

## Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

### Claves del proceso

El 29 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#), que tiene su origen en el trámite parlamentario del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ([BOE nº 161 de 7 de julio de 2021](#)), que entró en vigor el pasado 8 de julio. Ambas normas vienen a recoger el contenido del ["Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas"](#) firmado el 5 de julio de 2021 por CCOO, UGT y CSIF y el Gobierno de España representado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. A continuación presentamos los puntos clave de las citadas normativas, con las últimas actualizaciones.

### El proceso de estabilización

#### ¿Cuál es el objetivo de la nueva normativa?

Con estas normativas se pretende **reducir la alta temporalidad** en el sector público, y prevenir este problema en el futuro, **de tal forma que la misma se sitúe por debajo del 8%**.

#### ¿Y cómo se plantea poder reducir la temporalidad en el empleo público?

La **herramienta planteada**, como ya ocurrió en 2017 y 2018, es la **puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal** en base a una tasa adicional de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición.

Es decir, **se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público** que se une a los ya convocados en base a lo regulado en la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectó principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y la Ley 6/2018 de PGE para el año 2018 (que afectó al PAS, estando todavía, a día de hoy alguna de las convocatorias vinculadas a este proceso pendiente de finalización en algunas universidades).

#### Y este proceso, ¿es de aplicación en las universidades públicas madrileñas?

Este proceso de estabilización afecta a:

1. **El personal funcionario y laboral** de cualquier administración pública estatal, autonómica y local. En este supuesto se encuentra el personal laboral y funcionario de las universidades públicas de Madrid y la UNED:
  - a. De administración y servicios.
  - b. Docente e investigador.
2. **El personal investigador.**
3. El personal de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica.

# Marco general de la estabilización

## Se estabilizan, ¿plazas o personas?

La Ley establece que se estabilizarán las plazas que cumplen una serie de requisitos de ocupación temporal, entre otros.

Es indudable que las plazas están ocupadas por personas y resulta imposible ignorar esta realidad. Pero es muy importante que se tenga muy claro que **lo que se estabilizan y son objeto de cómputo son plazas, no las personas que las ocupan de forma interina (personal funcionario) o temporal (personal laboral).**

Esto puede suponer que si una plaza ha sido ocupada por dos o más interinos distintos en los últimos años, de forma consecutiva o con alguna interrupción que se ajuste en los términos que se pudieran acordar, ello no es ningún obstáculo para que se compute entre las plazas a convocar. Y a la inversa, si dos personas interinas se han estado alternando para cubrir una misma plaza o dotación, se debe computar como una única plaza.

## ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las plazas a incluir en el proceso de estabilización?

El proceso de estabilización afectará, con carácter general, a plazas que se pueden encontrar en tres tipos de situación:

1. Plazas con las siguientes características:
  - De carácter estructural, estén o no dentro de las RPTs.
  - Dotadas presupuestariamente.
  - Ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 (es decir, al menos desde el 31 de diciembre de 2017).
  - Y aquellas plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los PGE de 2017 y 2018, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público (OPEs) de estabilización y llegada a la fecha de entrada en vigor de la Ley (el 30 de diciembre de 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. **Estas plazas se incluirán en el nuevo proceso de estabilización, incorporándose a la nueva OPE de estabilización de empleo temporal que se aprueba con la Ley 20/2021 y en las convocatorias que la desarrollen (Artículo 2 de la Ley).**
2. Plazas que, reuniendo los requisitos señalados en el punto anterior, **hayan estado ocupadas con carácter temporal y de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Sexta).**
3. Plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 (30 de diciembre de 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 contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada (Disposición Adicional Octava). Estas son las únicas plazas en las que los requisitos afectan a las personas.

## ¿Es obligatorio que las plazas que cumplan estos requisitos se incluyan en la oferta pública de estabilización de empleo temporal?

Mientras que en los procesos de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2018 se señalaba que las plazas afectadas se “podían” incluir en dichos procesos, en este caso desaparece el carácter opcional, por lo que **todas las plazas que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 20/2021 deben integrarse en la OPE de estabilización de empleo temporal.**

## ¿Qué es una plaza de “naturaleza estructural”?

Se trata de plazas en las que se desarrollan funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Universidad.

