

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General son conscientes de la relevancia del capital humano de la Administración para la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Partiendo de este interés común, el Estatuto Básico del Empleado Público comporta una excelente oportunidad para acometer una reforma en profundidad de nuestro sistema de empleo público con la finalidad de actualizarlo y adaptarlo a las necesidades actuales de la sociedad. Esta reforma debe venir acompañada de la necesaria racionalización del sistema y del adecuado reconocimiento del desarrollo profesional de los empleados públicos determinado por la eficiencia y calidad de su trabajo.

El Gobierno de Aragón y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo comparten el interés por desarrollar normativamente las amplias posibilidades que ofrece el Estatuto Básico del Empleado Público y su adaptación a las peculiaridades y necesidades propias de la organización y del personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, todo ello en el marco de un proceso participativo y abierto a los distintos agentes implicados. Se trata de un proceso complejo que debe afrontarse con el rigor necesario para lograr una reforma en profundidad de nuestra organización, y que exige compromiso y esfuerzo de la Administración, de las Organizaciones Sindicales y de los empleados públicos.

En este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público atribuye al legislador autonómico un amplio margen de decisión sobre los principales elementos del sistema de empleo público. La regulación de la carrera profesional del empleado público - en sus diversas vertientes -, el sistema retributivo, el acceso al empleo público, la ordenación de la actividad profesional, la planificación de los recursos humanos o la provisión de puestos de trabajo y la movilidad, son elementos estratégicos de nuestro modelo de función pública, cuya actualización se hace necesaria.

Hasta que se produzca el desarrollo legal del Estatuto Básico, la Administración de la Comunidad Autónoma y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, coinciden en la conveniencia de adoptar una serie de medidas transitorias que permitan anticipar en alguno de sus extremos el futuro desarrollo normativo, con la finalidad de mejorar aquellos aspectos del sistema vigente cuya actualización inmediata sea coherente con el modelo al que nos dirigimos.

En primer lugar, la gestión ágil y eficaz de los procesos selectivos se considera clave para la provisión ordinaria de las necesidades de personal así como para la reducción de la temporalidad existente en nuestra organización. A tal efecto, el presente Acuerdo prevé la acumulación de las convocatorias pendientes de ejecución de las Ofertas de Empleo Público para los años 2004 y 2007 así como la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2009 en el primer trimestre del mismo. Además, se plantea la mejora del procedimiento de selección del personal interino, cuyo nombramiento se justifique por razones de necesidad y urgencia, para hacerlo más ágil y acorde con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y por último, se prevé la culminación del proceso de funcionarización actualmente convocado.

En segundo lugar, otro de los elementos fundamentales del presente Acuerdo se refiere al desarrollo profesional de los empleados públicos del ámbito sectorial de la Administración General.

La promoción profesional se configura como un elemento estratégico del modelo de la función pública actual que permite al empleado público progresar en la organización donde presta sus servicios mediante el reconocimiento de su labor profesional. En este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público permite múltiples posibilidades de desarrollo en esta materia, articulando el derecho a la promoción profesional del empleado público en torno a la carrera vertical y horizontal así como sobre la promoción interna.

En aplicación de estas previsiones, el futuro desarrollo legal autonómico concretará los extremos de la regulación sobre la carrera profesional de los empleados públicos incluidos en su ámbito de aplicación. Sin perjuicio de ello, el presente Acuerdo contempla ciertas medidas transitorias que vienen a desarrollar y, en algún caso, a superar el modelo hasta ahora vigente en el ámbito sectorial de Administración General, aprobado por Acuerdo de la respectiva Mesa Sectorial el 26 de mayo de 2005, cuya implementación, vigente hasta el 31 de diciembre de 2008, ha permitido avanzar en la consolidación progresiva del desarrollo profesional en este ámbito sectorial.

Tales medidas se complementan con aquellas dirigidas al fomento de la promoción interna que, tal y como dispone expresamente el artículo 16 EBEP, configuran también, de forma acumulativa, la carrera profesional de los empleados públicos. En este sentido, interesa tanto a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón como a las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración General, configurar la promoción interna como un instrumento fundamental para aprovechar el valor de la experiencia acumulada por el empleado público en su trayectoria profesional así como una fórmula recurrente de su promoción en la organización.

