

## Oferta Pública de Empleo de estabilización de empleo temporal 2022

### El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprueba la convocatoria de 1.180 plazas de PAS y PDI

El 31 de agosto de 2022 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) ha autorizado a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 1.180 plazas de estabilización, por la que se consolidarán 1.017 plazas de personal de administración y servicios y 163 de docente e investigador. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

Universidad	Plazas autorizadas por colectivo	
	PAS	PAS y PDI
UCM	426	
UC3M		135
UPM		23
UAM	110	
UAH	123	
URJC		363
<b>Total</b>		<b>1.180</b>

(en este momento, sólo tenemos información del número global de plazas, no de la distribución por colectivos)

La Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público contempla una tasa adicional de estabilización de plazas ocupadas temporalmente no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. La norma afecta a:

#### 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).
- 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

#### Procedimiento selectivo

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

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).

Tal y como se refleja en la Ley, el calendario a cumplir por las convocatorias que materializan dicho proceso de estabilización es el siguiente:

- **Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio 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.
- **Las respectivas convocatorias deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022.**
- **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 antes del 31 de diciembre de 2024.**

Hasta el día 7 de abril de 2022 (el jueves antes de las vacaciones de Semana Santa) la Comunidad de Madrid (CM) no solicitó a las universidades públicas madrileñas información sobre las plazas que cada universidad tenía intención de incluir en este proceso de estabilización, dando un plazo de 7 días hábiles para su presentación ante la CM. Las universidades procedieron a la remisión de dicha información a la CM y a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) antes del 1 de junio de 2022 de las Ofertas de Empleo Público (OPEs) de PAS y PDI para el año 2022 resultantes de la tasa adicional prevista en la Ley 20/2021. Se puede ampliar la información sobre el desglose de las plazas incluidas en estas OPEs de estabilización en el [CCOO Informa nº 23](#).

Finalmente, el Consejo de Gobierno de la CM, en su reunión del 31 de agosto de 2022, ha autorizado la convocatoria de 1.180 plazas de estabilización laboral en las universidades públicas madrileñas. Sin embargo, **existe una discrepancia entre el número provisional de plazas aprobadas por las universidades en las OPEs de estabilización de empleo temporal (1.131) y el de plazas finalmente aprobadas por el Consejo de Gobierno de la CM (1.180):**

Colectivo	Plazas aprobadas provisionalmente por las universidades en sus OPEs de estabilización	Plazas aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid
PDI	111	163
PAS	1.020	1.017
Total	1.131	1.180

Con el siguiente desglose:

Universidad	OPE estabilización aprobada provisionalmente por el Consejo de Gobierno de cada universidad PAS+PDI	Plazas aprobadas por el Consejo de Gobierno de la CM (31.8.2022) PAS+PDI	Diferencia
UCM	429 (BOCM 27.5.2022) (284 PASL + 145 PASF)	426	-3
UAM	112 (BOCM 27.5.2022) (56 PASL + 56 PASF)	110	-2
URJC	305 87 PDI (BOCM 31.5.2022) (83 PDIL + 4 PDIF) 218 PAS (BOCM 26.5.2022) (190 PASL + 28 PASF)	363	+58
UC3M	135 16 PDI (BOCM 24.5.2022) (16 PDIF) 119 PAS (BOCM 24.5.2022) (43 PASL + 76 PASF)	135	0
UPM	30 8 PDI (BOCM 26.5.2022) 22 PAS (BOCM 26.5.2022) (13 PASL + 9 PASF)	23	-7
UAH	120 (BOCM 26.5.2022) (57 PASL + 63 PASF)	123	+3

En los datos relativos a las plazas autorizadas por la CM no se distingue entre colectivos por universidades, por lo que los datos se repiten en aquellas universidades que tienen plazas autorizadas para ambos colectivos (URJC, UC3M, UPM).

Las diferencias responden al propio proceso de presentación de documentación por parte de la CM, reclamaciones por ambas partes (universidades y CM), etc. Ya desde antes de la publicación de las OPEs de estabilización y hasta la autorización por parte de la CM de las plazas, el número de éstas se ha ido ajustando en función de la revisión por parte de la CM de las peticiones y la documentación aportada por las universidades. La realidad es que las universidades se vieron obligadas a proceder a la publicación de las OPEs de estabilización de empleo temporal en el BOCM para garantizar el cumplimiento de lo regulado en la Ley 20/2021 y poder garantizar la seguridad jurídica de los procesos de estabilización de empleo temporal, criterio que hemos defendido en todo momento en la negociación de los acuerdos para el desarrollo de estos procesos.

Tal y como nos temíamos y trasladamos a las universidades, si se hubiera esperado a la aprobación de las plazas por el Consejo de Gobierno del CM para, a continuación, aprobar y publicar dichas OPEs de estabilización, en estos momentos no habría proceso de estabilización de empleo temporal en las universidades públicas de Madrid. La CM ha autorizado las plazas a fecha 31 de agosto, cuando el plazo para la publicación de las OPEs de estabilización finalizaba el 1 de junio de 2022, lo que demuestra la clara intención de la CM de obstaculizar estos procesos. En todo caso, CCOO ha solicitado la reunión de las Comisiones Paritarias de los acuerdos y convenios del PAS para que se aclaren estas discrepancias y se concreten las plazas objeto de las convocatorias de estabilización de empleo temporal.

En aplicación de los plazos contemplados en la Ley 20/2021, en estos momentos se abre un triple proceso:

1. Cuando sea necesario, la modificación de las OPEs de estabilización temporal aprobados por las universidades para ajustar las mismas a las plazas finalmente autorizadas por la CM.
2. La comunicación por parte de la universidad a las personas que ocupan una plaza incluida en las OPEs de estabilización y autorizadas por la CM de la inclusión de dicha plaza en el proceso de estabilización.
3. La negociación de las convocatorias específicas y su publicación en el boletín oficial correspondiente antes del 31 de diciembre de 2022. En este sentido, señalar que ya se han publicado en el BOE y en el BOCM de 11 de julio, 16 de agosto y 3 de septiembre las convocatorias específicas de PAS correspondientes a la UAH relativas a las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava, y esperamos que en breve se puedan publicar el resto de convocatorias pendientes en base a los criterios acordados en el marco de las comisiones paritarias de los acuerdos y convenios del PAS ([CCOO Informa nº 18](#) para el PASL y [CCOO Informa nº 19](#) para el PASF).

Toca ahora empezar a diseñar, en aquellas universidades que no lo hayan hecho, las convocatorias concretas que desarrollen los acuerdos alcanzados y materialicen la estabilización de empleo temporal en las universidades públicas madrileñas. CCOO trabajará para que todo este proceso se 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.

# Recuerda

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

## Antes de la publicación de las convocatorias

En virtud de los acuerdos alcanzados en las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo de PASF y del II Convenio de PASL, **la universidad convocante está obligada a informar 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 (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. En este caso, la persona afectada podrá valorar dirigirse por escrito a la Gerencia de la universidad solicitando información en relación con:
  - Las causas de no haber recibido la comunicación de que la plaza que ocupa va a ser ofertada dentro del proceso de estabilización de empleo temporal al entenderse que cumple con los requisitos legales contemplados en la Ley 20/2021.
  - Si dicha plaza fue solicitada por la universidad a la Comunidad de Madrid. En caso de no haber sido solicitada, la justificación de dicha actuación.
  - Y, si ha sido solicitada, la causa por la que no ha sido aprobada por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

En base a la comunicación que se pueda recibir por parte de la universidad, se pueden dar diversas situaciones:

1. Que la información sobre la plaza convocada se ajuste a la realidad de la plaza que se ocupa, por lo que no habría problema alguno y habría que esperar a la publicación de la convocatoria en la que se incluya la plaza en cuestión.
2. Especialmente en el supuesto de plazas estructurales no incluidas en la RPT, que la información que se remita por la universidad no haga referencia a las características de la plaza a convocar. En este caso, la persona afectada podrá valorar dirigirse por escrito a la Gerencia de la universidad solicitando información con relación a:
  - a. La ESCALA/GRUPO (PASF) o ESPECIALIDAD/NIVEL SALARIAL (PASL) de la que ha sido informada que se va a convocar a estabilización y que viene ocupando.
  - b. Indicar la ESCALA/GRUPO (PASF) o ESPECIALIDAD/NIVEL SALARIAL (PASL) que por la naturaleza del contrato que da cobertura a la plaza ocupada y/o las funciones desarrolladas, debería ser de aplicación.

En función de la respuesta recibida (o de la ausencia de la misma), la persona afectada podrá valorar iniciar el proceso de reclamación administrativa o judicial. **En todo caso, tal y como hemos venido haciendo desde el primer momento, desde CCOO estaremos a vuestro lado para intentar aclarar vuestras dudas y apoyaros en el proceso.**

## Una vez publicadas las convocatorias

Como criterio general, con independencia de si:

- Ocupo una de las plazas incluidas en el proceso de estabilización de empleo temporal,
- 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:

- Del mismo Cuerpo o Escala (PASF),
- 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 una persona 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 la siguiente indemnización: **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.**

**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.



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

**AFÍLIATE**

Madrid, a 7 de septiembre de 2022