## ¿Qué se entiende por “duración ininterrumpida”?

Las plazas a incluir en el proceso de estabilización por cumplir los requisitos requeridos en el artículo 2 y en la Disposición Adicional Sexta de la Ley, deben haber estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 (artículo 2) o con anterioridad al 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Sexta).

El planteamiento que CCOO defiende en los ámbitos de negociación en las universidades públicas de Madrid es el de considerar que **no suponen una interrupción a estos efectos los periodos no superiores a tres meses** en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de una nueva persona funcionaria o laboral tras el cese del anterior. **En ese caso, se considerará que la plaza ha estado ocupada de manera ininterrumpida.**

## ¿Cómo se determina el número de plazas?

El cómputo a la fecha de referencia (31/12/2020) dará lugar a una cifra fija e invariable que se va a aplicar a lo largo de todo el proceso, siempre teniendo en cuenta que debe existir una dotación presupuestaria para su convocatoria.

Dado que el resultado del cómputo es una cifra de tasa de reposición adicional a la ordinaria, el que una plaza se compute a este fin no significa que necesariamente dicha plaza concreta vaya a ser provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superen el proceso de estabilización, ya que puede haber casos en los que dichas plazas se cubran en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, dada la compatibilidad de los distintos sistemas prevista en la propia ley.

## Este proceso de estabilización de empleo temporal, ¿cómo afecta a los procesos internos de provisión de vacantes?

Como se ha indicado en el punto anterior, en el supuesto de que:

1. En la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto (PASL).
2. O la administración convocante así lo considere (PASF),

los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas:

1. Concurso de traslado o concurso-oposición de promoción interna para el PASL.
2. Concurso de méritos o de promoción interna para el PASF,

podrán ser compatibles con los procesos de estabilización. **En todo caso, desde CCOO entendemos que, para no desvirtuar la naturaleza del proceso de estabilización, el sistema de selección debe ser el de concurso-oposición por el turno de acceso libre, excepto para las plazas vinculadas a las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, que será el de concurso libre de méritos.**

Si, por acuerdo entre la Junta de PASF o el Comité de Empresa de PASL, un determinado número de plazas se ofertase por los procesos internos de provisión de vacantes al personal funcionario de carrera o personal laboral fijo respectivamente, de forma previa a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, **desde CCOO consideramos que las plazas ocupadas de forma temporal que no se oferten o que, ofertándose, no se ocupen en estos procesos o queden vacantes, deben ser ofertadas en el proceso de estabilización.** 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.

En cualquier caso, se garantizará que el número de plazas contempladas en la Oferta Pública de Empleo de estabilización sea el mismo que el reflejado en las convocatorias de los procesos selectivos correspondientes a ésta.

## ¿Afecta de alguna forma el nuevo proceso de estabilización a las convocatorias de los procesos de estabilización de 2017 y 2018?

Hay que distinguir tres posibles situaciones:

1. **Procesos cuya convocatoria ha sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del RDL 14/2021 (8 de julio de 2021):** en la Disposición Transitoria Primera de la Ley 20/2021 desaparece la referencia, que sí figuraba en el RDL 14/2021, en la que se indicaba que las convocatorias de estabilización de empleo temporal de los años 2017 y 2018 publicadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, seguirán ejecutándose con arreglo a lo previsto en las respectivas convocatorias.
2. **Procesos selectivos que se han convocado con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 14/2021 y antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021:** en principio se regularán por el RD-L 14/2021. En todo caso, señalar que las bases ya publicadas se podrían impugnar por su contenido, pero no por las plazas incluidas en las mismas, que en su momento se publicaron en una OPE de estabilización. Una vez publicada la convocatoria, las plazas se han convocado, por lo que quedarían fuera de este supuesto, salvo que se anule la convocatoria o se modifique en el sentido de extraer de la misma aquellas plazas que pudieran cumplir los requisitos establecidos en la Ley 20/2021 para el concurso público de méritos. Todo siempre y cuando no se haya iniciado el proceso selectivo.
3. **Procesos cuya convocatoria no ha sido publicada todavía en los respectivos diarios oficiales a la fecha de entrada en vigor de la Ley 20/2021 (30 de diciembre de 2021):** estas plazas se incorporarán a la nueva OPE de estabilización de empleo temporal contemplada en la Ley 20/2021, siendo de aplicación lo regulado en esta Ley para los procesos selectivos que desarrollen la OPE.

**En todos los casos, la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.**

## Cuestiones a tener en cuenta con relación a determinadas plazas que se puedan convocar

### Plazas que no se pueden convocar, aunque cumplan los requisitos temporales

1. **PASF:** no podrán ser objeto de oferta aquellas plazas que tengan reserva de puesto a un funcionario de carrera, tanto en los casos en los que exista reserva en ese puesto, como en los casos en que el nombramiento del personal interino obedezca a la sustitución de personal funcionario de carrera en situaciones administrativas en las que exista reserva de puesto de similares características.
2. **PASL:** no podrán convocarse por el procedimiento previsto en este acuerdo las plazas vinculadas a la amortización de otra ocupada por personal fijo, aquellas cubiertas por personal temporal por tener su titular derecho a reserva de puesto y las cubiertas por personal temporal con contrato motivado por procesos de jubilación anticipada o parcial de su titular.

### El personal indefinido no fijo

**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.**

Que la plaza ocupada se oferte por concurso-oposición o por concurso de méritos dependerá de que se cumplan los requisitos temporales exigidos para cada proceso de provisión.

En las mesas de negociación estamos reclamando que, en todo caso, se garantice al personal indefinido no fijo cuyo contrato esté vinculado a una plaza de la RPT de PAS Funcionario, la valoración de los méritos que, figurando en la respectiva convocatoria, pueda acreditar con relación a la plaza objeto de convocatoria. En el caso del personal laboral indefinido no fijo que ocupe una plaza de la RPT de PAS Laboral, esta valoración es automática.

## Si una persona ha tenido varios contratos temporales/de interinidad, ¿puede incluirse la plaza que ocupa en el proceso de estabilización?

En aplicación de la Disposición Adicional Octava, si la relación laboral o funcionarial temporal con la universidad comenzó antes del 1 de enero de 2016 y la persona ocupaba una plaza a 30 de diciembre de 2021 en la administración convocante, esta última plaza se incluirá en la Oferta Pública de Empleo de estabilización, aunque esta persona haya tenido más de un contrato o nombramiento desde el momento en que accedió a la universidad en distintas plazas. **Se estabiliza la última plaza ocupada.**

## Personal temporal sin puesto de referencia

Puede ocurrir que en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 haya existido personal interino o temporal que no haya ocupado una plaza reflejada en la RPT, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria. En estos casos, estas plazas se incluirían en el proceso de estabilización.

En el momento del nombramiento se deben asignar puestos concretos, ya sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dando de alta nuevos puestos.

## Plazas ocupadas a tiempo parcial

Las plazas a tiempo parcial que estén cubiertas de forma temporal y que cumplan los requisitos temporales de la Ley, se podrán cubrir igualmente en el proceso de estabilización en este mismo formato.

## El marco temporal del proceso de estabilización de empleo

Con la entrada en vigor de la Ley 20/2021 se abre un proceso que debe cumplir los siguientes plazos:

- **Primeros meses del año 2022:** la prioridad absoluta en estos momentos debe ser la definición clara, con el consenso de los órganos de representación del PAS (Junta de Personal y Comité de Empresa), de todas aquellas plazas que cumplen los requisitos para poder ser incluidas en los procesos de estabilización. De nada servirá concretar un acuerdo que regule las convocatorias si no tenemos plazas que hayan sido aprobadas por la Comunidad de Madrid (CM) y los Consejos de Gobierno de las universidades. **Esta es la prioridad absoluta en estos momentos.**

En la definición de estas plazas, **deben aplicarse criterios que, dentro de la legalidad, sean lo suficientemente flexibles para permitir una reducción real y efectiva de la temporalidad por debajo del 8%**, y no un mero cumplimiento cosmético de la norma.

**En el momento en que dichas plazas sean concretadas por los órganos de representación del personal y las Gerencias, deben ser remitidas a la CM sin esperar a que ésta las solicite.** No se sabe cuándo tiene intención la CM de concretar esta petición de datos, pero lo que sí sabemos es que mientras ya ha solicitado a las universidades los datos de la tasa ordinaria de reposición, no ha hecho lo mismo con la tasa adicional de estabilización de empleo temporal.

**Las universidades deben remitir los listados a la CM en cuanto sea posible para estar dentro de los plazos legales de aplicación.**

- **Antes del 1 de junio de 2022:** Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid antes del 1 de junio de 2022. Este criterio será aplicable a las OPES vinculadas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 pendientes de publicación, toda vez que las plazas de dichas convocatorias se incorporan al nuevo proceso de estabilización de empleo temporal. Esto supone que, desde la remisión de los listados de plazas que las universidades entiendan que se pueden incluir en el proceso de estabilización, habría que ir cumpliendo las siguientes etapas de forma sucesiva:
  1. Valoración por parte de la CM y, en su caso, petición de información complementaria, relativa a las relaciones de plazas remitidas por las universidades vinculadas al proceso de estabilización.
  2. Aprobación por el Consejo de Gobierno de la CM de las plazas correspondientes al proceso de estabilización contemplado en la Ley 20/2021.
  3. Aprobación por el Consejo de Gobierno de cada universidad de la Oferta Pública de Empleo de estabilización de empleo temporal en base a plazas autorizadas y aprobadas por el Consejo de Gobierno de la CM.
  4. Remisión al Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de dichos acuerdos de los Consejos de Gobierno de las universidades para su posterior publicación.

Para el caso de la UNED, el procedimiento es similar, aunque las plazas no las aprueba la CM, sino el Ministerio correspondiente.

**Y todo ello antes del 1 de junio de 2022.** Somos conscientes de que esto no resulta sencillo y, por tanto, nos comprometemos a todas las partes implicadas para avanzar en la concreción de las relaciones de plazas afectadas a la mayor brevedad posible. Hay que tener en cuenta que hay plazos administrativos por parte de la CM (o del Ministerio en el caso de la UNED) que escapan a nuestro control y voluntad. **Por lo tanto, resulta imprescindible que aquellas universidades que todavía no han trasladado a las Juntas de PASF y Comités de Empresa de PASL un primer avance de las plazas afectadas por este proceso, lo lleven a cabo de manera inmediata. No podemos permitirnos el lujo de perder una sola plaza o pretender que sea responsabilidad de los órganos de representación una demora de la que no son responsables.**

- **Antes del 31 de diciembre de 2022:** las respectivas convocatorias deberán estar publicadas.
- **Antes del 31 de diciembre de 2024:** todos los procesos de estabilización (incluidas las convocatorias ya publicadas de los procesos de estabilización de empleo temporal de las OPES de tasa adicional de los años 2017 y 2018) deberán estar resueltos.

**Y si soy personal interino (funcionario)/temporal (laboral) en una universidad pública, ¿Qué debo hacer de cara a las convocatorias de estabilización una vez aprobadas y publicadas?**

#### **Antes de la publicación de las convocatorias**

Desde CCOO defendemos la obligación de que **la universidad convocante informe a la persona trabajadora de forma fehaciente que la plaza que desempeña va a ser ofertada y que puede, en su caso, participar en la convocatoria.** Entendemos que esta es una garantía fundamental para que:

1. Las personas que ocupen plazas afectadas por el proceso de estabilización tengan conocimiento desde un primer momento de que dicha plaza se va a ofertar en las convocatorias de estabilización de empleo temporal.
2. O que aquellas que pudieran entender que la plaza que ocupan o sus circunstancias de contratación, en los términos que hemos señalado anteriormente (Disposición Adicional Octava), cumple los requisitos requeridos para ser convocadas, puedan ejercer sus derechos en caso de que la plaza no se incluya en dichos procesos.

## Una vez publicadas las convocatorias

Como criterio general, con independencia de si:

1. Ocupo una de las plazas incluidas en el proceso de estabilización de empleo temporal.
2. O la plaza que ocupo no se convoca.

Desde CCOO entendemos que lo más prudente es presentarse a las convocatorias de estabilización, debiendo valorar cada persona si su situación hace más conveniente participar en el concurso-oposición de estabilización, en el concurso público de méritos o en ambos.

## Personal interino/temporal cuya plaza no figura en una convocatoria de estabilización de empleo temporal

Aunque formalmente su plaza no se oferte y, por lo tanto, la permanencia en el puesto actual no se vea condicionada a la resolución de las convocatorias de estabilización, debe indicarse que si hay plazas convocadas a estabilización:

1. Del mismo Cuerpo o Escala (PASF).
2. O de la misma área de actividad, especialidad, grupo y nivel salarial (PASL),

de la plaza que se ocupa, el proceso de estabilización generará (al menos para el proceso del concurso-oposición) una bolsa de empleo que anula y sustituye a la existente y en base a la cual se realizó su contratación. Es decir, aunque uno considere que no le interesa participar en el proceso para obtener una plaza de funcionario de carrera o laboral fijo, si no se participa en el proceso y si la plaza que se ocupa se cubre de manera definitiva por un procedimiento interno de provisión de vacantes o se reincorporase a la persona a la que se sustituye, si fuera el caso, la contratación se haría en base a la bolsa de empleo en vigor, que podría no ser aquella por la que se realizó la actual contratación. **Y si alguien no forma parte de la nueva bolsa de empleo, no podrá ser contratado.**

## Personal interino/temporal cuya plaza se incluya en una convocatoria de estabilización de empleo temporal

En este supuesto la participación debería ser obligada, salvo mejor criterio de la persona afectada. Y esto es así ya que:

1. **Participar es la única opción para poder obtener una plaza de PAS Funcionario de carrera o PAS Laboral fijo.**
2. **Pero incluso si no se obtuviera plaza en el proceso selectivo, la participación es obligatoria si se quiere:**
  - a. **Formar parte de las bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal** específicas que se puedan contemplar en las respectivas convocatorias. A estas bolsas se incorporarían quienes, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo obtenido plaza, obtengan la puntuación que la convocatoria considere suficiente.  
**Esto supone que sólo se podrá realizar un nuevo nombramiento/contrato temporal a quienes no obtengan plaza en el proceso selectivo, pero se incorporen a la bolsa de empleo.** Dicho nombramiento temporal puede no tener una vinculación con el puesto que se venía ocupando de manera temporal, incluso en el supuesto de que la plaza quede vacante tras la resolución de la convocatoria de empleo temporal. Para la cobertura de las plazas de forma temporal se aplicará el orden de la bolsa de empleo correspondiente.

- b. **Tener derecho a la indemnización contemplada en la normativa.** Hay que tener en cuenta que, **si no se participa en el proceso selectivo, no se genera derecho a compensación alguna.**

Quienes participen en el proceso selectivo de la convocatoria de estabilización de empleo temporal pero no lo superen, recibirán las siguientes indemnizaciones:

- **Personal funcionario:** una **compensación económica de 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades.**
- **Personal laboral:** la **compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de 20 días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 12 mensualidades.** Dicha indemnización figura en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo punto primero se señala que *“la indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:*
  - *Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.*
  - *Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.*
  - *Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.*
  - *Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.*
  - *Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.”*

El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo.

**Ambas circunstancias** (formar parte de la bolsa de empleo y tener derecho a la indemnización) **son acumulables y no excluyentes entre sí, y son de aplicación no sólo al nuevo proceso de estabilización de empleo temporal** (en base a la Ley 20/2021), **sino a las personas que ocupan plazas incluidas en convocatorias correspondientes a los procesos de estabilización de los años 2017 y 2018 no resueltas antes de la entrada en vigor del RDL 14/2021** (el 8 de julio de 2021).

Si el contratado temporal no ha obtenido plaza en el proceso, su cese debe ir precedido de un plazo de preaviso.

## Requisitos y formato de las convocatorias de estabilización

### Requisitos de las convocatorias

Las plazas a cubrir en el proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumplimiento a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad derivado de los anteriores. Es decir, **se podrá presentar cualquier persona que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria**, con independencia de que mantenga o no una relación interina o temporal con la administración convocante.

En ningún caso se puede aprobar una oferta de empleo público o convocar un proceso que restrinja la participación en el mismo únicamente a aquellos que estuvieran o hubieran estado ocupando previamente esas plazas, ni a cualquier otro requisito que suponga una merma de la posibilidad de que otras personas puedan acceder en los mismos procedimientos que se convoquen.

### Exigencia de titulación académica

En las convocatorias de plazas en proceso de estabilización es de aplicación la normativa sobre titulación académica o profesional exigida para acceder a los distintos cuerpos de funcionarios, en función de su subgrupo de pertenencia, o a las distintas categorías profesionales en el caso del personal laboral.