En este contexto, todas estas medidas se enclavarán en un progresivo proceso de actualización y mejora del sistema retributivo actualmente vigente, que, conjugando una necesaria valoración de puestos de trabajo con la definitiva articulación del modelo de desarrollo profesional, tenga como objetivo la armonización retributiva del conjunto del personal al servicio de la Administración autonómica en el horizonte de 2011. A tal efecto, ambas partes se comprometen al desarrollo del modelo definitivo de desarrollo profesional en el año 2010.

En base a las anteriores consideraciones, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones sindicales presentes en

la Mesa Sectorial de Administración General, en su sesión, de .... de ... de 2008, alcanzaron un acuerdo con el siguiente contenido:

## **I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **I.1. Ámbito personal**

El presente Acuerdo se aplica al personal funcionario y laboral incluido en el ámbito sectorial de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **I.2. Ámbito temporal**

El presente Acuerdo extenderá su vigencia desde la fecha de la ratificación del mismo por el Gobierno de Aragón hasta el 30 de junio de 2010.

## **II. MEDIDAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

### **II.1. Desarrollo de los procesos selectivos correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2007**

La Administración de la Comunidad Autónoma asume el compromiso de convocar y desarrollar, acumulándose en su caso, todos los procesos selectivos pendientes de ejecutar correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2004 y 2007 antes del 31 de diciembre de 2008.

Para ello, se instrumentalizarán las medidas normativas, organizativas y de gestión que, en su caso, sean necesarios para posibilitar tal compromiso.

### **II. 2. Oferta de Empleo Público para el 2009**

Durante el último trimestre del año 2008 se procederá a la negociación con las Organizaciones Sindicales del proyecto de Oferta de Empleo Público del año 2009, con el objetivo de proceder a su aprobación en el primer trimestre del año 2009.

La Administración de la Comunidad Autónoma asume el compromiso de presentar a las Organizaciones Sindicales una propuesta de Oferta de Empleo Público adecuada a las necesidades existentes, bajo las premisas siguientes:

- Conseguir la disminución de la tasa de temporalidad por Clase de Especialidad y Categoría Laboral
  
- Periodificar en un plazo de tres años la consecución de dicho objetivo en aquellas Escalas o Especialidades que debido a sus características, en especial alta cualificación y reducida ratio de opositores presentados en los últimos procesos selectivos, no es posible la convocatoria de todos las plazas existentes.
  
- Impulsar los procesos de promoción interna, tal y como se prevé en el apartado correspondiente, en la consideración de que una buena gestión de dichos procesos, haciendo compatible los mismos con los procesos externos, garantizando un nivel de exigencia adecuada y desarrollando una estrategia de prioridades en función de la naturaleza de las funciones desempeñadas por las distintas categorías funcionariales, es esencial para elevar el nivel de compromiso y motivación de los empleados públicos y consiguiente elevar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

### **II. 3. Culminación del proceso de funcionarización**

Al amparo del Decreto 163/1998, de 15 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el procedimiento para la adquisición de la condición de funcionario por personal laboral con contrato de carácter

indefinido de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en la Comunidad Autónoma de Aragón se han celebrado hasta el momento dos procesos de funcionarización.

Mediante Resolución de 13 de febrero de 2007, de la Dirección General de la Función Pública, se publicó la lista provisional del personal laboral susceptible de participar en el tercer proceso de funcionarización. Dicho proceso se ha visto dilatado en el tiempo como consecuencia, fundamentalmente, de la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Considerando que el EBEP no modifica la estructura del empleo público al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma en cuanto a la clasificación de puestos adscritos a personal funcionario y a personal laboral, establecida en la Ley de Ordenación de la Función Pública, las partes suscribientes consideran esencial culminar el proceso en desarrollo, profundizando en la adecuación jurídica de la condición de los ocupantes de los puestos a la clasificación de los mismos.

Asimismo, debido al proceso de traspaso de funciones y servicios en materia de Administración de Justicia a la Comunidad Autónoma de Aragón, con efectos de 1 de enero de 2008, se permitirá la participación en este proceso selectivo del personal laboral transferido de las categorías laborales afectadas por el presente proceso de funcionarización en las condiciones previstas por la Resolución de 13 de febrero de 2007.

