



DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ORDEN HAP/68/2024, de 16 de enero, por la que se da publicidad al Acuerdo de 10 de enero de 2024, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo al Acuerdo de 22 de diciembre de 2023, de la Mesa Sectorial de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modificación del Acuerdo de 25 de mayo de 2022, 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.

Aprobado por el Gobierno de Aragón el día 10 de enero de 2024, el Acuerdo por el que se otorga la aprobación expresa y formal, y se ratifica, el Acuerdo de 22 de diciembre de 2023, de la Mesa Sectorial de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modificación del Acuerdo de 25 de mayo de 2022, 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, se procede a su publicación en los términos que se consignan a continuación.

Zaragoza, 16 de enero de 2024.

**El Consejero de Hacienda
y Administración Pública,
ROBERTO BERMÚDEZ DE CASTRO MUR**

ACUERDO DE 10 DE ENERO DE 2024, DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE OTORGA LA APROBACIÓN EXPRESA Y FORMAL, RATIFICÁNDOLO, AL ACUERDO DE 22 DE DICIEMBRE DE 2023, DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, DE MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE 25 DE MAYO DE 2022, 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

En reunión de la Mesa Sectorial de Administración General, celebrada el 22 de diciembre de 2023, con el voto favorable de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF se ha alcanzado Acuerdo de modificación del Acuerdo de 25 de mayo de 2022, 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.

El artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su apartado 3, señala que los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas y que, para su validez y eficacia, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. El apartado 6 de este mismo artículo determina que los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser publicados en el Boletín Oficial que corresponda en función de su ámbito territorial.

El artículo 2.2.f) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece que corresponde al Gobierno de Aragón otorgar la aprobación expresa o formal para la validez y eficacia de los acuerdos alcanzados.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Administración Pública y previa deliberación, el Gobierno de Aragón en su reunión del día 10 de enero de 2024, acuerda:

Primero.— Otorgar la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 22 de diciembre de 2023, de la Mesa Sectorial de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modificación del Acuerdo de 25 de mayo de 2022, 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, que se adjunta como anexo al presente Acuerdo.

Segundo.— Ordenar su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



ANEXO

ACUERDO DE 22 DE DICIEMBRE DE 2023, DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE 25 DE MAYO DE 2022, 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.

El artículo 217 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, viene a autorizar una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público. En virtud del mismo, en el seno de la Mesa Sectorial de Administración General se ha aprobado una Oferta de Empleo Público adicional, cuya convocatoria debe estar resuelta antes del 31 de diciembre de 2024.

La inexistencia de dicha OEP en el momento de la firma del Acuerdo de 25 de mayo de 2022, de la Mesa Sectorial de Administración General, así como de la OEP del año 2023 sujeta a los límites y requisitos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, hace necesario su incorporación al citado Acuerdo.

Por otra parte, el calendario de ejecución de pruebas selectivas previsto en el citado Acuerdo ha sido imposible de cumplir por parte de la Administración, por lo que se hace necesario una reprogramación del mismo con el fin de cumplir el plazo de ejecución previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respetando en todo caso el orden en las tomas de posesión en destino definitivo de los aspirantes que superen las pruebas selectivas, incluidas las correspondientes a las del año 2023 no previstas en el acuerdo inicial y unificando procesos selectivos correspondientes a diferentes anualidades con el fin de agilizarlos.

Así mismo, se introducen medidas concretas para la agilización de los procesos selectivos tal y como marca la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tales como:

- Refuerzo de las plantillas del Instituto Aragonés de Administración Pública y del Servicio de Clasificación y Provisión de Puestos de Trabajo, ambos dependientes de la Dirección General de Función Pública, mediante contrataciones por exceso o acumulación de tareas u otras formas de provisión que se estimen oportunas.

- Se estima conveniente introducir un nuevo apartado que establezca una duración máxima para el periodo de prácticas del personal funcionario que supere las pruebas selectivas, en tanto no se negocie y regule su duración y contenido mediante Orden, evitando una excesiva dilatación del mismo, fijando igualmente un plazo máximo para la firma de contrato del personal laboral fijo de nuevo ingreso.

- Se realizará un curso básico para el personal funcionario en prácticas que contenga los conocimientos imprescindibles para el acceso, aplazando una formación complementaria tras su toma de posesión con conocimientos adaptados a los puestos de trabajo que ocupe en destino.

Por todo lo anterior, se modifica el Acuerdo de 25 de mayo de 2022, 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, que queda redactado en los siguientes términos:

1. Calendario de ejecución de pruebas selectivas durante el año 2024.

Calendario de convocatorias pendientes.

Enero/febrero de 2024:

- Convocatoria de los procesos selectivos correspondientes a las ofertas ordinarias de 2021 y 2022, para su acumulación a los procesos selectivos correspondientes a las ofertas ordinarias de 2018, 2019 y 2020.

- Convocatoria de los procesos selectivos correspondientes a la oferta adicional de 2023.

- Convocatoria de los procesos selectivos de promoción interna de 2021 y 2022.

Acumulación de procesos selectivos.

Para agilizar la ejecución de los procesos selectivos pendientes por turno libre y de personas con discapacidad, se acumularán todos los procesos selectivos que se resuelvan mediante el mismo sistema de oposición correspondientes a las ofertas ordinarias de 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

Del mismo modo, se acumularán los procesos selectivos de promoción interna correspondientes a las ofertas de 2019, 2020, 2021 y 2022.

Se acumularán los procesos selectivos derivados de la oferta adicional por concurso de méritos de 2023 a los procesos selectivos de la oferta extraordinaria de 2022 por concurso de



méritos. Quienes hubieran presentado solicitud en los procesos convocados el 28 de diciembre de 2022 para ingreso mediante concurso de méritos, no tendrán que volver a presentar solicitud, aunque podrán aportar los nuevos méritos generados con los plazos y los límites que se establezcan en la convocatoria derivada de la Oferta de Empleo Público adicional de 2023.

Calendario de ejecución de procesos selectivos:

1. Resolución de las convocatorias de estabilización 2017, 2018 y 2019: Primer semestre de 2024 (turno libre y turno para personas con discapacidad).
 - a) Realización de exámenes: febrero y marzo de 2024.
 - b) Valoración de méritos: abril y mayo de 2024.
2. Inicio de los procesos de estabilización de 2022 que se realizan mediante concurso-oposición: Primer trimestre de 2024 (turno libre y turno para personas con discapacidad).
3. Resolución de las convocatorias de acceso mediante concurso de méritos: Segundo trimestre de 2024 (turno libre y turno para personas con discapacidad).
4. Inicio de todos los procesos selectivos correspondientes a las ofertas ordinarias 2018 a 2022, que se realizan de forma conjunta: Segundo trimestre de 2024 (turno libre y turno para personas con discapacidad):
 - a) Procesos Subgrupos A1 y A2: abril.
 - b) Procesos Subgrupos C1 y C2: mayo.
 - c) Personal laboral: junio.
5. Promoción interna 2019, 2020, 2021 y 2022: septiembre-octubre de 2024.

2. Calendario de ejecución de la Oferta de Empleo Público ordinaria de 2023.

Los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público ordinaria de 2023, se convocarán en el primer trimestre de 2025, pudiendo acumularse a los procesos selectivos derivados de la oferta de 2024, en su caso.

3. Tomas de posesión en destino definitivo de los y las aspirantes que superen los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público 2017-2023.

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

A su vez, habrán de desarrollarse los procesos de movilidad del personal laboral, de acuerdo a lo pactado y publicado en el VIII Convenio Colectivo en cuanto a su calendario de ejecución, estando además pendiente de convocatoria la segunda edición del concurso abierto y permanente para el personal funcionario de carrera.

Todos estos procesos, tal y como recoge la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, 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 del próximo año.

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, 2020, 2021 y 2022.
3. Procesos selectivos de las OEP ordinarias de 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.
4. 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, de 28 de diciembre).
5. Procesos selectivos de estabilización de las OEP de 2022 y 2023 correspondientes a la tasa de reposición adicional extraordinaria (procesos convocados al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

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 y 2023 que se resuelven mediante concurso de méritos no generarán listas de espera o bolsas de empleo para la cobertura de puestos con carácter temporal.



4. Plazos para la toma de posesión como funcionario en destino provisional o firma del contrato de trabajo del personal laboral.

De manera general, para todas las convocatorias previstas en el presente Acuerdo, no podrán transcurrir más de tres meses desde la publicación en el “Boletín Oficial de Aragón” de la Resolución por la que se hace público el nombre de las personas aspirantes que han superado cada proceso selectivo hasta la publicación en “Boletín Oficial de Aragón” de la Orden por la que se les nombra personal funcionario de carrera en destino provisional, o para la firma de su contrato de trabajo en el caso del personal laboral.

En las convocatorias que, a fecha de la firma del presente Acuerdo, ya se hubiera publicado en el “Boletín Oficial de Aragón” la Resolución por la que se hace público el nombre de las personas aspirantes que han superado sus respectivos procesos selectivos, deberá publicarse en el “Boletín Oficial de Aragón” la Orden por la que se les nombra personal funcionario de carrera en destino provisional, o celebrarse la firma de su contrato de trabajo, en el caso del personal laboral, antes del 15 de febrero de 2024.

De acuerdo con el calendario de negociación acordado en la Mesa Sectorial de Administración General de 26 de octubre de 2023, deberá regularse la duración, contenido y demás circunstancias que afectan al periodo de prácticas de las personas aspirantes que superan un proceso selectivo de personal funcionario.

5. 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.
Se fijan las siguientes fechas para la realización de las próximas convocatorias de los siguientes procesos de movilidad:
 - Traslados de Personal Laboral: febrero de 2024.
 - Concurso Específico: febrero de 2024.
 - Convocatoria segunda edición del Concurso Abierto y Permanente para funcionarios: abril de 2024.

6. 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.

7. Baremo para la selección de personal de estabilización.

- A) Al personal seleccionado por concurso oposición, artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, 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 (“Boletín Oficial de Aragón”, número 229, de 27 de noviembre).



B) Para el personal que sea seleccionado por concurso de méritos, se aplicará el baremo establecido en la Orden HAP/1865/2022, de 14 de diciembre, por la que se dispone el baremo para los concursos de méritos de los procesos de estabilización del empleo temporal de larga duración en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aplicación de las disposiciones sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

8. Modificación del baremo del concurso abierto y permanente.

En el mes de enero de 2024 se publicará en el “Boletín Oficial de Aragón” la modificación del baremo del concurso abierto y permanente del personal funcionario, con el objeto de incluir un nuevo mérito en el mismo: Exámenes aprobados en procesos selectivos, que fue aprobada en la Mesa Sectorial de Administración General de 19 de junio de 2023.

9. Comisión de seguimiento.

Se acuerda crear una Comisión de seguimiento integrada por los firmantes de este Acuerdo, que se reunirán mensualmente de manera ordinaria, y extraordinariamente si se precisa para analizar el estado y cumplimiento de objetivos previstos en el mismo.