

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

Desde SOMOS siempre hemos defendido la necesidad de que exista movilidad entre las distintas jefaturas sin pasar por un concurso de méritos, sólo con un concurso de traslados.

La obligación de realizar una memoria, e incluso una entrevista, para puestos de nivel 17 o superior (p. ej. Colegios Mayores) es contrario a lo que se viene realizando en la Administración General del Estado o la Diputación General de Aragón.

En la Diputación General de Aragón, en los concursos de méritos, no se solicita la realización y defensa de una memoria ni de una entrevista a la persona candidata para puestos de nivel 24 o inferiores, como puede comprobarse en la RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2024, del Director General de la Función Pública, por la que se resuelve definitivamente el concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo singularizados y no singularizados de personal funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, ofertados mediante Resolución de 24 de mayo de 2024, del Director General de la Función Pública y derivados de la convocatoria de concurso de méritos abierto y permanente, aprobada por Resolución de 4 de octubre de 2022. (B.O.A. n.º 193 de 03/10/2024).¹

La ORDEN HAP/706/2021, de 7 de junio, por la que se regula la valoración de los méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (B.O.A. n.º 133 de 23/06/2021)², consideramos que puede servir como punto de partida para realizar un verdadero cambio en la baremación para la provisión de puestos en la Universidad de Zaragoza, que sirva para establecer un sistema uniforme y transparente. Se ve necesario para garantizar la agilidad de los procesos, potenciar la movilidad del personal funcionario y reforzar el principio de seguridad jurídica.

La Plataforma de Provisión de Puestos de Trabajo vigente en la DGA, así como su regulación, es una medida a estudiar por parte de la Universidad de Zaragoza a un plazo medio, dada la complejidad cada vez mayor en la gestión de los Recursos Humanos que necesita de respuestas cada vez más ágiles y rápidas en un contexto organizacional cambiante.

Por todo ello, la propuesta de SOMOS va en consonancia con aspectos de la normativa autonómica, teniendo en cuenta las peculiaridades de la Universidad de Zaragoza.

¹ <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1354049040404>

² <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1172912824141&type=pdf>

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

Propuesta

1. Concurso de traslados:

Para cubrir puestos con idénticos o equivalentes requisitos de permanencia al grupo o grupos de clasificación de personal funcionario y de adscripción a cuerpos o escalas, área, especialidad y nivel. Puede participar el personal funcionario de la misma Escala que ocupa puestos de nivel igual o superior a los ofertados.

De no ser cubiertos conforme a lo anterior, serán ofertados mediante concurso de méritos o específico, según corresponda, al personal funcionario de la Escala con diferente nivel.

El único criterio de baremación para el concurso de traslados será la antigüedad.

2. Concurso de méritos: Puntuación máxima 110 puntos.

Se utilizará después de realizar el concurso de traslados, cuando las plazas no se hayan podido cubrir mediante ese procedimiento y no deban ser ocupadas a través de un concurso específico. Consistirá en la valoración de los méritos que se describen a continuación, de acuerdo con la puntuación máxima detallada:

A. Méritos de carácter general: máximo 55 puntos.

a. Cuerpo o Escala en la que se concursa. 5 puntos.

Se valorará el Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo la persona aspirante y desde el que se participa en el concurso, atendiendo a los grupos establecidos en el art. 76 del EBEP, según la siguiente puntuación:

Grupo A, Subgrupo A1	5 puntos.
Grupo A, Subgrupo A2	4 puntos.
Grupo B	3 puntos.
Grupo C, Subgrupo C1	2 puntos.
Grupo C, Subgrupo C2	1 punto.

b. Grado personal consolidado. 8 puntos.

Por grado superior al del puesto al que se concursa	8 puntos.
Por grado igual al del puesto al que se concursa	6 puntos.
Por grado inferior en hasta dos niveles al del puesto al que se concursa	4 puntos.
Por grado inferior en más de dos niveles al del puesto al que se concursa	2 puntos.

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

c. Puestos de trabajo desempeñados. 10 puntos.

Se valorará el conjunto de puestos desempeñados en función del nivel de los mismos (o de su equivalente, si los puestos hubiesen estado catalogados para ser ocupados por personal laboral) y del tiempo de permanencia, aplicando por cada mes de desempeño la puntuación que seguidamente se señala, con cómputo proporcional de las fracciones de mes:

Nivel superior al que se concursa	0,12 puntos.
Igual nivel al que se concursa	0,09 puntos.
Inferior en hasta dos niveles al que se concursa	0,06 puntos.
Inferior en más de dos niveles al que se concursa	0,03 puntos.

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el Pacto, cualquiera que fuera su nivel, se computará como desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de **5 años** por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

d. Titulación académica con afinidad al puesto o relacionada directamente con el área funcional o sectorial para el puesto al que se concursa, debiendo ser distinta a la presentada por la persona concursante para acceder al Grupo o Grupos al que está adscrito el puesto. 6 puntos.

Doctorado	6 puntos.
Máster oficial (mínimo 60 créditos ECTS)	6 puntos.
Graduado, Licenciado universitario o equivalente	5 puntos.
Diplomado universitario o equivalente	4 puntos.
Ciclo Formativo de Grado Superior o equivalente	3 puntos.
Bachiller Superior o equivalente	2 puntos.
Ciclo Formativo de Grado Medio	1 punto.

Las segundas titulaciones de educación superior con afinidad al puesto o relacionada directamente con el área funcional o sectorial para el puesto al que se concursa, computarán al 50%. No se valorarán como mérito los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas con carácter general y válidas a todos los efectos, por el

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

Ministerio con competencias en Educación, atendiendo al marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Se considerará equivalente al título de Diplomado universitario el haber superado tres cursos completos de Licenciatura universitaria.

e. Antigüedad. Máximo 24 puntos.

La valoración de la antigüedad se efectuará computando los años de servicios prestados efectivos reconocidos a la persona concursante al amparo de lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, sin que la puntuación total puede exceder del máximo atribuido a este apartado, no computándose los servicios que se hayan prestado de forma simultánea con otros ya alegados.

Se valorará a razón de 0,06 puntos por cada mes de servicios prestados, o la parte proporcional correspondiente.

f. Experiencia en otros cuerpos, grados o escalas. 2 puntos

Se valorará la pertenencia a otros Grupos, Cuerpos o Escalas, de cualquier Administración Pública, diferentes del Cuerpo o Escala en que se encuentra en activo el aspirante, atendiendo a los grupos establecidos en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con la siguiente puntuación:

Grupo A, Subgrupo A1	0,50 puntos
Grupo A, Subgrupo A2	0,40 puntos
Grupo B	0,35 puntos
Grupo C, Subgrupo C1	0,30 puntos
Grupo C, Subgrupo C2	0,20 puntos
Grupo E (artículo 25 Ley 30/84)	0,10 puntos

En este apartado se tendrá en consideración la pertenencia a otras agrupaciones profesionales o categorías de personal laboral, excepto los grupos o categorías desde los que se haya participado en procesos de funcionarización. Tampoco se tendrá en cuenta la pertenencia a los grupos de clasificación de la Ley 30/1984 que sirvieron de base para la adaptación al grupo actual, de acuerdo con la nueva clasificación del Estatuto Básico del Empleado Público.

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

- g. Fomento de la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal** (3 puntos, aunque no podrá superarse la puntuación máxima para el concurso de méritos con la valoración de este apartado).

Por año en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o familiares 0,50 puntos.

Por año de reducción de jornada por guarda legal igual al 50% de la jornada ordinaria 0,25 puntos.

Por año de reducción de jornada por guarda legal inferior al 50% de la jornada ordinaria, 0,12 puntos.

Por año de reducción de jornada por guarda legal, siempre que esta sea con disminución retributiva y por un mínimo de 1 hora diaria, 0,05 puntos.

B. Méritos relacionados con el puesto de trabajo 45 puntos

- g. Conocimiento del puesto de trabajo 20 puntos**

Se valorará en función del desempeño de puestos de trabajo con destino definitivo o provisional en la misma área funcional, subárea y especialidad a la que figure adscrito el puesto al que se concursa, puntuándose con **0,34** por cada mes de desempeño, con cómputo proporcional de las fracciones de mes.

