporal de funciones.


COVID-19

CCOO
proponía...



Retribución económica por el trabajo realizado.
Para todas/os los que trabajaron en centros asistenciales.



Acuerdo para la protección de mujeres víctimas de violencia

El objetivo de este acuerdo es proteger la identidad de las mujeres víctimas de violencia en las listas de espera de personal temporal. Posteriormente, en la Mesa Sectorial de 6 de abril, se toma este mismo acuerdo para la protección de las mujeres víctimas de violencia en los procesos selectivos.

A pesar de que la propuesta de la Administración era proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, gracias a la iniciativa de CCOO, se va a proteger la identidad de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia: física, psicológica y sexual, incluidos los acosos de acoso sexual en la DGA.

Función Pública propuso la asignación de un seudónimo para las mujeres víctimas de violencia. CCOO considera que la forma más adecuada de proteger a estas mujeres es que todos sus datos queden excluidos de la publicidad tanto en listas de espera como en procesos selectivos, conociendo su identidad sólo las personas responsables de Función Pública y los integrantes de los Tribunales de selección. Ante la negativa de Función Pública a aceptar esta medida, CCOO se abstuvo.

GUÍA SINDICAL DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL




CCOO

Guía
Para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva




CCOO

STOP ACOSO

CCOO CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO
El acoso sexual y el acoso por razón de género






MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (31 DE MARZO DE 2021)



Bases comunes para las convocatorias de procesos selectivos del personal laboral

Tal como se negoció para el personal funcionario, a partir de ahora, todos los procesos selectivos de personal laboral tendrán la misma estructura, que se simplifica.

Además, se recoge la forma que tendrá el segundo examen, de carácter práctico, en función de la categoría laboral:

- Examen práctico escrito, tipo test - [ver relación de categorías](#)
- Examen práctico no escrito - [ver relación de categorías](#)

En todos los exámenes, se establece una nota de corte vinculada a las mejores notas y no al 10 como hasta ahora, y se establece una penalización común para las preguntas erróneas de un tercio del valor de las correctas.

ESTRUCTURA DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS DE PERSONAL LABORAL EN LA DGA Y CRITERIOS DE CORRECCIÓN			
	Ejercicio 1 (de carácter teórico)	Ejercicio 2 (de carácter práctico)	
		Escrito	No escrito
Grupos C y D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 preguntas tipo test (+ 10 preguntas de reserva) ■ Todas las preguntas tienen el mismo valor 4 respuestas alternativas ■ Las respuestas mal contestadas restan un tercio ■ Duración máxima: 2 horas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 preguntas tipo test (+ 5 preguntas de reserva) Todas las preguntas tienen el mismo valor ■ 4 respuestas alternativas ■ Las respuestas mal contestadas restan un tercio ■ Duración máxima: 90 minutos ■ Los ejercicios 1º y segundo se realizarán el mismo día 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contenido: tareas a desempeñar en el puesto de trabajo. ■ Duración máxima: 2 horas
Grupo E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 preguntas tipo test (+ 5 preguntas de reserva) ■ Todas las preguntas tienen el mismo valor 4 respuestas alternativas ■ Las respuestas mal contestadas restan un tercio ■ Duración máxima: 1 hora 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 preguntas tipo test (+ 5 preguntas de reserva) Todas las preguntas tienen el mismo valor ■ 4 respuestas alternativas ■ Las respuestas mal contestadas restan un tercio ■ Duración máxima: 90 minutos ■ Los ejercicios 1º y segundo se realizarán el mismo día 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contenido: tareas a desempeñar en el puesto de trabajo. ■ Duración máxima: 2 horas

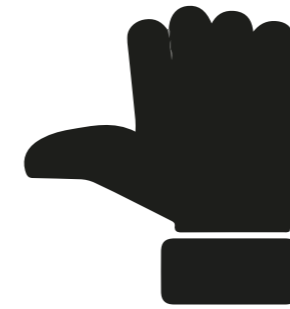
Forma de calificación de todos ejercicios. Para superar el ejercicio la calificación:

- No puede ser inferior al 60 % de las 10 mejores notas.
- No puede ser inferior al 50% de la máxima nota obtenida.
- No puede ser inferior a un tercio de la nota máxima alcanzable.

