

## Acuerdo para la estabilización del PAS Laboral

### Se ha firmado el acuerdo que regula las convocatorias de estabilización de empleo temporal del PAS Laboral de las universidades públicas de Madrid

Tras tres meses de negociaciones en la comisión de trabajo creada en el seno de la Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral de las universidades públicas de Madrid, el pasado 22 de abril se alcanzó un acuerdo marco para el desarrollo de las convocatorias de oferta pública de empleo, en aplicación de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal contemplada en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Este acuerdo se ha ratificado en la reunión de la Comisión Paritaria del 12 de mayo.

La publicación y entrada en vigor de la Ley 20/2021 añade al marco jurídico una nueva regulación que afecta al PAS Laboral de las Universidades Públicas de Madrid. En este sentido, la norma establece la necesidad de adoptar medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, mediante un proceso excepcional sometido a la oportuna negociación en el ámbito territorial correspondiente y en el marco de la normativa sectorial de aplicación. Las medidas contenidas en la Ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas (entre las que se incluyen las universidades públicas de la Comunidad de Madrid) inicien una senda de reequilibrio que permite situar la tasa de cobertura temporal por debajo del 8% de las plazas estructurales. **El acuerdo alcanzado establece los criterios que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización del PASL de las universidades públicas madrileñas, criterios que se reflejarán en las bases de las convocatorias concretas en cada universidad.**

Desde CCOO valoramos positivamente el acuerdo alcanzado y queremos reconocer el trabajo coordinado realizado por el conjunto de la parte social y también la labor de las universidades. Desde un primer momento CCOO defendió la necesidad de alcanzar un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del II Convenio del PASL ya que, de no ser así, las convocatorias específicas deberían ajustarse de manera literal a lo establecido en el convenio en vigor. Toda vez que la Ley abría la posibilidad de definir los criterios de los procesos a través de la negociación colectiva, el acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria resultaba imprescindible para definir unos criterios propios para estos procesos de estabilización. Esta negociación colectiva, que ya ofrecimos a las universidades en relación con las convocatorias de estabilización de 2017 y 2018 y que no fue admitida en su momento, es la que ahora ha permitido ratificar el presente acuerdo.

Desde distintas posiciones de partida, ambas partes hemos sabido avanzar, priorizando la necesidad de consenso, hasta la concreción de un acuerdo que va a permitir:

1. **Garantizar la mayor seguridad jurídica** tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias universidades, evitando con ello que los tribunales paralicen o anulen los procesos selectivos que se convoquen, perjudicando así al personal afectado.
2. **No vulnerar los derechos de las personas afectadas y del conjunto de participantes en los procesos de estabilización.**

Es cierto que el modelo definido por la Ley 20/2021 y los diferentes documentos de desarrollo de la misma (especialmente la [“Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de estabilización derivados de la Ley 20/2021”](#)) vienen a definir un marco distinto del aplicado no sólo a las OPEs ordinarias de tasa de reposición, sino a los de OPEs de anteriores procesos de estabilización de empleo temporal (2017, 2018 y RDL 14/2021), con lo que puede suponer de trato diferente ante situaciones comparables. Pero el marco legal de aplicación es el definido por las Cortes Generales y nuestro trabajo es procurar las máximas garantías tanto para el proceso como para las personas que puedan participar en el mismo dentro de los parámetros marcados en dicho marco normativo.

**CCOO valora positivamente el acuerdo alcanzado toda vez que, garantizando siempre que no se pierda ni una sola plaza y dentro del marco legal de aplicación, la definición de unos criterios objetivos de aplicación a las convocatorias que desarrollen los procesos de estabilización de empleo temporal:**

- **Contribuirá a evitar tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad.**
- **Y facilitará unas herramientas reales y efectivas para la estabilización de plazas y personas.**

## **Las claves del acuerdo**

### **A qué afecta el acuerdo**

**Las convocatorias de estabilización del empleo de carácter temporal contemplada en la Ley 20/2021 se regularán por lo establecido en el presente acuerdo, de manera extraordinaria y por una sola vez. Las cuestiones no contempladas en el mismo se regularán por lo establecido en el convenio en vigor.**