A efectos de la aplicación de este apartado, las escalas agrupadas en una misma familia profesional conforme al anexo III, tendrán idéntica consideración.

El periodo de tiempo en los puestos que puedan ocuparse como personal fijo en las situaciones de comisión de servicios o en alguna de las diversas modalidades de provisión temporal de puestos de trabajo recogidas en el Pacto, cualquiera que fuera su nivel, se computará como de desempeño en el puesto en que efectivamente se prestasen los servicios, durante un periodo máximo total de **5 años** por cada nivel de complemento de destino desempeñado de forma temporal; el resto del tiempo de permanencia en dicha situación se computará en el puesto de origen.

h. Formación y perfeccionamiento 10 puntos.

Únicamente se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo que se solicita, en función de la duración del mismo, puntuándose según los siguientes tramos:

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

Hasta 10 horas	0,05 puntos
De 11 a 30 horas	0,25 puntos
De 31 a 50 horas	0,40 puntos
De 51 a 75 horas	0,60 puntos
De 76 a 100 horas	0,75 puntos
De 101 horas en adelante	1,00 punto

La impartición de cursos de formación se valorará aplicando un factor corrector de 1,5 a la puntuación establecida en el párrafo anterior en función de las horas de duración, sin que sea tenido en cuenta, a estos efectos, el número de sesiones de que conste cada curso.

Los Títulos Propios de la Universidad de Zaragoza o de otras Universidades, así como los Másteres de Escuelas Privadas de reconocido prestigio, siempre y cuando los cursos y títulos tengan relación con las funciones a desarrollar, se valorarán, en función de las horas lectivas que se acrediten, de acuerdo con los tramos de puntuación de los cursos de formación.

Cuando se hayan realizado o impartido cursos con igual denominación o versen sobre la misma materia, sólo se valorarán una vez, salvo que tengan un contenido sustancialmente diferente.

Tampoco se valorarán los cursos académicos completos ni las asignaturas aisladas correspondientes a estudios oficiales, ni los cursos de prácticas de personal funcionario incluidos en los procesos selectivos de acceso a un determinado cuerpo o escala, ni los cursos de preparación para procesos selectivos.

Para la valoración de los cursos, los diplomas o certificados de asistencia a los mismos deberán haber sido expedidos u homologados expresamente por la Universidad de Zaragoza, por centros de formación de funcionarios dependientes de las Administraciones Públicas, por Centros docentes dependientes del Ministerio con competencias en Educación, por el Gobierno de Aragón, por el INEM, INAEM o por otras Universidades.

También se valorarán los cursos impartidos por otras instituciones, organismos o entidades privadas y recibidos previa autorización de la Universidad de Zaragoza, así como los cursos organizados en aplicación de los Acuerdos Marco Nacionales sobre Formación Continua.

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

Los aspirantes deberán acreditar el centro u organismo que expide el diploma o certificado, número de horas del curso, asistencia o aprovechamiento y contenido.

Aquellos cursos de los que no haya constancia de su duración serán valorados con una puntuación de 0,05 puntos.

i. Otros méritos 5 puntos.

Se valorarán los **méritos preferentes** establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o en la correspondiente convocatoria, referidos a circunstancias no incluidas en el baremo y que tengan una vinculación directa con el contenido del puesto de trabajo, así como aquellos otros méritos extraordinarios valorados por la Comisión de Valoración, siempre y cuando no hayan sido tenidos en cuenta en algún otro apartado.

Se valorarán **los idiomas oficiales en la Unión Europea**, cuando el puesto solicitado prevea esta circunstancia como requisito exigible o mérito preferente en la Relación de Puestos de Trabajo vigente. Se aplicará la siguiente puntuación, según la certificación de nivel de competencia que sea aportada, conforme al marco común europeo de referencia en lenguas:

B1	2 puntos
B2	3 puntos
C1	4 puntos
C2	5 puntos

C. Evaluación del desempeño 10 puntos

Se valorará la evaluación positiva o positiva destacada con 10 puntos.

3. Concurso específico.Total 130 puntos.

Este concurso se empleará tras el concurso de traslados cuando las plazas no se hayan cubierto por ese medio. Se destinará a puestos con nivel de complemento de destino **26** o superior, así como a aquellos especificados en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Las convocatorias de los concursos específicos incluirán la descripción de los puestos de trabajo y, en su caso, el perfil profesional, con las especificidades que se deriven de la naturaleza, la finalidad, las funciones y las tareas básicas a ejercer normalmente en cada uno de los puestos a proveer.

Se desarrollará en dos fases. En la primera se valorarán los méritos alegados por los concursantes conforme a los apartados A, B y C del baremo establecido para

Propuesta modificación de baremo para la provisión de puestos de trabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios funcionario por el procedimiento de concurso, en la Universidad de Zaragoza.

los concursos de méritos y sus puntuaciones. La segunda fase consistirá en la valoración de los méritos especiales que se indican a continuación de acuerdo con la puntuación máxima que se detalla:

D) Memoria 20 puntos

La memoria consistirá en un estudio elaborado por los aspirantes relacionado con el contenido funcional del puesto o tipo de puesto, sus características, condiciones, medios necesarios, plan de organización y trabajo, proyecto de mejora organizativa o funcional y su adecuación a los requisitos establecidos para su desempeño.

Se establecen los siguientes criterios de valoración:

- Contenido funcional del puesto o tipo de puesto, características, condiciones y medios necesarios para su desempeño: máximo 7 puntos.
- Plan de organización y trabajo: máximo 7 puntos.
- Proyecto de mejora organizativa o funcional: máximo 4 puntos.
- Estructura coherente, claridad en la exposición y adecuación de los contenidos: máximo 2 puntos.

Se presentará junto con la instancia de solicitud de participación en el concurso, en sobre cerrado y firmado por el candidato, de manera que no sea legible sin abrirla, no admitiéndose su presentación con posterioridad. La extensión de la memoria no podrá exceder de 20 folios. Será valorada por cada uno de los miembros de la Comisión de Valoración tras la exposición y defensa de la misma.

Puntuación.

1. **Puntuación máxima.** La puntuación máxima total que puede ser obtenida por las personas concursantes será de 110 puntos, en el concurso de méritos y de 130 puntos en el concurso específico. Vendrá dada por la suma de la valoración otorgada a los méritos acreditados en los distintos apartados que se recogen en el baremo.
2. **Puntuación mínima.** Salvo que en las respectivas convocatorias, debido a las características de los puestos de trabajo incluidos, se pudiera fijar una puntuación mínima diferente, para optar a un puesto convocado en el concurso de méritos, deberá obtenerse, al menos, un 30% de la puntuación máxima total fijada en los apartados A), B) y C). En el concurso específico deberá alcanzarse la misma puntuación mínima del 30% sobre el total posible de la primera fase y del 50% de la puntuación máxima total fijada en la segunda fase.

3. Empate. Cuando dos o más concursantes obtengan idéntica puntuación total, deberá procederse a desempatar mediante el siguiente procedimiento, según tipología de concurso:

- 3.1 En el *concurso de traslados* se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación por la antigüedad en el puesto desde el que se concursa y posteriormente a la mayor antigüedad en Universidades. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario, al número obtenido en el proceso selectivo.
- 3.2 En el *concurso de méritos* se otorgará el puesto a quien hubiera obtenido mayor puntuación en los méritos de los correspondientes apartados, según el orden establecido. Empezando con la mayor puntuación en el apartado B (méritos relacionados con el puesto de trabajo), siguiéndose por el A y posteriormente el C. De persistir el empate se acudirá a la fecha de ingreso en el cuerpo o escala desde el que se concursa y de ser necesario al número obtenido en el proceso selectivo.**
- 3.3 En el *concurso específico* se otorgará el puesto a quien hubiese obtenido mayor puntuación en los méritos de la segunda fase y posteriormente en los méritos correspondientes a la primera. De persistir el empate se aplicaría el criterio del concurso de méritos a los incluidos en la primera fase.