Acuerdo de Mesa Sectorial de Administración General de 31 de marzo de 2021



MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN (15 DE ABRIL DE 2021)



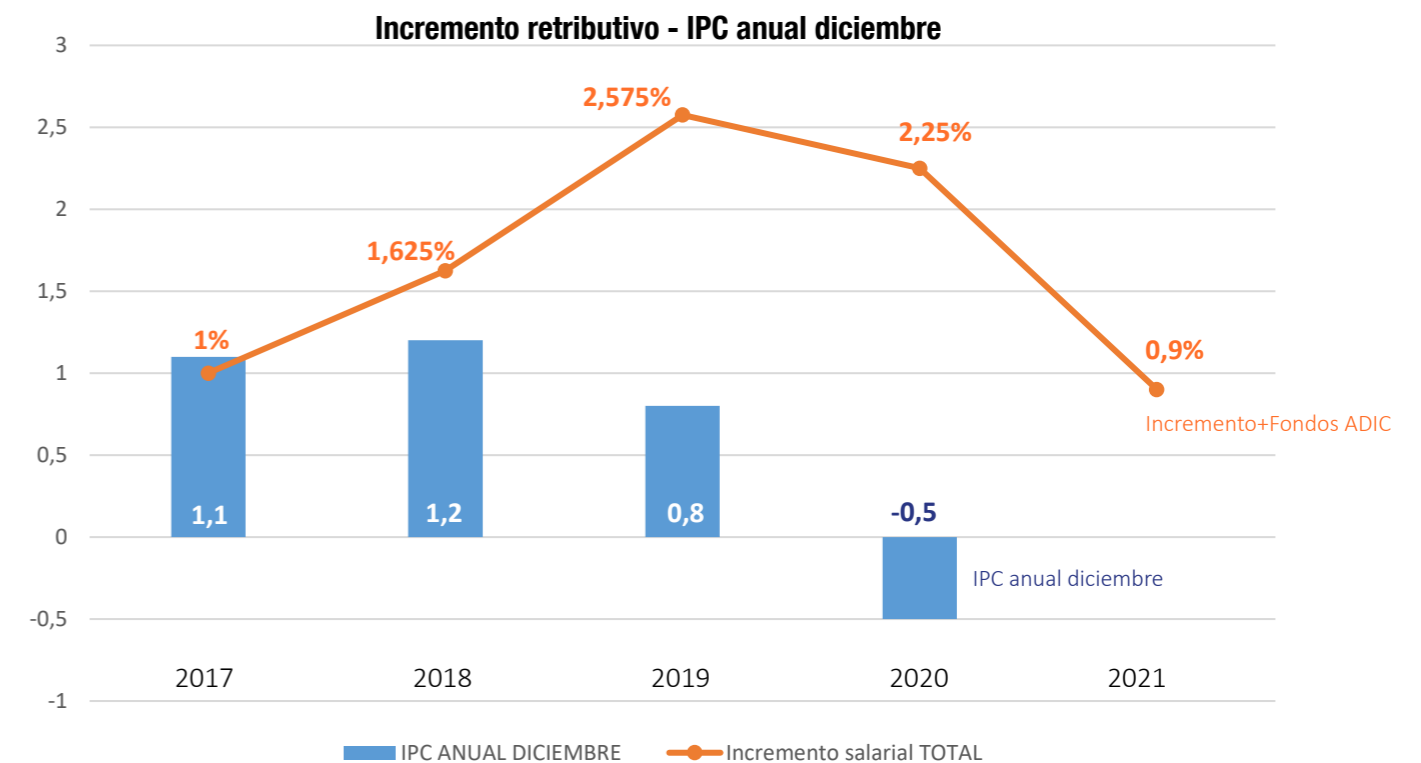
La subida salarial 0,9%

En enero se publicó en el BOA la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, en la que se contempla una subida salarial para las empleadas y los empleados públicos de la Administración autonómica del 0,9%

Tras tres meses de silencio por parte de la Administración CCOO, junto con UGT, solicitamos la convocatoria de la Mesa General de Negociación, para abordar la subida salarial.

Finalmente, se celebró la Mesa General de Negociación, en la que el Director General de Función Pública nos informó de que no tenía información.

Tras el anuncio de movilizaciones por parte de CCOO, UGT y CSIF, el Presidente del Gobierno de Aragón anunció que se procedería a la subida salarial próximamente. Finalmente, la subida salarial de 2021 se aprobará en Consejo de Gobierno en el mes de junio, por lo que se abonará en la nómina de junio si el Consejo se celebra en la primera quincena del mes.





MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (28 DE ABRIL DE 2021)

Reglamento de funcionamiento de la Mesa Sectorial.

