



servicios a la ciudadanía

sector de la administración autonómica
sección sindical
dga

Rueda de prensa

El atasco en las oposiciones de la DGA

marzo 2024

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

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



Un atasco de dimensiones desconocidas.

- 1) **OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO APROBADAS 2017-2023.** Desde el año 2017 se han aprobado en la Administración General de la DGA 11 ofertas de empleo público (OEP), 4 de carácter extraordinario (para la estabilización del empleo temporal) y 7 de carácter ordinario, en cumplimiento de la Ley de Función Pública de Aragón.
- 2) **PLAZAS APROBADAS.** Un total de 4.966 plazas (aproximadamente un 40% de la plantilla de Administración General) han sido aprobadas en esas 11 OEP. 2.287 plazas a concurso-oposición, 620 a concurso, y 2.059 a oposición.
- 3) **OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO FINALIZADAS.** De las 11 OEP aprobadas sólo ha finalizado en su totalidad la OEP ordinaria de 2017. En estos momentos las 3 OEP de estabilización de los años 207, 2018 y 2019 se encuentran ejecutadas al 80%. Las **7 ofertas de empleo público restantes están sin iniciar** sus procesos selectivos correspondientes.
- 4) **PLAZAS CON EL PROCESO SELECTIVO FINALIZADO.** Están en diferentes fases de ejecución 2.023 plazas de concurso-oposición y finalizadas 164 plazas de oposición. Ello supone total de 2.187 plazas.
- 5) **PLAZAS PENDIENTES DE REALIZAR PROCESO SELECTIVO.** En este momento faltan por comenzar las pruebas selectivas de 2.779 plazas, 1.895 de oposición, 264 plazas de concurso-oposición y 620 de concurso.

Con estos datos podemos decir que resolver los procesos selectivos del 44% de plazas aprobadas (2.187 plazas de 4.966 convocadas) le va a costar a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón más de 6 años y medio.

¿Cuántos años necesitará para finalizar los 268 procesos pendientes que incluyen 2.779 plazas? ¿Otros 6 años y medio?



El origen del problema: el Instituto Aragonés de Administración Pública.

El Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP) es desde su creación, en 1986, el órgano especializado dedicado a la formación y selección del personal funcionario y laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Es un órgano que adolece de importantes carencias. Carencias en medios técnicos, medios humanos y en procedimientos para realizar sus funciones.

- 1) **PLANTILLA ESCASA.** El Instituto Aragonés de Administración Pública cuenta con una plantilla de 16 personas (incluyendo la Dirección), de las cuales únicamente 7 se dedican a las tareas de selección.
- 2) **MEDIOS OBSOLETOS.** Buena parte de los procesos se realizan casi de manera manual, al margen de las aplicaciones informáticas integradas en el sistema de gestión de recursos humanos de la DGA, lo que origina falta de operatividad y retrasa enormemente el tratamiento de los miles de datos que general las convocatorias de los numerosos procesos selectivos.
- 3) **FALTA DE CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS UNIFICADOS.** No existe normativa legal que establezca con carácter imperativo los plazos intermedios de las diferentes fases de un proceso selectivo. La Ley de Función Pública de Aragón sólo indica que el proceso selectivo debe finalizar en el plazo máximo de 6 meses desde su convocatoria, y ésta deberá realizarse en el plazo máximo de 3 meses desde la aprobación de la oferta de empleo público. **Eso quiere decir que en 270 días (9 meses) debería ejecutarse una OEP.** Nada más lejos de la realidad, como veremos ahora.

Los problemas del IAAP se arrastran desde hace tiempo. CCOO las ha denunciado en reiteradas ocasiones y ha propuesto repetidas veces la necesidad de contar con un Organismo Autónomo especializado en la selección y formación, no sólo de los empleados públicos autonómicos, sino de todo el personal de las administraciones públicas aragonesas (ayuntamientos, comarcas, diputaciones provinciales, Universidad de Zaragoza) mediante convenios de colaboración.



Y estos problemas han quedado en evidencia tras la aprobación de los procesos de estabilización para la reducción de la temporalidad, que comenzaron en 2017. Y se agravaron con la aprobación de la Ley 20/2021 que pone fecha límite el 31 de diciembre de 2024 para reducir la temporalidad en las administraciones al 8%.

Los gobiernos que aprobaron las OEP de 2017 a 2022 no tomaron ni una sola medida para dimensionar el IAAP adecuadamente, para poder hacer frente al trabajo que se avecinaba.

El Gobierno actual ha empezado a tomar decisiones, porque no le quedaba otro remedio, pero no caminan en la dirección adecuada.