Por todo ello, la Administración asume el compromiso de evacuar los trámites procedimentales necesarios para posibilitar la realización de las pruebas valorativas de acceso a las categorías funcionariales correspondientes, antes del 31 de diciembre de 2008. A tales efectos, la Administración impartirá cursos de preparación y proporcionará a los aspirantes los temarios correspondientes.

## **II. 4. Actualización del procedimiento de gestión de las listas de espera para la selección del personal funcionario interino**

Aun siendo conscientes de la necesidad de reducir la provisión transitoria de los puestos mediante funcionarios interinos a los supuestos estrictamente necesarios, debe reconocerse que existen supuestos en los que esta fórmula juega y debe seguir jugando un papel esencial.

La regulación legal de esta forma de provisión está contenida, fundamentalmente, en el Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, siendo desarrollado, en sus aspectos internos de gestión, mediante Instrucción de 26 de diciembre de 2003, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se establecen criterios de confección y gestión de las listas de espera para nombramiento de personal funcionario interino de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de que tal regulación es susceptible de ser actualizada y mejorada en algunos aspectos para agilizar los procesos de selección de personal interino atendiendo en todo caso, a los principios de mérito y capacidad y adaptando su regulación a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, se comprometen a negociar en el plazo de tres meses contados a partir de septiembre del presente año, una modificación del Decreto 80/1997, de 10 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 38, en lo que se refiere a los criterios de confección de listas de espera. Esta modificación contemplará la valoración de los méritos profesionales por servicios prestados, respetando en todo caso, los derechos de los opositores que hubieran aprobado alguno de los ejercicios de la oposición y no hubieran

superado el último con puntuación suficiente para obtener plaza de funcionario de carrera.

Por otra parte, la aplicación de la Instrucción de 26 de diciembre de 2003, de la Dirección General de la Función Pública, ha revelado la necesidad de modificar algunos de los elementos contenidos en la misma, de tal forma que se facilite una gestión más ágil. Al mismo tiempo, la nueva aplicación informática SIRHGA va a permitir contar con un instrumento de gestión con mayores posibilidades, dentro de las cuales debe analizarse la conveniencia de llevar a cabo un proceso de descentralización departamental de la gestión de las distintas bolsas, reservándose la Dirección General de la Función Pública la posición de garante final del buen funcionamiento del sistema, coordinación de las bolsas, formación de las nuevas, etc.

En consecuencia, e incorporando lo previsto en la mencionada modificación del citado Decreto, la Dirección General de la Función Pública procederá a dictar la correspondiente Instrucción cuyo borrador se presentará a la Mesa, basándose en los siguientes aspectos:

- a) La adaptación del sistema a las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público relativas a esta materia; en concreto, la regulación del nombramiento de personal funcionario por acumulación de tareas, ejecución de programas y prestación de servicios a tiempo parcial.
- b) La sistematización de competencias en esta materia entre los distintos órganos gestores implicados, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.
- c) La mejora de los procedimientos de selección del personal funcionario interino y de confección de las listas de espera.
- d) La actualización de las normas de gestión de las listas de espera.

Dentro del procedimiento de desarrollo del proyecto SIRHGA, se estudiará y, en su caso, configurará dicha aplicación para posibilitar una

gestión descentralizada de las bolsas de interinos por parte de los Departamentos.

## **II.5. Medidas de reducción de la temporalidad.**

La convocatoria regular y la gestión ágil y eficaz de las Ofertas de Empleo Público es el principal procedimiento para obtener en el período de vigencia del presente acuerdo, la mayor reducción posible del índice de temporalidad en la Administración de la Comunidad Autónoma que, en todo caso, debe situarse por debajo del 10 %.

En el marco de la negociación de la OEP 2009, durante el último trimestre de 2008, previa negociación con las organizaciones sindicales, y atendiendo a la concurrencia de circunstancias que así lo aconsejen, se acordarán las medidas necesarias para hacer efectivas las previsiones sobre consolidación del empleo temporal contenidas en la disposición transitoria cuarta del EBEP.

