

Criterios a negociar sobre selección plazas vacantes tras la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Se tienen en cuenta aquellos puestos vacantes de naturaleza estructural que, estén o no dentro de la RPT, estén dotadas presupuestariamente a fecha de la entrada en vigor de la Ley y que:

1. Estén ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 en la misma escala.
2. Estén ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, (en cuanto a la ocupación ininterrumpida, se tendrá en cuenta una interrupción máxima de un mes para considerar el puesto para estabilización).
3. Hayan estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, independientemente del tipo de nombramiento, pudiendo haber sido tanto por existencia de vacante, por sustitución transitoria del titular o por ejecución de programas de carácter temporal antes de su incorporación a RPT, en su caso. Incluso también se tendrá en cuenta la posibilidad de que en algún momento hubiera estado como laboral temporal, por los casos de jubilaciones parciales del personal laboral fijo. (en cuanto a la ocupación ininterrumpida, se tendrá en cuenta una interrupción máxima de un mes para considerar el puesto para estabilización).(horquilla, del 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2020)

Puesto FRPT. Se consideran sólo los puestos financiados por Gerencia, por el programa 422P. Se tendrá en cuenta tanto el nombramiento por ejecución de programas de carácter temporal como el de acumulación de tareas dado que en varias ocasiones estos comienzan con una acumulación y terminan con un PCT. También se han tenido en cuenta a los laborales tanto temporales en sentido estricto, como indefinidos no fijos (p.e. UNIVERSA).

Las plazas de los puntos 1 y 2 saldrán a concurso y las plazas del punto 3 a concurso-oposición.

Oposición: ejercicios no eliminatorios

Concurso: ¿valorar exclusivamente la experiencia en el desempeño de puestos de la UZ en el correspondiente cuerpo, escala, categoría o equivalente? Y/O valorar también la experiencia en otras universidades o AAPP, Y/O valorar otros aspectos también, como la formación (comprometería considerablemente la celeridad en la gestión)?

La Ley dice en su artículo 2.4 “el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Bolsa de empleo: La incorporación a la bolsa de empleo de los aspirantes que no superen el procedimiento selectivo se realizará teniendo en cuenta la puntuación total obtenida. Si existe lista vigente, se incorporarán a la misma, por orden de puntuación, tras el último ocupante, salvo que ya figuren ella, en cuyo caso, conservarán la posición. De no haber lista vigente, se

conformará una lista nueva, que caducará según los criterios generales de la normativa de listas.

- PROPUESTA EN MESA DE JULIO DE 2021
- **FASE DE CONCURSO.** En esta fase se tendrá en cuenta exclusivamente la experiencia en el desempeño de puestos de la Universidad de Zaragoza, en el correspondiente cuerpo, escala, categoría o equivalente, a razón de la siguiente puntuación:
 - 8 puntos por año, o parte proporcional, para la experiencia en los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria.
 - 2 puntos por año o parte proporcional para el resto de experiencia.

¿También ponderando experiencia en otras administraciones?

- La incorporación a la bolsa de empleo de los aspirantes que no superen el procedimiento selectivo se realizará teniendo en cuenta la puntuación total obtenida. Si existe lista vigente, se incorporarán a la misma, por orden de puntuación, tras el último ocupante, salvo que ya figuren ella, en cuyo caso, conservarán la posición. De no haber lista vigente, se conformará una lista nueva, que caducará según los criterios generales de la normativa de listas.

Con carácter previo a la publicación de las convocatorias de selección, se actualizará la normativa de listas de espera, para contemplar esta situación.