Con la estructura actual del IAAP (tras la propuesta aprobada por el actual Gobierno de Aragón) y con los procedimientos utilizados por los tribunales de selección estamos muy lejos de alcanzar los objetivos establecidos por el Gobierno central de reducir la temporalidad por debajo del 8% al finalizar 2024, y casi con toda probabilidad tampoco estaremos por debajo del 8% de temporalidad al acabar el año 2025.

Veamos porqué realizamos esta afirmación.

Algunos datos que ayudan a entender la situación: Análisis de los procesos de estabilización 2017-2019.

Para poder entender de una manera más gráfica de lo que estamos hablando hemos realizado un análisis de las tres ofertas de empleo público de estabilización (2017, 2018 y 2019) que se acumularon en su día, y que están finalizadas o en su fase final. En total 2.023 plazas.

El desarrollo de los procesos selectivos tiene una serie de hitos importantes. Para analizar por qué los procesos selectivos se ejecutan de forma tan lenta, desde CCOO hemos estudiado cuánto tiempo tarda en realizarse cada uno de estos hitos.

Las Ofertas de Empleo Público, según la normativa, deben aprobarse en el primer trimestre de cada año. En el caso de Aragón, todas las Ofertas de Empleo desde el 2017 se han aprobado en los meses de noviembre y diciembre.



- 1) **CONVOCATORIA.** Tras la aprobación de la Oferta de Empleo, en la que se incluyen todas las plazas que deben ser cubiertas, la Administración tiene que convocar las oposiciones: **una convocatoria por cada categoría o especialidad profesional.** Para realizar este trámite, la Administración empleó una media de **331 días.**

- 2) **LISTA DE ADMITIDOS.** Una vez convocados los procesos, los y las aspirantes tienen que presentar sus solicitudes. Para este trámite, normalmente se establece un plazo de 20 días naturales; tras él la Administración debe publicar una **lista de admitidos y nombrar al Tribunal** que se hará cargo de la realización y corrección de los exámenes.

Para realizar este trámite (listado de admitidos y nombramiento de Tribunal), la Administración empleó una media de **545 días.**

- 3) **EXÁMENES (FASE DE OPOSICIÓN)** . Una vez nombrado el Tribunal **comienza** el proceso selectivo, es decir, la realización de los **exámenes.**

En el caso de los procesos de estabilización el proceso selectivo consta de exámenes y posterior valoración de méritos.

Desde el nombramiento del Tribunal hasta la realización del **primer examen** transcurre una **media de 70 días.** Aquí es donde comenzamos a detectar situaciones muy desiguales, una desigualdad que a nuestro juicio es inexplicable. Porque entre el nombramiento del Tribunal y el primer examen pueden transcurrir 155 días, como en el caso del personal de limpieza, o pueden transcurrir 24 días, como en el caso del personal veterinario.

Desde la realización del **primer examen hasta la publicación de la suma de las notas** de todos los **exámenes** del proceso (que pueden ser 2 ó 3) han transcurrido una media de 146 días, siendo el proceso que menos duró el de personal Médico de Administración Sanitaria, 42 días. Y el que más tardó en realizarse el de Veterinarios y veterinarias, que tardó 362 días. Si bien es cierto que hay procesos en los que hay poquitos aspirantes y otros en los que hay muchos y esto puede incidir en su duración, tenemos procesos como el de veterinarios que duran 100 días más que el de Administradores Superiores, con un número semejante de participantes. O el proceso de Ingenieros Técnicos Forestales que, con 140 participantes, se resolvió



en 75 días, mientras en el caso de Subinspectores Médicos, con 50 participantes, se tardó 160 días en resolver.

En la realización de los exámenes hay que pararse un poco, porque se dan situaciones llamativas como que para corregir los **exámenes de tipo test** se tarde una media de 59 días; se puedan tardar 22 días, como en el caso de la categoría de Peón, o los 263 días los aspirantes que realizaron el examen tipo test de Oficial 1ª Conductor tardaron en conocer su nota.

Resulta curioso observar que se corrigen más rápidamente los exámenes tipo test de procesos selectivos del Grupo A2 (titulados universitarios, como Ingenieros Técnicos, Educadores,...) que los del resto de Grupos. Así, la media en el caso del Grupo A2 es de 34 días, mientras que la media en los procesos de los grupos inferiores es de 73 días, más del doble.

Hay otro tipo de **exámenes**, escritos, de desarrollo que requieren una **lectura pública** para su corrección. La persona opositora realiza el examen y luego lo lee ante el Tribunal; también hay procesos en los que se realizan exámenes orales.

En estos casos, también hay disparidad de fechas. El tiempo medio en el que se corrige este tipo de examen es de 45 días. En este caso, es importante fijarse en el número de personas que realizan el examen, pues no puede durar lo mismo corregir exámenes con lectura pública en el que leen 100 personas que otros en los que participan 8 ó 10. Pero también en estos casos, las cifras son llamativas:

El examen que menos tiempo tardó en corregirse fue el de Biólogos/as, en el que 18 participantes vieron su examen corregido en 8 días. En cambio, 5 Geógrafos/as tardaron en poder leer su ejercicio y conocer el resultado de su examen 85 días.