## **III. MEDIDAS DE DESARROLLO PROFESIONAL**

### **III.1. Impulso a la promoción interna en la Oferta de Empleo Público del año 2009**

Tal y como se ha expresado en los apartados precedentes, las partes firmantes de este Acuerdo consideran que el fomento de la promoción interna debe erigirse en un elemento fundamental en la planificación y gestión de los recursos humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. La implementación de un sistema de carrera horizontal tiene en la articulación de procesos de promoción profesional uno de sus complementos más importantes. Aquélla, debe permitir la progresión de los empleados sin necesidad de cambiar de puesto, éstos deben fomentar la mejora en la cualificación profesional de los mismos, incentivando su continuo reciclaje y

preparación, a la vez que aprovechando la experiencia acumulada, un elemento que ni esta ni ninguna organización puede desconocer.

Dentro de este contexto, debe reseñarse, asimismo, los buenos resultados obtenidos por lo que se ha denominado “promoción cruzada”, es decir, el acceso desde una categoría laboral a una escala funcionarial, mecanismo que permite una promoción profesional de los empleados sujetos al régimen laboral, y la necesidad de profundizar en los procesos de “promoción horizontal” entre especialidades del mismo grupo de titulación.

Por todo ello, la Administración se compromete a que la Oferta de Empleo Público de 2009, incluirá una reserva de plazas para el sistema de promoción, conforme a los siguientes criterios:

- Los procesos de promoción interna se llevarán a cabo antes y de forma independiente respecto al turno de acceso libre.
- Las plazas que pudieran quedar desiertas en los mismos se añadirán a las previstas para el acceso libre.
- El número de plazas reservadas para la promoción interna alcanzará, al menos, los siguientes porcentajes:

Grupo A: 20 por ciento

Grupo B: 30 por ciento

Grupo C: 40 por ciento

- En el acceso al Grupo D se procederá a la inclusión de un proceso de promoción cruzada que contemple hasta un 50% de las plazas ofertadas.

En el proceso de promoción cruzada podrán participar los trabajadores del conjunto de categorías laborales del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **III.2. Implementación del proceso de promoción interna temporal**

La Administración de la Comunidad Autónoma formula a la Mesa la propuesta para la modificación de la normativa reglamentaria actualmente vigente para hacer posible la puesta en marcha de la promoción interna temporal en los términos previstos por el artículo 10 del Acuerdo de 27 de julio de 2006 de la Mesa Sectorial de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre condiciones de trabajo del personal funcionario que presta sus servicios en este ámbito sectorial

De igual modo, se aborda la cuestión respecto del personal laboral mediante Instrucción de la Dirección General de la Función Pública, por la que se aprueban los criterios de gestión a los efectos de aplicación de la promoción interna temporal regulada en el artículo 53 del VII Convenio Colectivo.

### **III.3. La carrera profesional en la nueva Ley de la Función Pública de Aragón.**

El Gobierno de Aragón adquiere el compromiso de incluir en el proyecto de la Ley de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público en la Comunidad Autónoma de Aragón, la regulación general de la carrera profesional de los funcionarios públicos de la Administración autonómica incluidos en su ámbito de aplicación.

### **III.4. Diseño e implantación del modelo definitivo de desarrollo profesional de los empleados públicos del ámbito sectorial de Administración General.**

El modelo definitivo de desarrollo profesional de los empleados públicos del ámbito sectorial de Administración General se implantará de acuerdo con lo que disponga la Ley que desarrolle el Estatuto Básico del Empleado Público en la Comunidad Autónoma de Aragón.

A tal efecto, el anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional acordado en el apartado III.5.1. y el sistema de perfeccionamiento profesional actualmente vigente en el ámbito sectorial de Administración General, se adaptarán e integrarán en el modelo definitivo de desarrollo profesional que se implante.

