



INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL DEPARTAMENTO DE HACIENDA, INTERIOR Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2024 EN EL ÁMBITO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN

Sometido a informe de la Secretaría General Técnica de Hacienda, Interior y Administración Pública el *proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2024 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón*, procede realizar las siguientes observaciones:

PRIMERO.- OBJETO DEL INFORME.

De acuerdo con el artículo 44.5 del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón: *"Una vez elaborada la documentación citada en los apartados anteriores, se emitirá informe de la Secretaría General Técnica del Departamento al que pertenezca el órgano directivo impulsor de la disposición, en el que se realizará un análisis jurídico procedimental, de competencias y de correcta técnica normativa, así como cualquier otra circunstancia que se considere relevante"*.

A tal fin, se ha remitido a esta Secretaría General Técnica, desde la Dirección General de la Función Pública, el *proyecto de Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2024 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón*.

SEGUNDO.- MARCO JURÍDICO HABILITANTE.

De acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP):



“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.”

Según el artículo 23 del texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón (en adelante TRLFP), aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, y el artículo 2.2.k) 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, le corresponde al Gobierno de Aragón la aprobación de la Oferta de Empleo Público, a propuesta del Consejero competente en materia de función pública, de conformidad con los artículos 11.2.f) y 12.2.e) del TRLFP en relación con el artículo 3.2.e) del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre.

En este contexto, las referencias al Consejero de Presidencia y Relaciones Institucionales o al Consejero de Economía, Hacienda y Función Pública deben entenderse realizadas en la actualidad al Consejero de Hacienda, Interior y Administración Pública, de acuerdo con el Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en relación con el Decreto 298/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública, cuyo artículo



34.1.g) establece que le corresponde a la Dirección General de la Función Pública *“la elaboración y tramitación de la Oferta de Empleo Público, con excepción de la oferta de empleo público correspondiente al personal estatutario y al personal docente no universitario”*.

La oferta de empleo público es, de acuerdo con la normativa señalada, el instrumento de planificación en el que figuran las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante personal de nuevo ingreso y se rige por lo dispuesto, con carácter básico, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tal y como se refleja en la parte expositiva del proyecto de decreto y en la memoria justificativa elaborada por el Director General de Función Pública:

“Esta 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 2023, automáticamente prorrogados para 2024.

El artículo 20.Dos.1 de esta Ley fija en el 120 por cien de 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 las 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 y la gestión de 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 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 a 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 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. “se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas”.

TERCERO.- ANÁLISIS PROCEDIMENTAL

Para analizar los trámites que han de seguirse para la elaboración de este Decreto hay que partir de su naturaleza jurídica. Esta cuestión no es pacífica, ya que el Tribunal Supremo se ha pronunciado, en ocasiones, considerando la oferta de empleo público como un acto administrativo de carácter general destinado a una pluralidad de personas y, de forma contradictoria en otras sentencias, le ha asignado naturaleza de disposición general (valgan por todas las Sentencias de fecha 28 de octubre de 1987 -RJ 1987/7034-; de 19 de diciembre de 1986 -RJ 1986/7478- y de 16 marzo 1993 -RJ 1993/2070-). Así lo viene reconociendo la Dirección General de Servicios Jurídicos en sus informes emitidos al respecto y, finalmente,



opta por partir de la premisa de que la Oferta de empleo público es una disposición de carácter general.

Por lo tanto, como el Decreto de aprobación de la Oferta de Empleo Público tiene naturaleza reglamentaria, el procedimiento que debe seguirse hasta su inserción en el ordenamiento jurídico debe respetar los trámites señalados en el Capítulo IV del Título VIII del texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón (en adelante TRLPGA).

1. Todo procedimiento de elaboración de una norma ha de tener como punto de partida, según requiere la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPACAP) en sus artículos 54 y 58, un acto formal de apertura del expediente en el que, de forma ordenada, se acumulen los distintos trámites y documentos. Este acto es una **Orden de inicio** cuya iniciativa, tal y como establece el artículo 42 del TRLPGA, corresponde a las personas miembros del Gobierno en función de la materia objeto de regulación, que designará el órgano directivo al que corresponderá el impulso del procedimiento. A tal efecto, se ha dictado la Orden de 19 de noviembre de 2024, del Consejero de Hacienda, Interior y Administración Pública que encomienda a la Dirección General de la Función Pública la preparación del texto del Decreto y la realización de los trámites necesarios para su aprobación.

2. El artículo 133 de la LPACAP obliga a las Administraciones Públicas a sustanciar una **consulta pública**, con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de Ley o de reglamento, a través del portal web de la Administración competente. No obstante, podrá prescindirse de este trámite en determinados supuestos.

El artículo 43 del TRLPGA regula también la consulta pública previa y, en su apartado 3, establece expresamente los mismos supuestos de excepción a este trámite que los contemplados en la normativa estatal. Tal y como señala el apartado 4 de este precepto, la concurrencia de alguna de las razones que permiten prescindir del trámite de la consulta pública previa debe motivarse en la memoria justificativa y así se realiza adecuadamente en la memoria justificativa de 19 de noviembre de 2024 del Director General de Función Pública.



Por otro lado, al tratarse de una norma organizativa que debe aprobarse anualmente en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70 del EBEP parece justificado omitir, además, de la consulta pública previa, los trámites de audiencia e información pública, conforme a lo establecido en el artículo 47.4.a) del TRLPGA.

3. El artículo 44 del TRLPGA exige que el proyecto de norma vaya acompañado de una **memoria justificativa** con todo el extenso contenido que se establece en el citado artículo.

A este respecto, consta en el expediente la memoria justificativa del Director General de la Función Pública de 19 de noviembre de 2024, en la que se incluye una justificación del cumplimiento de los principios de buena regulación; un análisis de la adecuación de los procedimientos administrativos a las exigencias derivadas de su tramitación electrónica; un apartado relativo al impacto social de las medidas y otras consideraciones de especial relevancia como es el análisis de la necesidad y oportunidad de la norma.

4. El artículo 44.3 del TRLPGA señala que *“se incorporará también una **memoria económica** con la estimación del coste económico a que dará lugar la implantación de las medidas contenidas en la disposición normativa en tramitación y, en caso de que implique un incremento de gasto o disminución de los ingresos, presentes o futuros, deberá detallar la cuantificación y valoración de sus repercusiones”*.

En este sentido, se ha incorporado al expediente la memoria económica del Director General de la Función Pública de 19 de noviembre de 2024.

Asimismo, de conformidad con los apartados 5 y 6 del artículo 35 de la Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para 2024 referente a la tramitación de las ofertas de empleo público, deberá incorporarse al expediente el **informe de la Dirección General de Presupuestos**.

5. El artículo 44.4 del TRLPGA establece que los proyectos de disposiciones normativas deben ir acompañados de la siguiente documentación:



a) *“Un informe de evaluación de impacto de género, que deberá contemplar en todos los casos los indicadores de género pertinentes y los mecanismos destinados a analizar si la actividad proyectada en la norma podría tener repercusiones positivas o adversas, así como las medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten, para reducir o eliminar las desigualdades detectadas, promoviendo de este modo la igualdad. El informe de evaluación de impacto de género, que será elaborado por la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente, incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género”.*

La Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón, ya establecía en su artículo 18 la necesidad de la elaboración de **un informe de evaluación del impacto de género** no solamente en el supuesto de los proyectos de Ley, sino también, con carácter previo a la aprobación de reglamentos y planes del Gobierno de Aragón.

En el caso que nos ocupa, el artículo 50.2 de la Ley 7/2018, exige expresamente que las *“ofertas públicas de empleo de las Administraciones públicas aragonesas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctima de violencia”.*

Por otro lado, el artículo 44 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 señala que el informe de impacto de género incorporará una evaluación sobre el impacto por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

Obra en el expediente un informe de 20 de noviembre de 2024, de la responsable de la unidad de igualdad de la Secretaría General Técnica de Hacienda y Administración Pública, comprensivo de estos extremos.



b) *“En el caso de disposiciones normativas que puedan afectar a personas con discapacidad, un informe de la unidad de igualdad adscrita a la secretaría general técnica del departamento proponente sobre impacto por razón de discapacidad, que analice los posibles efectos negativos y positivos sobre las mismas y establezca medidas que desarrollen el derecho de igualdad de trato”.*

El artículo 78 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón también exige un **informe sobre el impacto por razón de discapacidad** en las disposiciones de carácter general que puedan afectar a personas con discapacidad como es este supuesto.

Obra en el expediente un informe de 20 de noviembre de 2024, de la responsable de la unidad de igualdad de la Secretaría General Técnica de Hacienda y Administración Pública, comprensivo de estos extremos.

6. El proyecto de Decreto, por afectar a algunas materias incluidas en el artículo 37 del EBEP, debe someterse, en relación con dichos aspectos, a la **negociación colectiva**. Así, deberá incorporarse al expediente el correspondiente certificado de la Secretaría de la Mesa Sectorial de Administración General.

7. Del mismo modo, deberá incorporarse al expediente certificación acreditativa de que esta iniciativa normativa ha sido tratada por la **Comisión Interdepartamental de la Función Pública**. El artículo 48.3 del TRLPGA establece la obligatoriedad de que el centro directivo proponente de la norma remita el texto a las Secretarías Generales Técnicas de los departamentos afectados. Este trámite se entiende que se cumple con la reunión de la Comisión Interdepartamental de la Función Pública, ya que forman parte de este órgano todos los Departamentos.

8. Asimismo, es necesario el **informe de la Inspección General de los Servicios** de acuerdo con el artículo 26.4.c) del Decreto 298/2023, de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública, en relación con el Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del



Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

9. Además, el TRLPGA establece otros informes y dictámenes preceptivos que deberán emitirse en relación con los proyectos de reglamento, entre los que figuran:

- El **informe de la Secretaría General Técnica** del Departamento al que pertenezca el órgano directivo impulsor de la disposición (artículo 44.5), en el que se realizará un análisis jurídico procedimental, de competencias y de correcta técnica normativa, así como cualquier otra circunstancia que se considere relevante. Este documento pretende cumplir dicho objetivo.
- Una **memoria explicativa de igualdad** del órgano directivo (artículo 48.4), que explique detalladamente los trámites realizados en relación con la evaluación de impacto de género y los resultados de la misma.
- El **informe de la Dirección General de Servicios Jurídicos** (artículo 48.5).
- El **dictamen del Consejo Consultivo de Aragón**, cuando así esté previsto en la normativa aplicable (artículo 48.6). No obstante, de acuerdo con el artículo 16.1.2) de la Ley 1/2009, de 30 de marzo, del Consejo Consultivo de Aragón, será facultativo el dictamen del Consejo Consultivo de Aragón si se trata de un proyecto de reglamento de naturaleza organizativa o de orden interno de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por lo que no resulta exigible dicho dictamen.

10. Una vez cumplidos los trámites anteriores, tal y como señala el artículo 49 del TRLPGA, se elaborará una memoria final que actualizará el contenido de la memoria justificativa y de la memoria económica si hubiera habido alguna variación en las mismas, y se acompañará al proyecto de decreto para su aprobación por el Gobierno de Aragón.



11. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón, el Decreto deberá ser publicado junto con el resto de documentos obrantes en el expediente en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón, accesible en la página web <http://transparencia.aragon.es/>, en el apartado relativo a Información de relevancia jurídica. Esta obligación se comprende también en el artículo 53 del TRLPGA.

12. Por último, de acuerdo con el artículo 54 del TRLPGA, las disposiciones reglamentarias para que produzcan efectos jurídicos deben publicarse en el Boletín Oficial de Aragón.

CUARTO.- ANÁLISIS DEL PROYECTO DE DECRETO

El Decreto respeta la estructura de las normas jurídicas, con una parte expositiva en la que se explica el objeto y la finalidad de la norma y se justifica la adecuación de la norma a los principios de buena regulación; una parte dispositiva compuesta por nueve artículos y una parte final con tres disposiciones finales. Asimismo, se acompaña de ocho Anexos con los datos correspondientes a la oferta.

De acuerdo con el artículo 44 del TRLPGA: *"el órgano directivo competente procederá a elaborar un borrador de la disposición normativa, elaborado de acuerdo con las directrices de técnica normativa del Gobierno de Aragón (...)".*

Se aprobó por el Gobierno de Aragón, con fecha de 28 de mayo de 2013, un Acuerdo por el que se aprueban las **Directrices de Técnica Normativa** del Gobierno de Aragón (publicadas en el Boletín Oficial de Aragón mediante Orden de 31 de mayo de 2013, del Consejero de Presidencia y Justicia). Posteriormente, han sido modificadas por Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 29 de diciembre de 2015, (publicada esta modificación en el Boletín Oficial de Aragón por Orden de 30 de diciembre de 2015, del Consejero de Presidencia). Asimismo, para lo no previsto en las mismas, se estará a lo dispuesto en las Directrices de técnica normativa estatales aprobadas mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 y publicadas en el Boletín Oficial del Estado nº 180 de 29 de julio mediante Resolución de 28 de julio del mismo año de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia.



En la elaboración de este Decreto, con carácter general, se han tenido en cuenta las Directrices de Técnica Normativa citadas, sin perjuicio de las siguientes observaciones:

- En el tercer párrafo de la parte expositiva, la cita a la Disposición adicional sexta de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón debe hacerse a la misma Disposición adicional **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.

- En el cuarto párrafo de esta parte expositiva cuando se alude al derecho constitucional de acceso en condiciones de igualdad a “las funciones públicas” debería utilizarse el singular.

- En el desglose del artículo 1.2.b).1 suprimir el punto detrás del 23 que alude a las plazas para ser cubiertas por el turno de discapacidad.

- Conforme a lo dispuesto en la DTN 30, relativa a la división del artículo, cuando los párrafos de los apartados deban, excepcionalmente, subdividirse, las subdivisiones se numerarán correlativamente con ordinales arábigos, en masculino o en femenino, según proceda (1º, 2º, 3º, ó 1ª, 2ª, 3ª). En consecuencia, se recomienda revisar las subdivisiones de las letras en el artículo 1.

- Por último, en la disposición final segunda, sería conveniente mencionar el Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Lo que se informa para su conocimiento y toma en consideración.

En Zaragoza, a fecha de firma electrónica

LAURA MORENO CASADO

La Secretaria General Técnica