Hay otros procesos con gran número de participantes:

En el caso de Administradores/as Superiores 130 aspirantes vieron su examen corregido en 60 días; mientras tanto, 242 Veterinarias y Veterinarios (casi el doble de aspirantes que en el caso anterior) tardaron 171 días en ver su examen corregido (casi el triple de tiempo). Esto sucede porque el Tribunal tiene la potestad de escoger **cuántos participantes leen cada día**; mientras en unos casos se convoca a seis participantes en otros llaman solamente a tres.



Aunque quizá lo más llamativo en cuanto a la realización y corrección de exámenes es que, por término medio, **a la Administración le cuesta más tiempo la corrección de exámenes tipo test (aparentemente más sencillos porque los corrige una máquina) que la realización y corrección de exámenes orales o con lectura pública.** Los exámenes tipos test tardaron una media de 73 días en ser corregidos, mientras los exámenes con lectura pública tardaron una media de 45 días.

VALORACIÓN DE MÉRITOS (FASE DE CONCURSO). En cuanto a la **fase de concurso (valoración de méritos: formación y experiencia)**, también presenta grandes diferencias, puesto que hay casos en los que se valoran méritos de alrededor de 400 personas, mientras en otros casos pueden ser de menos de diez aspirantes.

Lo primero que llama la atención aquí es que no existe un **plazo** común para la presentación de **méritos**. Las convocatorias indican que es cada Tribunal quien establece el plazo. De este modo, tenemos procesos en que los aspirantes han tenido 3 días para presentar los méritos, mientras otros han dispuesto de 20 días. Este segundo plazo supone tres semanas más en la duración del proceso.

La resolución de la fase de concurso dura una media de 68 días; con plazos tan dispares como el de Técnicos de Gestión e Inspección Financiera que, con dos aspirantes, tardó en resolverse más de 4 meses y el de TCAE (Auxiliar de Enfermería) que, con 124 aspirantes a valorar, se resolvió en menos de la mitad de tiempo.

Tras la fase de concurso, el Tribunal debe realizar una resolución con la **suma de notas** de los exámenes y los méritos, **llegando a tardar 83 días en hacer una suma de las notas de tres aspirantes**, en los casos de Celador de Obras Públicas o Capataz de Brigada. O Capataz de Cuadrilla que, desde el 2 de noviembre que se publicaron las puntuaciones de la fase de concurso, no se ha publicado todavía la Resolución con la suma de notas.



Esquema-resumen duración media fases (hitos) procesos selectivos

1. Convocatoria: 331 días.
2. Lista de admitidos y Tribunal: 545 días
3. Fase de Oposición
 - a. Primer examen
 - i. Media: 70 días
 - ii. Máximo: 155 días (Personal de Limpieza)
 - iii. Mínimo: 24 días (Veterinarios/as)
 - b. Duración todos los exámenes
 - i. Media: 146 días
 - ii. Máximo: 362 días (Veterinarios/as)
 - iii. Mínimo: 42 días (Médicos/as de Administración Sanitaria)
 - iv. Ingenieros/as Técnicos/as Forestales, 140 participantes, 75 días.
 - v. Subinspectores/as Médicos/as, 50 participantes, 160 días.
 - c. Exámenes tipo test
 - i. Media: 59 días.
 - ii. Media Subgrupo A2: 34 días.
 - iii. Media Grupos C y E: 73 días.
 - iv. Mínimo: 22 días (Peón).
 - v. Máximo: 263 días (Oficial 1ª Conductor).
 - d. Exámenes con lectura pública.
 - i. Media: 45 días.
 - ii. Biología: 18 participantes, 8 días.
 - iii. Geografía: 5 participantes, 85 días.
 - iv. Administradores/as Superiores: 130 aspirantes, 60 días.
 - v. Veterinarios/as: 242 aspirantes, 171 días.
4. Fase de Concurso
 - a. Media: 68 días.
 - b. Técnicos/as de Gestión e Inspección Financiera: 131 días.
 - c. TCAE: 56 días.
5. Suma de la Fase de Oposición y de la Fase de Oposición.



La pregunta que cabe realizarse es **¿Cómo es posible semejante abanico de posibilidades en cuanto a los plazos entre unos y otros procesos?**

Como hemos visto en los datos, las diferencias no vienen dadas, exclusivamente, por la complejidad del proceso, ni por el número de participantes, ni por lo complicado del proceso de selección, ni por el número de pruebas.

¿Por qué esa disparidad?