### **Plazas afectadas por el acuerdo y tipo de proceso selectivo**

#### **Tipo de plazas**

- Plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente que estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 (es decir, entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017).
- Asimismo, se incluirán las plazas afectadas por los procesos de estabilización de 2017 y 2018 que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas públicas de empleo de estabilización siempre que, a la entrada en vigor de la ley 20/2021, no hubieran sido convocadas o habiendo sido convocadas y resueltas hayan quedado sin cubrir tras la resolución de los procesos selectivos en los que fueron convocadas.
- Plazas que reuniendo los requisitos requeridos para ser convocadas mediante concurso-oposición libre, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Sexta de la norma).
- Adicionalmente, se incluirán en estas convocatorias las plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 (es decir, desde el 30.12.2021) de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016 aun cuando se hayan sucedido diversos nombramientos a lo largo del tiempo en la misma administración (Disposición Adicional Octava).

#### **Procedimiento selectivo**

**Concurso-oposición libre de estabilización de empleo temporal**

**Concurso libre de méritos de estabilización de empleo temporal**

En todo caso, se ha acordado que:

1. **No podrán convocarse por el procedimiento previsto en este acuerdo las plazas vinculadas a la amortización de otra ocupada por PASL fijo, aquellas cubiertas por personal temporal por tener derecho a reserva de puesto su titular y las cubiertas por personal temporal con contrato motivado por procesos de jubilación anticipada o parcial de su titular.**
2. **No se considerará interrupción los periodos no superiores a tres meses en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo trámites administrativos, aun cuando haya tenido lugar algún cambio en la persona que ocupa la plaza.**
3. **La universidad convocante informará de forma fehaciente a la persona trabajadora que ocupe una plaza implicada en estos procesos, que ésta va a ser ofertada y que puede, en su caso, participar en la convocatoria.**
4. **En aquellos casos en los que existan plazas pertenecientes a un mismo cuerpo y escala que se convoquen unas mediante proceso de estabilización de concurso-oposición libre y otras mediante concurso de méritos, el proceso de concurso-oposición libre se resolverá una vez finalizado el de Concurso de Méritos. Este punto es importante para que las personas que participen en ambos procesos puedan conocer cuanto antes si han obtenido plaza en el concurso de méritos.**
5. **Cuando se convoquen plazas pertenecientes al mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad mediante procesos de estabilización de concurso-oposición libre, concursos de méritos y/o concurso-oposición libre de tasa de reposición ordinaria, se establecerá un orden de prelación de las mismas mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Gerencia.**
6. **Los procesos de estabilización incluirán las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia o por acuerdo siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la Ley.**

# CCOO informa

Nº 19 / 2022

Sector: PAS Laboral

*Lo primero las personas*

3

7. Será de aplicación la normativa en vigor en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
8. Las convocatorias relativas al proceso de estabilización deben cumplir los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores.

## ¿Todas las plazas se ofertarán directamente a libre?

Todas las plazas afectadas por la tasa adicional de estabilización de empleo temporal que hayan sido aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, en el momento de sus convocatorias, se podrán ofertar, de manera excepcional y por una sola vez, directamente a través de los procedimientos de provisión de plazas contemplados en la Ley 20/2021, por acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad. En todo caso, si dicho acuerdo no se produce y dado que la Ley 20/2021 establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas, pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas:

1. Las plazas se podrán ofertar en procesos internos de provisión de vacantes a quienes ya sean personal laboral fijo.
2. Tras la resolución de dichos procesos internos, las plazas vacantes se sumarán a aquellas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales establecidos en la Ley para la publicación y resolución de los procesos selectivos.
3. En cualquier caso, se garantizará que el número de plazas contempladas en la Oferta Pública de Empleo de estabilización sea el mismo que se refleje en las convocatorias de los procesos selectivos correspondientes a ésta.

## Criterios generales a aplicar a los procesos selectivos

Criterios	Concurso-oposición libre	Concurso libre de méritos
Distribución de la puntuación	<p>La fase de oposición representará un 60% y la de concurso un 40% de la puntuación total. La puntuación total será de 100 puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fase de Oposición:</b> tendrá un valor de 60 puntos.</li> <li>• <b>Fase de concurso:</b> tendrá un valor de 40 puntos.</li> </ul> <p>Los méritos a valorar serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Experiencia profesional: 36 puntos.</li> <li>○ Formación y perfeccionamiento profesional: 4 puntos</li> </ul> <p>La nota global del proceso será la suma de ambas fases.</p>	<p>La puntuación global del proceso selectivo será objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación, no pudiendo los méritos formativos superar el 10 % de la puntuación global.</p> <p>De esta forma, se atiende a las diferentes realidades del PASL temporal en cada universidad, posibilitando que el acuerdo entre el Comité de Empresa (CE) del PASL y la Gerencia determine la puntuación máxima del concurso y la distribución entre la experiencia profesional (que será al menos del 90%) y la formación y el perfeccionamiento profesional (que no podrá ser superior al 10% de la puntuación global).</p> <p>De esta forma se mejoran propuestas planteadas en otros ámbitos fuera de las universidades públicas de Madrid, como sería la "Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de estabilización derivados de la Ley 20/2021", donde dicho porcentaje, con carácter orientativo, se referencia para la experiencia profesional en el 60%. En el acuerdo firmado, el 90% tiene carácter de mínimos, pudiendo</p>

incrementarse por acuerdo entre el CE y la Gerencia.

#### Fase de oposición

El objetivo de la negociación ha sido en todo momento facilitar el acceso desde la fase de oposición a la de concurso, teniendo en cuenta que, aunque la Ley establece que sólo las pruebas de la fase de oposición pudieran no ser eliminatorias, la fase de oposición, como tal, si tendría este carácter eliminatorio. Para lograr este objetivo, hemos acordado que:

- Consistirá en una o varias pruebas. En el caso de que sea una única prueba, mayoritariamente las preguntas estarán referidas a la actividad, procedimientos, tareas y/o funciones habituales relacionada con la especialidad y nivel salarial de las plazas objeto de cada convocatoria. Los temarios correspondientes deberán adecuarse a este criterio.
- La puntuación directa mínima para superar la fase de oposición será de 24 puntos sobre un total de 60, lo que supone una mejora con relación a anteriores convocatorias de estabilización y aumenta las posibilidades de superar la fase de oposición.
- Las respuestas erróneas podrán penalizar, como máximo, hasta una décima parte de la puntuación del valor de una respuesta positiva. De esta forma, abrimos la posibilidad a que el acuerdo entre la Gerencia y el CE de cada universidad permita que las respuestas erróneas no penalicen y que, de no darse dicho acuerdo, lo hagan de una manera mínima.
- La prueba consistirá en un único ejercicio teórico o teórico-práctico en el grupo D.  
La prueba podrá consistir en un único ejercicio teórico o teórico-práctico, especialmente en el grupo C. Esto no excluye la posibilidad de que en el resto de grupos se pueda realizar igualmente una única prueba.
- Las pruebas de la fase de oposición, cuando haya más de una, podrán no tener carácter eliminatorio. Esto supone que por acuerdo entre el CE del PASL y la Gerencia las pruebas selectivas podrán no ser eliminatorias, debiendo en todo caso alcanzarse la puntuación mínima de 24 puntos en la fase de oposición de la suma de las puntuaciones obtenidas en las diferentes pruebas.

El concurso de méritos no cuenta con fase de oposición.

#### Fase de concurso

El baremo de la fase de concurso tendrá un valor de 40 puntos y será el siguiente:

1. La experiencia profesional supondrá 36 puntos. El baremo de aplicación en relación con la experiencia profesional para la fase de concurso será el siguiente:
  - Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,40 puntos por mes.
  - Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en cualquier otro grupo, nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,15

El baremo, en cuanto a conceptos a considerar y puntuación de cada uno de ellos, será el mismo que el reflejado en la fase de concurso del concurso-oposición libre.

De esta forma se garantiza el cumplimiento de los principios constitucionales de acceso al empleo público, de tal forma que una persona ajena a la administración convocante, cumpliendo los requisitos de experiencia profesional y formación exigidos, podría estar en condiciones de alcanzar la máxima puntuación en el proceso de concurso de méritos. Y todo ello, reconociendo el carácter excepcional de la convocatoria en cuanto a su objetivo de estabilización del empleo temporal.

# CCOO informa

Nº 19 / 2022

5

Sector: **PAS Laboral***Lo primero las personas*

puntos por mes.