A propuesta de CCOO, la mesa aprobó por unanimidad un reglamento de funcionamiento propio, en el que la Administración se ha comprometido a no bloquear la negociación colectiva, al establecer la obligatoriedad de convocar la mesa, al menos una vez por trimestre.

Calendario de negociación

Una vez finalizada la negociación de todos los asuntos pendientes del año 2020, Función Pública hizo entrega de una propuesta de calendario de negociación para el año 2021 que no concretaba fechas de inicio ni de finalización prevista de cada uno de los temas a negociar, por lo que CCOO solicitó que se especificaran las fechas.

Temas incluidos en el calendario de negociación de 2021:

- VIII Convenio Colectivo para el personal laboral y II Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario
- Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
- Mesa de auxiliares de educación especial
- Nuevo Decreto de Selección y Provisión
- Concreción del acuerdo de 2018 sobre jornada de trabajo

Convocatoria de habilitaciones.

Tras las reiteradas peticiones realizadas desde la representación sindical, Función Pública anunció que en la tercera semana de junio van a ser convocados los procesos de habilitación de todas las categorías de personal laboral. Los exámenes se efectuarán entre el mes de marzo y el mes de abril de 2022.

Regulación comisiones de servicio en centros de atención directa.

Para agilizar la cobertura de puestos de trabajo en centros de atención directa (como Residencias, Guarderías...) se van a elaborar listas de personal funcionario de carrera que quiera acceder a puestos en estos centros de trabajo en comisión de servicio. Cuando un puesto quede vacante, se adjudicará a la persona con mayor antigüedad, que cumpla los requisitos, dentro de dicho listado.

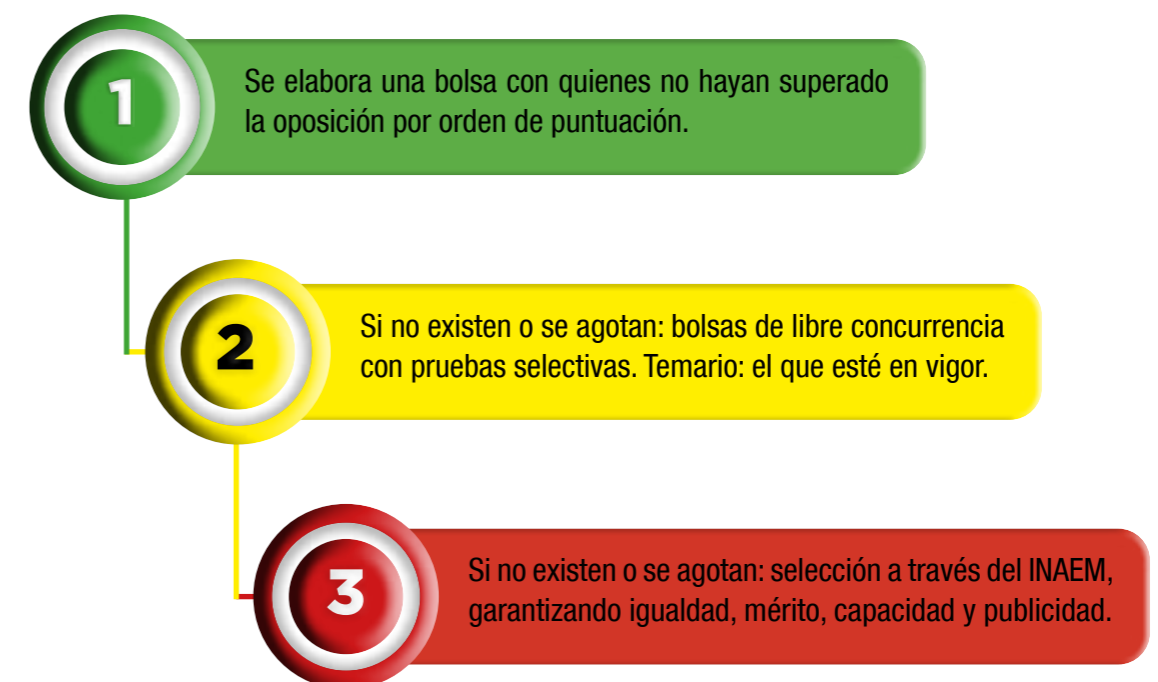


COMISIÓN PARITARIA VII CONVENIO COLECTIVO (7 DE MAYO DE 2021)

Tras la reunión de la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo celebrada el 7 de mayo de 2021, las bolsas de empleo de personal laboral temporal se elaborarán del siguiente modo:

- Primera lista. Tras la celebración de un proceso selectivo de personal laboral fijo, se elaborará una bolsa de empleo con los aspirantes que no lo hubieran superado, por orden de puntuación.
- Segunda lista. Si no existe bolsa de empleo o se ha agotado se podrán confeccionar bolsas de empleo de libre concurrencia de las distintas categorías profesionales, a través de pruebas selectivas que versarán sobre las materias contenidas en el temario en vigor para el acceso a la categoría profesional de que se trate.
- En caso de no disponer de bolsas de empleo, se procederá a la selección de candidatos a través del Servicio Público de Empleo. Los anuncios se publicarán en la página web del Gobierno de Aragón, en el espacio habilitado al efecto. En la selección quedarán garantizados, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante la realización de pruebas selectivas que versarán sobre las materias contenidas en el temario en vigor para el acceso a la categoría profesional correspondiente.

Bolsas de empleo de personal laboral





MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (26 DE MAYO DE 2021)

Modificación de la Orden del baremo del concurso abierto y permanente Una vez aprobada en octubre la Orden que regula los baremos para el concurso abierto y permanente del personal funcionario, Función Pública comenzó a trabajar con la aplicación informática que permitirá gestionar el concurso. De ese trabajo surgió la necesidad de realizar correcciones de tipo técnico que han sido incorporadas al texto definitivo de la Orden. De igual forma, y aprovechando esas modificaciones se han introducido varias disposiciones en las que se establece que a partir del 1 de julio se podrá empezar a registrar los méritos en la aplicación con el objetivo de que el concurso permanente pueda empezar a funcionar a partir del 1 de octubre.

Por otro lado, en la orden modificada, Función Pública incorporó el reconocimiento de una puntuación triple por el tiempo trabajado al personal que prestó servicios en atribución temporal de funciones forzosa en centros socio-sanitarios.

CCOO volvió a solicitar que esta puntuación triple del tiempo trabajado durante el primer estado de alarma se aplicara al personal funcionario de carrera y funcionario interino que desempeñaba sus funciones en los centros sociosanitarios del IASS, y Función Pública ha aceptado finalmente la propuesta, acabando así con un agravio comparativo injustificado

Pero entonces... ¿el personal que ya trabajábamos en centros sociosanitarios tendremos derecho al triple de la puntuación?

Sí, gracias a la presión de CCOO así se ha negociado que lo reconocerá la disposición adicional cuarta de la correspondiente Orden que se publique.

“Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación al personal funcionario que, durante la vigencia del estado de alarma [...] desempeñó sus funciones en centros o servicios sociosanitarios en el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, en el Servicio Aragonés de Salud, en residencias ajenas al Instituto Aragonés de Servicios Sociales con motivo de su intervención o por la creación de centros COVID, incluyendo al personal que haya prestado servicios en los hoteles Ilunion y Pedro I.”

Y sobre los “concursos de traslados”... ¿cuándo se va a hacer efectivo el concurso “abierto y permanente”? ¿De verdad habrá tantos concursos?

La Orden que se ha negociado en su disposición final dice que entrará en vigor el 1 de octubre de este año, y que desde el 1 de julio se podrán registrar los méritos en la aplicación informática.

El cumplimiento o no, queda en manos de la Administración que es quien tiene la potestad. CCOO estaremos vigilantes para exigir su cumplimiento y tomar cuantas acciones sean necesarias en caso de incumplimiento.



SITUACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Ya se han convocado casi todos los procesos selectivos derivados de las ofertas para la estabilización del empleo público del personal funcionario y laboral.

Además, se están realizando ya los primeros exámenes de las clases de especialidad del Subgrupo A1 y durante el mes de junio continuarán los del Subgrupo A2.

En septiembre y octubre está previsto que se realicen los exámenes de los Subgrupos C1 y C2.

De esta manera, están convocadas y en ejecución el 75% de las plazas que se incluyeron en las ofertas de empleo de público de 2017 a 2019 y que supondrán la estabilización de cerca de 1800 puestos de trabajo.

NOTA: En muchos casos, los datos aportados en cada regulación están basados en los textos finalmente acordados en la negociación con Función Pública. Dado que las distintas Órdenes, Reglamentos., etc. por las que han de regularse todavía no han sido publicados, podrían sufrir alguna variación totalmente ajena y contraria a la voluntad de CCOO.

CONTACTA CON LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN LA DGA



[O pincha sobre el Qr para acceder](#)



sección sindical dga