



MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL PROYECTO DE DECRETO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2024, EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

Esta Memoria se emite en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, el cual exige que la memoria incluya:

- Una justificación del cumplimiento de todos los principios de buena regulación.
- Un análisis de la adecuación de los procedimientos administrativos que en ella se incluyan a las exigencias derivadas de su tramitación electrónica.
- Las aportaciones obtenidas en la consulta pública, en caso de haberse realizado.
- El impacto social de las medidas.
- Otras consideraciones de especial relevancia.

1. Cumplimiento de los principios de buena regulación.

Para la elaboración de este Decreto han sido tenidos en cuenta los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, tal como se exige en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón.

Este decreto responde al principio de necesidad, para poder convocar la cobertura de puestos que deben ser objeto de reposición. Se responde con eficacia y proporcionalidad a la citada necesidad, pues la oferta que se aprueba se ha elaborado previo análisis de las necesidades.

Las medidas de planificación de recursos humanos que se incluyen en este decreto persiguen, según el artículo 69 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (de ahora en adelante TREBEP), contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión



adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La oferta de empleo público aporta seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, de modo que la ciudadanía puede conocer las plazas a convocar, conociendo de antemano las reglas básicas a las que se sujetarán las convocatorias. En ningún caso conlleva esta regulación restricción de derechos de los particulares, sino que los garantiza y trata de forma específica y de acuerdo con la legislación vigente, las situaciones que precisan de una atención o medidas específicas.

2. Análisis de la adecuación de los procedimientos administrativos a las exigencias derivadas de su tramitación electrónica.

En el proyecto de Decreto no se incluyen procedimientos administrativos, por lo que no procede la realización de análisis alguno a este respecto.

En todo caso, cabe señalar que, de conformidad con el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las convocatorias de los procesos selectivos derivados de la presente Oferta de Empleo Público establecerán la obligatoriedad de que las personas participantes se relacionen por medios electrónicos y, en todo caso, en los trámites de presentación de solicitudes y aportación de documentación, utilizando exclusivamente medios electrónicos y garantizándose, en caso necesario, el acceso y disponibilidad de los medios tecnológicos que se precisen. Para ello existe en el portal web del Instituto Aragonés de Administración Pública, la plataforma adecuada desde la que realizar toda la serie de trámites mencionados.

3. Aportaciones obtenidas en la consulta pública, en caso de haberse realizado.

El artículo 43 de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, establece que “podrá prescindirse del trámite de consulta pública (...) cuando se trate de normas organizativas o presupuestarias”.

Dado que el presente decreto es de carácter organizativo, no requiere la realización del trámite de consulta pública previa.

4. Impacto social de las medidas.

Tal y como ya se preveía en la memoria justificativa del proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para años anteriores en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, de conformidad con lo dispuesto en el artículo



35 de la Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón, en la elaboración de este proyecto de Decreto se ha tenido en cuenta el posible impacto familiar de los preceptos que en el mismo se contienen, haciendo constar que no lleva aparejados efectos directos.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que se ha cumplido con el cupo de plazas previstas en el artículo 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón de reserva para las personas con discapacidad, así como con el cupo previsto en la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las Víctimas del Terrorismo, de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

Además, esta Oferta genera un impacto social positivo, en tanto que ahonda en los principios constitucionales de acceso al empleo público previstos en los artículos 23 y 103 de la Constitución Española.

5. Otras consideraciones de especial relevancia.

En cuanto a otras consideraciones de especial relevancia, en este caso cabe señalar, en primer lugar, que la elaboración del presente decreto se encuentra prevista en el Plan Anual Normativo del Gobierno de Aragón correspondiente al año 2024, aprobado mediante acuerdo del Gobierno de Aragón de 28 de febrero de 2024.

Por otra parte, se considera de especial relevancia la realización de un análisis sobre la necesidad y oportunidad de la norma.

El artículo 70 del TREBEP y el artículo 23 del texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, constituyen el marco normativo regulador de la Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público es, de conformidad con dichos preceptos, el instrumento de planificación en el que figuran las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso.

Asimismo, la Oferta de Empleo Público ha de asegurar la efectividad del derecho de incorporación al empleo público de las personas con discapacidad, haciendo realidad el mandato constitucional proclamado en su artículo 49, así como la previsión legal de reserva de un cupo de plazas para tal fin contenida en la disposición adicional sexta de la Ley de



Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, así como la previsión legal de reserva de un cupo de plazas para tal fin contenida en el artículo 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón. Además, constituye el instrumento idóneo para conciliar el derecho de acceso a la función pública, constitucionalmente reconocido, con el derecho de promoción interna que la normativa de función pública consagra para los empleados y empleadas públicas, previendo el número de plazas vacantes que se reservan para dar efectividad al citado derecho de promoción profesional, configurado como uno de los principales elementos del sistema de carrera administrativa.

En suma, la Oferta de Empleo Público, además de ser un instrumento básico de ordenación de los recursos humanos de toda Administración Pública, constituye un elemento imprescindible de toda política de personal para asegurar la profesionalidad de los empleados públicos y la calidad del funcionamiento de los servicios públicos y para garantizar el derecho constitucional de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, asegurando con ello que la Administración Pública cumpla su cometido de servir con objetividad los intereses generales, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

La Oferta de Empleo Público se regirá por lo dispuesto, con carácter básico para esta materia, en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, automáticamente prorrogados para 2024, de acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española.

El artículo 20. Dos. 1 de esta Ley fija en el 120 por cien la tasa de reposición de efectivos en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores.