- Desempeñada en cualquier grupo y nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una universidad pública de la Comunidad de Madrid: 0,12 puntos por mes.
  - Desempeñada en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en cualquier otro centro, entidad o empresa: 0,10 puntos por mes.
2. La formación y el perfeccionamiento profesional supondrá 4 puntos de la puntuación de esta fase. Se valorarán cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta, impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos. Los referidos cursos se valorarán según su duración, de acuerdo con el siguiente baremo:
- Menos de 20 horas 0,10 puntos.
  - De 20 a 30 horas o fracción 0,20 puntos.
  - De 31 a 70 horas o fracción 0.40 puntos.
  - De 71 a 150 horas o fracción 0,80 puntos.
  - De 151 a 300 horas 1,60 puntos.
  - Más de 300 horas 2,50 puntos.

De esta forma garantizamos el máximo reconocimiento a los méritos profesionales, lo que entendemos se ajusta de una manera mucho más exacta y objetiva en su valoración a la realidad del PASL temporal, ya que los méritos formativos en muchos casos son complicados de valorar de forma objetiva por parte de los tribunales, no todas las personas o colectivos tienen acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones, etc.

**Crterios para el desempate**

En el caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo, éste se dirimirá acudiendo al criterio de mayor antigüedad en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta en la Universidad convocante.

De persistir el empate, se aplicarán los siguientes criterios en el orden en que figuran:

a. Mayor puntuación obtenida en la fase de

En el caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo, éste se dirimirá acudiendo al criterio de mayor antigüedad en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta en la Universidad convocante.

De persistir el empate, se aplicarán los siguientes criterios en el orden en que figuran:

a. Mayor puntuación en el apartado de la experiencia profesional.



- concurso.
- b. Mayor puntuación en el apartado de la experiencia profesional.
- c. Mayor puntuación en cada uno de los apartados de la experiencia profesional en el orden en que figuran en el acuerdo.
- d. Mayor puntuación en el apartado de formación y perfeccionamiento profesional.
- e. Mayor puntuación obtenida en la fase de oposición.
- f. De persistir el empate, éste se dirimirá atendiendo al orden alfabético conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado anualmente a estos efectos por la Comunidad de Madrid.

#### Bolsa de empleo

Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento de concurso oposición, contemplarán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, pero sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente, su inclusión en bolsas de empleo.  
Las personas integrantes de la misma se ordenarán en función de la puntuación obtenida.

Los procesos de estabilización derivados de la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021 podrán generar bolsa de empleo por acuerdo entre el CE y la Universidad.

Este ha sido uno de los puntos que más debate han generado en la negociación, toda vez que las universidades rechazaban la existencia de bolsa de empleo para el concurso de méritos ante el posible efecto llamada de estas convocatorias. CCOO, junto con el resto de la parte social, defendimos que no tenía sentido que plazas incluidas en una misma oferta pública de empleo, en función del sistema selectivo, generasen o no bolsa de empleo. No generar bolsa de empleo supondría que el personal interino que no superase el concurso no tendría opción de ser contratado nuevamente de forma interina, salvo que consiguiera entrar en la bolsa del concurso-oposición libre, lo que supondría, igualmente, un incremento de la carga de trabajo de los servicios de personal. Además, habría especialidades que en estos momentos no tienen bolsa de empleo y que podrían no generarse por el concurso-oposición de estabilización, lo que podría llevar al absurdo de tener que convocar bolsas de empleo una vez finalizados estos procesos de estabilización.

Finalmente, y ante la diversidad de realidades de las diferentes universidades, entendemos que **el acuerdo alcanzado permite la creación de estas bolsas de empleo cuando CE y Gerencia así lo acuerden en función de la realidad de la especialidad y el grupo y nivel salarial de cada plaza.**

**Una vez firmado el acuerdo, CCOO trabajará para que se aplique y desarrolle en las mejores condiciones posibles en función de la realidad de cada universidad en aquellos ámbitos que han quedado abiertos a la negociación colectiva entre las universidades y la representación de las personas trabajadoras, y siempre con el objeto de lograr una estabilización real del empleo temporal en las universidades públicas de Madrid.**



**ACTUAR**  
*es esencial*  
PASE LO QUE PASE  
CCOO

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 12 de mayo de 2022*