El desempeñar o haber desempeñado previamente la plaza convocada no exime de este requisito, salvo aquellos supuestos en que el convenio de aplicación contemple excepciones a esta exigencia (compensación de titulación por años de servicio, etc.). Este sería el caso del PASL para los grupos D y C de las universidades públicas de Madrid (art. 9.4 del II Convenio del PASL de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid).



## ¿Cuál será el formato del proceso selectivo de las convocatorias de estabilización?

Con carácter general, la modalidad de proceso selectivo dependerá de la fecha desde que la plaza objeto de convocatoria venga siendo ocupada de forma temporal.

1. El proceso selectivo de las plazas ocupadas de manera ininterrumpida y de forma interina al menos desde del 31 de diciembre de 2017 será el CONCURSO-OPOSICIÓN PÚBLICO.
2. En el caso de las plazas ocupadas de forma temporal con anterioridad al 1 de enero de 2016 (Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración) el proceso selectivo será el CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS.

En base a la redacción de la Ley puede entenderse que, si bien las plazas de estabilización de empleo temporal puedan reflejarse de forma conjunta en una misma OPE, las convocatorias de plazas similares se podrán diferenciar en función del sistema selectivo a aplicar, según la fecha en que han estado ocupadas de manera temporal y de forma ininterrumpida (antes o desde el 1 de enero de 2016).

En todo caso, estas convocatorias, con independencia del sistema selectivo, serán públicas y abiertas al conjunto de personas que cumplan los requisitos exigidos en las convocatorias, con independencia de que tengan o no una relación previa (temporal o fija/de carrera) con la administración convocante o con cualquier otra administración pública.

CCOO defiende que estos procesos, que se realizarán por una sola vez, deben ser objeto de negociación en cada universidad, respetando en todo caso los plazos establecidos con carácter general para los procesos de estabilización.

## El concurso-oposición libre de estabilización de empleo temporal

Se ofertarán mediante este procedimiento aquellas plazas:

- ✦ Ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 (al menos desde el 31 de diciembre de 2017) y que no hayan estado ocupadas antes del 1 de enero de 2016.
- ✦ Afectadas por los procesos de estabilización previstos en los PGE del 2017 y 2018, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes OPEs de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la Ley, 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.

La fase de oposición representará un 60% y la de concurso un 40% de la puntuación total.

1. **Fase de oposición:** se podrá simplificar esta fase con medidas como la agrupación de pruebas, digitalización de los procesos y plazos reducidos, entre otras. Supondrá un 60% de la calificación final.  
La Ley contempla que los ejercicios en la fase de oposición podrán no ser eliminatorios, en el marco de la negociación colectiva.
2. **Fase de concurso:** se computará mayoritariamente la experiencia acumulada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de la plaza convocada. 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 como máximo el 90% de la puntuación) y méritos académicos (que supondrán como mínimo el 10% de la puntuación).

**La concreción de los méritos y, en el caso del PASL, su puntuación, está siendo objeto de negociación en las comisiones de trabajo de las Paritarias de PASF y PASL de los Acuerdos y Convenios de las Universidades Públicas de Madrid.**

## **El concurso público de méritos**

Por esta vía se convocarán:

- ✦ Las plazas de carácter estructural estén o no dentro de las RPTs, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos, ocupadas de forma temporal e ininterrumpida por personal con una relación de esta naturaleza anterior al 1 de enero de 2016 (Disposición Adicional Sexta de la norma).
- ✦ Plazas vacantes ocupadas a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 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 contratos temporales a lo largo del tiempo en la misma administración, estabilizándose la última plaza ocupada (Disposición Adicional Octava).

En este sentido, en estas convocatorias por el sistema de concurso no se exige la obligación de que las plazas hayan estado ocupadas de forma temporal de manera ininterrumpida durante todo el período de ocupación. Esto puede suponer que en estas convocatorias se incluyan plazas:

- Que hayan sido ocupadas de manera discontinua por personal temporal, lo que motivó en su momento que no se incluyeran en las OPEs y convocatorias de estabilización de empleo temporal de los años 2017 y 2018.
- Que no se incluyeran en las anteriores OPEs de estabilización, ya que en estas era requisito que estuvieran incluidas en la RPT, circunstancia que ahora no se exige.

**En cuanto a los criterios a valorar, desde CCOO estamos defendiendo en las mesas que deben ser los mismos que se apliquen en la fase de concurso del concurso-oposición libre por una cuestión de coherencia y seguridad jurídica. No tiene sentido que una misma persona se presente a ambos procesos y un mérito se valore en un proceso y no en otro o que, de valorarse, se haga de forma diferente en función del procedimiento selectivo. Esta es una cuestión que está siendo objeto de debate en los ámbitos de negociación.**

## **¿Quién determina el contenido de las convocatorias?**

En las Comisiones Paritarias de II Acuerdo del PASF y el II Convenio del PASL de las Universidades Públicas de Madrid se han creado sendas comisiones de trabajo que vienen reuniéndose desde el día 8 de febrero con el objeto de intentar definir un marco común en las seis universidades públicas para las convocatorias específicas que desarrollen dichas Ofertas Públicas de Empleo (OPEs) de estabilización de empleo temporal.

Si finalmente se alcanza un acuerdo, que entendemos imprescindible, será cada universidad en negociación con los órganos de representación del PAS las que definan las convocatorias que concreten y desarrollen dichos acuerdos y las cuestiones en ellos reflejadas.

## **Bolsas de empleo temporal**

La norma prevé que las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán contemplar, para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de empleo. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

**Desde CCOO defendemos que se debe generar una bolsa de empleo en relación con el proceso de estabilización de empleo temporal para cada una de las modalidades de provisión previstas en la Ley 20/2021. Estas bolsas de empleo se regularán por lo establecido en la normativa sectorial en vigor y, si fuera el caso, en el acuerdo de regulación de bolsas de empleo en vigor en cada universidad.**

La vigencia de estas bolsas expirará como consecuencia de la generación de una nueva bolsa nacida de la convocatoria pública de empleo que se corresponda con puestos de trabajo de idéntica o similar naturaleza, tal y como viene ocurriendo con todas las bolsas de empleo que se vienen generando habitualmente en las universidades.

Una de las cuestiones que están generando mayor discrepancia en las comisiones de trabajo de las Paritarias de PASF y PASL de las Universidades Públicas de Madrid es la propuesta de las universidades de que sólo el concurso-oposición libre de estabilización de empleo temporal genere bolsa de empleo, y no el concurso público de méritos.

Para CCOO no tiene sentido que un procedimiento (concurso de méritos) que es público y libre, y en el que se pueden presentar personas ajenas a la universidad, no genere una bolsa de empleo mientras que otro, que tiene la misma naturaleza de público, libre y abierto (el concurso-oposición), sí de lugar a una bolsa de empleo, y más estando

vinculados ambos a una misma OPE. A lo que hay que añadir que no generar bolsa de empleo en el concurso de méritos podría suponer, entre otras situaciones, que:

1. Las personas que llevan más tiempo de forma interina en la universidad, en caso de no obtener plaza abandonarían las universidades sin opción alguna de contratación temporal futura.
2. O que se llegue al sinsentido de tener que convocar bolsas de empleo temporal una vez finalizado el proceso de estabilización si un determinado perfil de plaza no ha generado bolsa de empleo en el concurso-oposición libre (que genera bolsa de empleo), aunque se hayan convocado plazas de dicho perfil en el concurso de méritos (que según las universidades no generaría bolsa de empleo).

### Elección de plazas entre los aspirantes que superen el proceso

La finalización del proceso selectivo irá seguida del ofrecimiento de las plazas cubiertas de forma temporal o interina, entre la cuales elegirán los aspirantes seleccionados en función de la puntuación obtenida en el proceso. Salvo que exista una normativa específica que establezca otra cosa, no cabe restringir la elección de plaza o reservar algunas de las mismas a los aspirantes que venían cubriendo esas mismas plazas de forma temporal o interina.

Desde CCOO seguimos trabajando para alcanzar los mejores acuerdos posibles para todas y todos, y leales a nuestro compromiso de informarte y defenderte, garantizando siempre que no se pierda ni una sola plaza y dentro del marco legal de aplicación, definir de forma clara los criterios generales para las convocatorias que desarrollen los procesos de estabilización de empleo temporal, evitando tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad y la judicialización de los procesos.



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

**AFÍLIATE**

*Madrid, a 5 de abril de 2022*