Porque **no existe ni una sola norma que establezca plazos obligatorios para cada uno de los momentos del proceso selectivo**. No hay un plazo máximo para nombrar un Tribunal, no hay un plazo máximo para que ese Tribunal ponga el primer examen, para que corrija el primer examen o lo publique, y así cada uno de los momentos; no hay una norma que indique cuántas personas pueden convocarse para realizar el examen oral en un día.

Con lo cual, tan legal es:

- Que un Tribunal feche el primer examen 7 días después de la lista de admitidos y excluidos, como que lo haga 2 meses más tarde.
- Que un Tribunal cite a 3 personas en una tarde para realizar un examen oral o para la lectura de un examen, o que cite a 6 personas.
- Que el plazo para presentar los méritos de la fase de concurso sea de 3 días como de 20 días hábiles.
- Que, tras realizar el examen, la lectura se inicie a partir del día siguiente o se inicie 3 meses después de su realización.
- Que todo el proceso termine en 90 días o en 1.000.

Este estudio está incompleto, ya que todavía hay **20 procesos** de las ofertas de estabilización de 2017, 2018 y 2019, que incluyen más de 100 plazas, que fueron convocadas en los años 2020 y 2021, y que **ni siquiera han comenzado** a realizarse. Esto es una falta de respeto y sensibilidad hacia las personas opositoras, que están dedicando tiempo y esfuerzo a prepararse.

Y esto tiene consecuencias. Mientras a los exámenes que se realizaron en primer lugar, allá por 2021, acudían más de la mitad de quienes habían presentado la solicitud, en el caso de los últimos realizados, como el de Titulados en Química,



cuyo examen se hizo hace poquitos días, han acudido solamente el 25% de las personas inscritas.

La propuesta del Gobierno. Una solución fallida.

A diferencia de los gobiernos anteriores, el actual Gobierno de Aragón ha decidido tomar medidas para intentar paliar los retrasos en los procesos selectivos. Sin embargo, para CCOO, estas propuestas no van a permitir reducir sustancialmente los plazos.

El pasado lunes, 18 de marzo, el Consejero de Hacienda anunciaba que el IAAP iba a duplicar la plantilla para acelerar los procesos selectivos, cuando en realidad lo que va a suceder es que **lo que duplica es el número de jefaturas**. El Departamento de Hacienda, a propuesta de la dirección del propio IAAP ha decidido incrementar un 50% la plantilla, que pasará de 16 a 23 personas. Y **esos 7 nuevos puestos de trabajo son todos ellos jefaturas**, por lo que el IAAP seguirá contando únicamente con 3 Administrativos y 2 Auxiliares Administrativos. A cambio contará con 4 Jefaturas de Sección en lugar de las 2 que tenía y tendrá 10 Jefaturas de Negociado en lugar de las 5 actuales.

Además el Consejero de Hacienda sumó las 8 plazas de la Comisión Permanente de Selección que, en realidad, sustituyen a las decenas de tribunales de selección existentes en la realidad.

Conclusiones.

Para CCOO la demora de los plazos tiene **consecuencias**; quienes participan en los procesos selectivos son personas que ponen buena parte de su vida en la preparación de una oposición y la Administración tiene la obligación de garantizar unas condiciones mínimas en la realización.

Las personas que opositan **tienen derecho** a que el proceso selectivo al que se presentan **se resuelva en el plazo máximo** que establece la ley (270 días).



De igual forma, **tienen derecho a tener un calendario previsto de la realización de las pruebas**, público y transparente, tal y como se recoge en el decreto que regula el funcionamiento del IAAP.

Es necesario **dotar de plantilla al IAAP** con carácter extraordinario y urgente. Sin plantilla no es posible sacar adelante el trabajo.

Los tribunales de selección deben someterse a un procedimiento vinculante, con un calendario igual para todos, atendiendo a las especificidades de cada proceso selectivo.

Propuestas de CCOO

CCOO, a lo largo de estos últimos años, ha realizado propuestas con el objetivo de reducir la temporalidad al 8% al finalizar el año 2024. En mayo de 2022 firmó un Acuerdo con un calendario de desarrollo de los procesos selectivos que el Gobierno de Aragón incumplió. En diciembre de 2023 volvió a alcanzar un Acuerdo con el mismo objetivo, acuerdo que ya ha sido incumplido en las medidas que debían llevarse a cabo entre enero y marzo de 2024.

A la vista de estos incumplimientos, CCOO va a presentar en la mesa de negociación **una propuesta de calendario de desarrollo de las diferentes fases de los procesos selectivos**, de obligado cumplimiento para los diferentes tribunales de selección.

Asimismo, CCOO propone que, utilizando los sistemas extraordinarios de provisión establecidos (**atribución temporal de funciones**) se destine al IAAP personal suficiente (**no menos de 30 personas**) para afrontar con garantías el calendario de ejecución de procesos, que deberá ser aportado de manera proporcional por todos los Departamentos del Gobierno de Aragón.