

## Acuerdo para la estabilización del PAS Funcionario

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

Tras tres meses de negociaciones en la comisión de trabajo creada en el seno de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo del PAS Funcionario de las universidades públicas de Madrid, el pasado 29 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 de Seguimiento del 12 de mayo.

El acuerdo alcanzado establece los criterios generales que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización del PASF de las universidades públicas madrileñas, criterios que se reflejarán en las bases de las convocatorias concretas en cada universidad, cuyas condiciones específicas serán negociadas con los respectivos órganos de representación 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 de Seguimiento del II Acuerdo del PASF, que facilitase las negociaciones entre las Juntas de PASF y las universidades y dotase de coherencia y de un marco común de referencia al proceso en el ámbito de las universidades públicas madrileñas.

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 generales y comunes 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

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

| Tipo de plazas  | Procedimiento selectivo   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>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).</li><li>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.</li></ul> | <b>Concurso-oposición libre de estabilización de empleo temporal</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>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).</li><li>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).</li></ul>   | <b>Concurso libre de méritos de estabilización de empleo temporal</b> |

En todo caso, se ha acordado que:

- No se podrán ofertar las plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario de carrera.**
- 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.**
- La universidad convocante informará a la persona trabajadora que la plaza que ocupa va a ser ofertada y de que puede, en su caso, participar en la convocatoria, dejando acuse de recibo de que se le ha informado.**
- 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.
- Será de aplicación la normativa en vigor en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
- 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.

## Criterios generales a aplicar a los procesos selectivos

| Criterios                            | Concurso-oposición libre   | Concurso libre de méritos  |
|--------------------------------------|--|--|
| <b>Distribución de la puntuación</b> | <ul style="list-style-type: none"><li><b>Fase de Oposición:</b> Se valorará con un 60% de la puntuación total del proceso selectivo.</li><li><b>Fase de concurso:</b> La valoración de la fase de concurso será de un 40% de la puntuación total del proceso selectivo. Los méritos a valorar serán:<ul style="list-style-type: none"><li>Méritos profesionales: 90% de la puntuación.</li><li>Méritos académicos: 10% de la puntuación</li></ul>La nota global del proceso será la suma de ambas fases.</li></ul> | <p>El 100 % de la puntuación corresponderá a la valoración de los méritos, distribuyéndose estos entre:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Experiencia profesional: la puntuación mínima de la experiencia profesional será un 70% de la puntuación global.</li><li>Méritos académicos: la puntuación máxima no podrá exceder el 30% de la puntuación global.</li></ul> La nota global del proceso será la suma de los méritos reconocidos. |

# CCOO informa

Nº 18 / 2022

3

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

## 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:

- **La puntuación directa mínima para superar la fase de oposición será de 4 puntos sobre un total de 10**, 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 la Junta de Personal 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 podrá consistir, preferentemente, 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, no tendrán carácter eliminatorio para las plazas de grupo C.** Como en el punto anterior, esta redacción no excluye la posibilidad de que el acuerdo entre la Junta de PASF y la Gerencia extienda este criterio a la fase de oposición del grupo A. Y, además, se materializa lo que en la Ley se contemplaba simplemente como una posibilidad y garantiza que el resultado de una prueba suponga la eliminación del proceso selectivo.

**La configuración de los temarios, número de ejercicios, y resto de características de la fase de oposición serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con las Juntas de PASF.** Dada la escasa regulación de esta materia en el II Acuerdo de PASF y las diferentes realidades del colectivo interino de cada universidad, entendemos que la negociación colectiva debe ser la base para resolver las cuestiones que pudieran quedar pendientes en la definición de las convocatorias concretas.

El concurso de méritos no cuenta con fase de oposición.

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Fase de concurso</b></p>            | <p>La valoración de la fase de concurso será de un 40% de la puntuación total del proceso selectivo y se distribuirá entre méritos profesionales (que supondrán el 90% de la puntuación) y méritos académicos (que supondrán el 10% de la puntuación). 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 PASF interino, 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.</p> <p><b>Dentro del baremo, se considerará:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Méritos profesionales, que supondrán el 90% de la puntuación.</b> Se valorarán, entre otros, los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios prestados en el Cuerpo o en la Escala de la plaza ofertada en la universidad convocante.</li> <li>Servicios prestados en Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras universidades públicas de la Comunidad de Madrid.</li> <li>Servicios prestados en Cuerpos y Escalas de la plaza convocada en otras Administraciones Públicas.</li> </ul> </li> <li><b>Méritos académicos, que supondrán el 10% de la valoración de la fase de concurso,</b> entre los que se podrán valorar, entre otros, los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho Cuerpo o Escala de la plaza ofertada en la universidad convocante en los últimos cinco años.</li> <li>Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al Cuerpo o Escala de la plaza ofertada correspondiente.</li> <li>Cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las administraciones públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala a la que se desea acceder.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Respetando estos porcentajes, la distribución de puntos por méritos profesionales y académicos, así como la inclusión de otros méritos serán objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación.</b></p> | <p>Para las convocatorias cuyo proceso selectivo sea el concurso de méritos, se aplicarán los mismos criterios que los indicados en la fase de concurso del concurso oposición-libre con la diferencia que la puntuación mínima de la experiencia profesional será un 70% de la puntuación global. 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 para la experiencia profesional se sitúa en el 60%. En el acuerdo firmado, el 70% tiene carácter de mínimos, pudiendo incrementarse por acuerdo entre la Junta de Personal y la Gerencia, en línea con las propuestas que hemos defendido a lo largo del proceso negociador.</p> <p><b>Desde CCOO entendemos que la propuesta acordada permite abrir esta posibilidad y garantizar siempre un nivel mínimo (70% para la experiencia profesional) que puede incrementarse para responder a la realidad de la temporalidad del colectivo en las universidades públicas madrileñas.</b></p> |
| <p><b>Criterios para el desempate</b></p> | <p>En el caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo, el criterio común de desempate será el cómputo global de los servicios prestados en la universidad convocante en el Cuerpo o Escala de la plaza convocada. Por acuerdo entre el órgano de representación del PAS Funcionario y la Universidad, se podrán establecer criterios adicionales de desempate.</p>  |  |
| <p><b>Bolsa de empleo</b></p>             | <p>Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento de concurso oposición, contemplarán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de empleo. Las personas integrantes de la misma se ordenarán en función de la puntuación obtenida. Las bolsas de empleo se registrarán, por los acuerdos de</p>  | <p>Los procesos de estabilización derivados de la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021 <u>podrán generar bolsa de empleo por acuerdo entre la Junta de Personal y la Universidad.</u> En caso de que existan, se regularán por los mismos criterios que los establecidos para la bolsa de empleo del concurso-oposición.</p>   |

# CCOO informa

Nº 18 / 2022

5

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

regulación de bolsas de empleo en vigor en cada 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 Junta y Gerencia así lo acuerden en función de la realidad de la escala y el grupo de cada convocatoria.**

**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*