### **III.5. Medidas transitorias de desarrollo profesional.**

Hasta que se articule el modelo definitivo de desarrollo profesional de los empleados públicos del ámbito sectorial de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, se acuerda la adopción de las siguientes medidas transitorias para el desarrollo profesional de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo:

#### **III.5.1. “Anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional” del Complemento Específico.**

El personal funcionario de carrera y laboral fijo en servicio activo o situación asimilada, que preste sus servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y adquieran el derecho al devengo del primer o, en su caso, del segundo nivel del Componente Singular de Perfeccionamiento Profesional del Complemento Específico, percibirá, además y en las mismas condiciones que aquéllos, de forma progresiva, un componente singular transitorio del complemento específico en concepto de “anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional” por los siguientes importes anualizados:

|   | 1 de enero de<br>2009  | 1 de julio de<br>2009  | 1 de enero de<br>2010  |
|---|--|--|--|
| EMPLEADOS con el Primer nivel del componente singular de perfeccionamiento profesional del complemento específico reconocido  | Grupo A: 900<br>Grupo B: 650<br>Grupo C: 450<br>Grupo D: 400<br>Grupo E: 375 | Grupo A: 600<br>Grupo B: 435<br>Grupo C: 300<br>Grupo D: 265<br>Grupo E: 250 | Grupo A: 270<br>Grupo B: 205<br>Grupo C: 200<br>Grupo D: 155<br>Grupo E: 185 |
| EMPLEADOS con el Segundo nivel del componente singular de perfeccionamiento profesional del complemento específico reconocido | Grupo A: 900<br>Grupo B: 650<br>Grupo C: 450<br>Grupo D: 400<br>Grupo E: 375 | Grupo A: 600<br>Grupo B: 435<br>Grupo C: 300<br>Grupo D: 265<br>Grupo E: 250 | Grupo A: 600<br>Grupo B: 435<br>Grupo C: 300<br>Grupo D: 265<br>Grupo E: 250 |

El abono de tales cantidades se realizará de forma mensual, el primer día hábil del mes siguiente al de su devengo.

### **III.5.2. Régimen transitorio de consolidación de grado personal**

Como elemento anticipatorio del futuro modelo de desarrollo profesional de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y hasta que éste se articule definitivamente, de conformidad con el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, los funcionarios públicos del ámbito sectorial de la Administración General, con doce años de servicios reconocidos en el mismo Grupo profesional de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que, durante la vigencia del presente acuerdo, únicamente hayan consolidado el grado personal correspondiente al nivel mínimo del intervalo de niveles de su Escala de adscripción y cumplan los requisitos de especialización y formación que se determinen en la línea marcada por el Acuerdo de 18 de enero de 2007, podrán optar por la consolidación de un grado personal superior en dos niveles al nivel mínimo del intervalo de niveles de su Escala de adscripción. La consolidación tendrá

efectos a partir de 1 de enero de 2009 y podrá solicitarse en los términos y mediante el procedimiento que se determine por Instrucción de la Dirección General de la Función Pública.

A tales efectos, se computarán los servicios prestados como personal interino en el momento de adquirir la condición de funcionario de carrera.

La diferencia retributiva derivada de la consolidación del grado personal prevista en el párrafo primero del presente apartado se absorberá del “anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional” regulado en el apartado III.5.1 del presente Acuerdo, computándose como parte integrante de aquél.

### **III.5.3. Modificación del Acuerdo de 19 de julio de 2005, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se establecen los criterios y el régimen del primer nivel del componente singular del complemento específico de perfeccionamiento profesional.**

Se añade el siguiente párrafo al último del apartado segundo del Acuerdo de 19 de julio de 2005, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se establecen los criterios y el régimen del primer nivel del componente singular del complemento específico de perfeccionamiento profesional:

“También se computarán a tales efectos, los servicios prestados como personal funcionario o laboral en otras Administraciones Públicas por el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón”.

Dicha previsión tendrá efectos desde la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo.

### **III.5.4. Devengo de los importes correspondientes al segundo intervalo, grado o nivel del componente singular del complemento específico de perfeccionamiento profesional.**

Para la obtención del reconocimiento del segundo nivel del complemento de desarrollo profesional, el personal funcionario de carrera y personal laboral fijo deberá encontrarse en situación de servicio activo y acreditar doce años de servicios continuados o acumulados, en los términos previstos en el Acuerdo de 18 de enero de 2007, de la Mesa Sectorial de Administración General, sin que sea exigible la acreditación de la formación mínima prevista en el mismo.

A tales efectos, se computarán los servicios prestados como personal funcionario interino o laboral temporal en el momento de adquirir la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo.