



ACUERDO SOBRE EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL
EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

En Madrid, a 11 de diciembre de 2019

La reducción de la temporalidad es uno de los objetivos prioritarios establecidos en materia de empleo público por todas las Administraciones y una condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad. Con el objetivo de la reducción por debajo de un 8% de la tasa de temporalidad en el empleo público, el 29 de marzo de 2017 se suscribió el Acuerdo para la mejora del empleo público, cuyas previsiones se recogieron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. Estas previsiones en materia de estabilización del empleo temporal tuvieron continuidad en el Acuerdo de 9 de marzo de 2018, trasladado posteriormente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que amplía los sectores que se verán afectados por este proceso.

En el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de que no se supera en su conjunto el porcentaje del 8% de la tasa de temporalidad, mediante los Acuerdos de 23 de julio de 2018 y de 21 de enero de 2019 de la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se acordó tramitar los Reales Decretos por los que se aprobaban las ofertas de empleo público de estabilización correspondientes a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 2018, que se plasmaron respectivamente en el Real Decreto 954/2018, de 27 de julio y en el Real Decreto 19/2019, de 25 de enero.

Por su propia naturaleza los procesos de estabilización no supondrán incremento de gasto ni de efectivos, sin perjuicio de la intención de las partes firmantes de que no suponga pérdida de empleo.

Para dar cumplimiento a los Acuerdos señalados y hacer efectivas las convocatorias derivadas de la ejecución de los Reales Decretos de oferta de empleo público de estabilización, se han negociado en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, los criterios que deben articular el desarrollo de estos procesos, y en virtud de esta negociación, la citada Comisión Técnica, de conformidad con los puntos III.6 a) y b) del Acuerdo Administración-Sindicatos de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado

ACUERDA

Primero.- Concurso de traslados

Las Leyes de presupuestos establecen una tasa de estabilización la cual posibilita la convocatoria de un número de plazas, pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en plazas predeterminadas. Por tanto no existen obstáculos para que, además de los ámbitos específicos en los que su normativa sectorial así lo disponga, las plazas vinculadas al proceso de estabilización sean convocadas en concurso de méritos de personal funcionario de carrera.

Estas convocatorias de concursos de méritos deberán ceñirse a ámbitos muy concretos, en los que concurren determinadas circunstancias, como que se trate de áreas funcionales cuyo personal haya estado sujeto a limitaciones en la movilidad mediante el sistema ordinario del concurso de méritos o donde existan plazas objeto de demanda por personal que ya ostenta la condición de funcionario de carrera.

Analizados los distintos ámbitos de la Administración General del Estado se ha concluido que, al menos, es en el ámbito del Servicio Público de Empleo Estatal donde concurren las circunstancias señaladas, por lo que es dicho organismo el que llevará a cabo con carácter previo, un concurso de méritos dirigido. El concurso valorará preferentemente el mérito de la antigüedad y estará dirigido al personal que se encuentra prestando servicios en el ámbito del Organismo. Las resultas que se generen como consecuencia de la celebración de este proceso de movilidad serán ofertadas en el proceso de estabilización salvaguardando el objetivo final de reducción de la temporalidad en el ámbito del Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo aquellos Departamentos u Organismos que tengan adscritas plazas de Cuerpos y Escalas de ámbito departamental que sean objeto de estabilización podrán convocar concursos de méritos de personal funcionario de carrera siempre que se justifique debidamente su necesidad.

En el caso del personal laboral del ámbito del Convenio Único, en aquellos ámbitos funcionales en los que no se haya garantizado la movilidad de dicho personal a puestos equivalentes a los ocupados por personal temporal o a determinados ámbitos geográficos, el Departamento Ministerial afectado por la estabilización, podrá instar la convocatoria de un concurso de traslados de carácter excepcional, que se tramitará de forma paralela al correspondiente proceso de estabilización, en los términos previstos en los artículos 35.2 y 37 del IV Convenio Único.

Segundo. Criterios generales de los procesos selectivos de personal funcionario.

Los procesos selectivos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición, con un porcentaje del 60% de la puntuación total para la fase de oposición y un 40 % para la fase de concurso.

La fase de oposición y cada una de las pruebas que la conformen tendrán carácter eliminatorio, debiendo aprobarse cada uno de los ejercicios previstos en las mismas. La fase de concurso

tendrá como finalidad la valoración de los méritos de las personas aspirantes para la determinación de la nota final del proceso selectivo.

La fase de oposición de los procesos selectivos se convocará tomando como referencia el proceso de promoción interna que exista para el acceso al Cuerpo o Escala correspondiente. En su defecto se procurará que dicha fase se ajuste a los procesos selectivos de ingreso libre con las adaptaciones que resulten necesarias.

En la fase de concurso se establecerán criterios de valoración que tengan en cuenta, preferentemente, los servicios prestados en la Administración convocante, así como la realización de tareas en los ámbitos funcionales en los que se requiere una mayor especialización.

La selección del personal funcionario de carrera para el acceso a Cuerpos y Escalas adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública corresponderá a la Comisión Permanente de Selección adscrita al INAP.

La valoración de los méritos propios de la fase de concurso se realizará de manera coordinada con los Departamentos y Organismos afectados por el proceso de estabilización.

Los procesos selectivos para el acceso a Cuerpos o Escalas adscritos a un Departamento Ministerial u Organismo corresponderán, en su totalidad, a dicho Departamento.

Tercero. Criterios generales de los procesos selectivos de personal laboral.


Los procesos selectivos del personal laboral se realizarán mediante el sistema de concurso-oposición, con un porcentaje del 60% de la puntuación total para la fase de oposición y un 40 % para la fase de concurso.

La fase de oposición y cada una de las pruebas que la conformen, tendrán carácter eliminatorio, debiendo aprobarse cada uno de los ejercicios previstos en las mismas. La fase de concurso tendrá como finalidad la valoración de los méritos de los aspirantes para la determinación de la nota final del proceso selectivo.

En la fase de concurso se establecerán criterios de valoración que tengan en cuenta, preferentemente, los servicios prestados en la Administración convocante, así como la realización de tareas en los ámbitos funcionales en los que se requiere una mayor especialización.

En el caso del personal laboral del ámbito del Convenio Único, los procesos selectivos se convocarán de conformidad con la clasificación del IV Convenio Único, con criterios similares a los procesos de promoción interna. No obstante, para el acceso a los grupos, familias y/o especialidades derivadas de la convocatoria de los procesos de estabilización serán válidas tanto las titulaciones establecidas en el IV Convenio Único como las titulaciones del III Convenio Único que se requerían para las categorías profesionales equivalentes.

En este caso la convocatoria y resolución de los procesos selectivos corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública, pudiendo encomendar la gestión a los Departamentos Ministeriales u Organismos.



En el caso de personal laboral perteneciente al ámbito de otros Convenios Colectivos, la convocatoria y resolución de los procesos de estabilización corresponderá al órgano competente para la gestión del personal de dicho Convenio.

En el caso del personal laboral fuera de convenio, la realización de los procesos corresponderá al Departamento u Organismo que formalizó la contratación de dicho personal laboral.

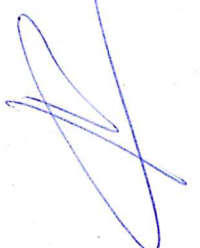
Cuarto. Procesos selectivos para el personal sujeto a legislación específica propia.

En el caso de que el modelo de convocatoria de proceso selectivo propio de un ámbito sujeto a legislación específica no se corresponda con el modelo de concurso-oposición, la convocatoria del proceso de estabilización se regirá por los criterios legalmente establecidos para dicho ámbito. A este modelo responden, por ejemplo, los procesos selectivos vinculados a la estabilización en el marco de la Ley de la Ciencia, o el personal estatutario, en su caso.


Quinto. Naturaleza jurídica de las plazas a estabilizar.

Las plazas se convocaran para su estabilización de conformidad con la naturaleza jurídica fijada en los reales decretos de oferta de estabilización que las prevean.

Sexto. Desarrollo de los procesos selectivos.



Todas las convocatorias vinculadas a los procesos de estabilización se desarrollarán con ámbito estatal y conllevarán la oferta de destinos ubicados en distintos ámbitos geográficos del territorio nacional.



En relación con los procesos selectivos de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública, y de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores, en la fase de oposición las pruebas constarán, al menos de: a) un ejercicio que acredite los conocimientos teóricos necesarios para el desempeño de la función y que versará sobre materias comunes propias del acceso al Cuerpo o Escala correspondiente y; b) un ejercicio de carácter práctico que acredite la capacidad para el desempeño de la función propia del Cuerpo o Escala al que se quiere acceder.

El contenido concreto de las pruebas a realizar y de las materias exigidas se determinará en la convocatoria correspondiente.

Para el acceso a los Cuerpos y Escalas no adscritos a la Secretaria de Estado de Función Pública, la fase de oposición se convocará tomando como referencia, las convocatorias de los procesos de promoción interna cuando esté previsto el acceso a los Cuerpos o Escalas respectivos mediante dicho turno, y en su defecto, se tomará como referencia el proceso de acceso libre, con las adaptaciones que resulten necesarias, eximiendo la realización de alguno de los ejercicios previstos en dicho proceso siempre que las capacidades exigidas en esa prueba ya hayan quedado acreditadas por el desempeño de la función como personal funcionario interino.

La fase de concurso de todos los procesos de acceso a la condición de personal funcionario de carrera consistirá en la valoración de los siguientes méritos objetivos:

- a) Méritos profesionales, que supondrán el 90% de la puntuación de la fase de concurso:
- Servicios prestados en el Cuerpo o Escala de la Administración General del Estado al que se desea acceder. Se alcanzará el máximo de puntuación con 10 años de servicio.
 - Servicios prestados en otros Cuerpos o Escalas adscritos a la Administración General del Estado. Se alcanzará hasta el 40% del máximo de la puntuación total de este mérito con 10 años de servicio.
 - Servicios prestados en Cuerpos y Escalas de otras Administraciones Públicas. Se alcanzará hasta el 20 % del máximo de la puntuación total de este mérito con 10 años de servicio.
 - Servicios prestados en órganos constitucionales y resto del sector público. Se alcanzará hasta el 10 % del máximo de la puntuación total de este mérito con 10 años de servicio.
- b) Méritos académicos, que supondrán el 10% de la valoración de la fase de concurso:
- Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al Cuerpo o Escala correspondiente, o haber superado alguno de los ejercicios para el acceso a dicho Cuerpo o Escala: Hasta el 25% de la puntuación máxima otorgada por méritos académicos.
 - Se valorará hasta un máximo del 75% de la puntuación total para los méritos académicos los cursos de formación recibidos o impartidos en los últimos 10 años, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes para la Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas.

Respecto de los procesos selectivos de personal laboral:

- a) Las plazas incluidas en el ámbito del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, se ajustarán en su convocatoria a los criterios generales propios de la promoción interna para el acceso a la condición de personal laboral, previa negociación en el grupo de trabajo correspondiente, dependiente de la Comisión Paritaria y se realizarán de manera conjunta con el resto de procesos selectivos derivados de la correspondiente oferta de empleo.
- b) Las plazas adscritas a otros convenios colectivos del ámbito de la AGE se sujetarán, asimismo, a los modelos de convocatoria de procesos de promoción interna.
- c) Las plazas de personal laboral fuera de convenio se convocarán por cada Departamento ministerial u Organismo, tomando como referencia los procesos de acceso general con la exención, en su caso, de la realización de alguna prueba o ejercicio siempre que quede debidamente acreditado que el personal interino posee los conocimientos o capacidades necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo.
- d) Las plazas destinadas a la estabilización de personal indefinido no fijo así decretado por sentencia judicial firme, se convocarán en procesos que se desarrollarán conforme a las reglas establecidas en los apartados anteriores, según la naturaleza de las plazas.



En todo caso, las fases de concurso consistirán en la valoración de los siguientes méritos objetivos:

- Méritos profesionales relativos a los puestos de trabajo de naturaleza equivalente. Supondrán el 90% de la puntuación de la fase de concurso y se definirán de manera gradual en función del ámbito concreto de prestación y de la Administración Pública o sector de actividad en el que se hayan realizado. El porcentaje máximo solo se podrá alcanzar por el desempeño en el ámbito de la AGE de puestos iguales a los convocados. Se tomará como referencia a los efectos de la definición del mérito anterior el periodo de diez años de prestación de servicios previsto para el personal funcionario, sin perjuicio de lo establecido en el siguiente párrafo. Además, se tendrán en cuenta las peculiaridades de cada ámbito a la hora de fijar la unidad temporal de medida de cara al cómputo de la totalidad del tiempo de prestación de servicios en función de lo dispuesto en cada convocatoria.
- Méritos académicos, que supondrán el 10% de la puntuación de la fase de concurso y que tendrán en cuenta, con un porcentaje de hasta un 25% de la puntuación máxima prevista, la posesión de titulaciones oficiales iguales o superiores a las exigidas para el acceso a los puestos de trabajo objeto de convocatoria, así como, hasta un porcentaje de un 75% de la puntuación total, los cursos de formación recibidos o impartidos en los últimos 10 años, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes para la Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas.

Séptimo. Simultaneidad de los procesos.

En todo caso, y aplicable a todos los procesos selectivos descritos en el presente Acuerdo, se procurará la coincidencia en la celebración de todas o algunas de las pruebas, preferentemente la primera, de los procesos de estabilización con la convocatoria de los procesos selectivos de acceso libre de cualquiera de los Cuerpos o Escalas, categorías de personal laboral previstas en los Reales Decretos de oferta de empleo público de estabilización, así como las convocatorias de estabilización de personal indefinido no fijo por sentencia.

Cuando ello no sea posible, bien por haberse convocado previamente a este acuerdo los procedimientos de acceso libre, bien porque no exista la previsión de dicha oferta libre, se podrá convocar el correspondiente proceso de estabilización de manera independiente.

Octavo. Plazas no incluidas en los reales decretos de oferta de empleo público de estabilización.

De acuerdo con la normativa básica o presupuestaria de aplicación, siempre que existiesen plazas que, cumpliendo los requisitos para el proceso de estabilización, no estén incluidas en ninguno de los anexos de los Reales Decretos 954/2018 y 19/2019, a lo largo del año 2020 se publicará un Real Decreto de oferta de empleo público que incorpore todas aquellas plazas.

Asimismo, las plazas objeto de estabilización que no se cubran en una convocatoria, se incluirán en convocatorias sucesivas dentro de la misma oferta de empleo público, o en la oferta a que hace referencia el párrafo anterior.

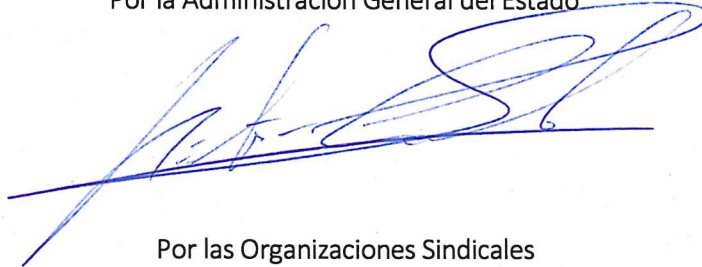
Noveno. Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento para la interpretación y análisis del contenido del presente acuerdo que estará compuesta por dos integrantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes, y un número igual de representantes por parte de la Administración.

Décimo. Ratificación del Acuerdo

El presente acuerdo deberá ser ratificado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por la Administración General del Estado



Por las Organizaciones Sindicales



CSIF



CCOO



UGT



CIG

ELA