A efectos de la aplicación de la tasa de reposición, para la fijación del límite cuantitativo a la incorporación de plazas a la Oferta de Empleo en el sector público se consideran sectores prioritarios una serie de ámbitos entre los que se incluye lo dispuesto en el artículo 20. Dos. 3, en las letras D), E), G), Ñ) y O), es decir, el personal de las Administraciones Públicas que tenga encomendadas funciones de control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos, de asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos, de cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios, el personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales, el personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo y el personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.



La Oferta de Empleo Público propuesta es plenamente respetuosa con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de forma que el cálculo del límite cuantitativo fijado hasta el 120 por ciento se ha realizado sobre la diferencia resultante entre el número de funcionarios de carrera y personal laboral fijo, entendiendo ambos como sectores prioritarios, que, durante el ejercicio presupuestario de 2023, dejaron de prestar servicios en los ámbitos contemplados en las letras D), E), G), Ñ) y O), del apartado Dos.3 del citado artículo y el número de funcionarios de carrera y personal laboral fijo que se incorporaron en los mismos ámbitos en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público o reingresados desde situaciones que no conllevan la reserva del puesto de trabajo. Igualmente, se han tenido en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 20. Tres. 4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, no se han computado para el límite máximo de tasa:

- a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público ejercicios anteriores.
- b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de estos procesos.
- c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

En consecuencia, el límite cuantitativo de la tasa de reposición para este ejercicio se sitúa en 454 plazas. Este límite es el resultado de calcular el límite cuantitativo del 120 por ciento de la tasa de reposición tanto en el personal funcionario como laboral entendiendo ambos como personal que presta servicios en sectores prioritarios.

En aplicación de la regulación previamente mencionada y teniendo en cuenta la posibilidad de acumulación prevista en el apartado Cuatro del citado artículo 20, se procede a la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2024 correspondiente al ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, se dispone de 454 plazas de acceso por turno libre, de las cuales, 403 se disponen para ser cubiertas por funcionario de carrera, y 51 plazas por personal laboral, incluido el cupo para ser cubiertas por quienes se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las Víctimas del Terrorismo (5 plazas), en el ámbito de aplicación de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón (5 plazas), en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2018,



de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (9 plazas), y de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón (37 plazas, de las cuales 23 a turno de discapacidad física o sensorial, 9 discapacidad intelectual y 5 de enfermedad mental).

Asimismo, se incluyen 210 plazas de la promoción interna vertical, 12 de promoción horizontal y 30 de promoción cruzada, a fin de posibilitar la promoción profesional en función de la cualificación adquirida por los empleados públicos.

Por último y en relación con las Entidades de Derecho Público, el Gobierno de Aragón considera conveniente incluir, en los términos previstos en la ley presupuestaria estatal, las necesidades de incorporación de personal con carácter permanente en estos organismos públicos. El desarrollo de los correspondientes procesos de selección, en ejecución de las previsiones que se incorporan, se llevarán a cabo por parte de los mismos con el mismo régimen de autonomía de gestión con el que se vienen realizando, derivado de su especial naturaleza jurídica y con sujeción al régimen jurídico que les es propio, sin que sean de aplicación las disposiciones de este Decreto que inciden en el procedimiento selectivo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20.Tres.3 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, se condiciona la tasa de reposición de efectivos a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín oficial de la Comunidad Autónoma antes de la finalización del año, y también a que la convocatoria de las plazas se efectúe, mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Comunidad Autónoma, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas.

Para determinar el número de plazas ofertables a incluir en la tasa de reposición ordinaria, se han tenido en cuenta los criterios de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre. Una vez realizado el cómputo de las plazas ha sido necesario cruzar dicha información con el número total de puestos existentes que se consideren susceptibles de ser ofertados en función de la disponibilidad de puestos de trabajo en las distintas categorías y clases de especialidad. Para que dicho cálculo sea fidedigno es preciso, además, tener en cuenta el número de plazas ofertadas en ofertas de empleo público en vigor, incluyendo las derivadas de tasa de reposición, y de las tasas de estabilización aprobadas en años anteriores y todavía en ejecución o en plazo para ser ejecutadas.



Por su parte, el artículo 70.2 del TREBEP, establece que la oferta de empleo público *“se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas”*. En este mismo sentido se pronuncia el artículo 23 del texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, que establece que *“la Diputación General de Aragón aprobará la oferta anual de empleo público”*.

La Ley de Presupuestos del Estado establece, con carácter anual, la tasa de reposición a la que se deberá ajustar la correspondiente oferta de empleo público. Esta tasa de reposición constituye, por una parte, la fijación de los límites dentro de los cuales podrán operar las distintas Administraciones Públicas a la hora de aprobar la oferta de empleo público anual y, por otra parte, un recordatorio de la imposición legal de que ésta sea aprobada.

La Ley 17/2023, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2024 establece, en su artículo 35.6 que el Gobierno de Aragón, dentro de los límites establecidos con carácter básico en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma equivalente en materia de empleo público y a propuesta de los respectivos departamentos competentes en materia de función pública, sanidad y educación, aprobará la oferta de empleo público correspondiente para cada uno de los ámbitos sectoriales.

Por último, señalar que la Oferta de Empleo Público atiende a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos, tal y como señala el artículo 20. Dos.5 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (prorrogada para 2024), tal y como consta en la memoria económica que acompaña al proyecto de Decreto

Zaragoza, a fecha de firma electrónica
Antonio Villacampa Duque
Director General de la Función Pública