

Acuerdo para la paralización temporal de las convocatorias de estabilización de plazas ocupadas de forma temporal a partir de la entrada en vigor del Real decreto-Ley 14/2021

La Comisión Paritaria del II Convenio del PAS Laboral y la de Seguimiento del II Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PAS Funcionario acuerdan la paralización temporal de la publicación de convocatorias hasta el 13 de diciembre de 2021, garantizándose en todo momento que no se perderá ninguna plaza.

Las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Convenio del PAS Laboral y del II Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PAS Funcionario, en sus reuniones de los días 17 y 19 de noviembre y en línea con la propuesta planteada por CCOO, han llegado al compromiso de:

1. **Paralizar temporalmente la publicación en los boletines oficiales correspondientes de las convocatorias pendientes vinculadas a la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **Ralentizar la ejecución de las convocatorias específicas que vengán a desarrollar las Ofertas Públicas de Empleo publicadas**, en aplicación de la tasa adicional de estabilización de empleo temporal de los ejercicios 2017 y 2018, **con posterioridad al 8 de julio de 2021** (fecha de entrada en vigor del RDL 14/2021) y en las que no haya finalizado la fase de admisión de aspirantes.

Este compromiso de ralentizar la ejecución de las convocatorias no afectaría a las convocatorias publicadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 14/2021, es decir, con anterioridad al 8 de julio de 2021.

Con este acuerdo se pretende:

1. **Buscar la mayor garantía y seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas.**
2. **No vulnerar los derechos de las personas participantes en los procesos de estabilización.**

Este compromiso de paralización se extiende, en principio, hasta el día 13 de diciembre de 2021, fecha en que las Comisiones Paritarias de PASL y PASF se reunirán conjuntamente para tratar de manera monográfica el marco legal de estos procesos de estabilización ante la posibilidad de la próxima aprobación parlamentaria, publicación y entrada en vigor del "Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público" que vendrá a desarrollar el Real Decreto-ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ([BOE nº 161 de 7 de julio de 2021](#)), en vigor desde el pasado 8 de julio.

Este acuerdo va en línea con las propuestas planteadas por CCOO de paralización temporal de la publicación de nuevas convocatorias y de la ejecución de convocatorias que no hubieran iniciado el proceso selectivo

hasta la publicación de dicha Ley (como ya se está haciendo en alguna administración) **para lograr la mayor seguridad jurídica posible para dichos procesos**. Esto no supone paralizar el proceso de elaboración de las convocatorias pendientes de publicación, **debiéndose conjugar dicha seguridad jurídica con la garantía de publicación de las convocatorias dentro de los plazos legales para evitar que se pierdan las plazas afectadas**.

El pasado mes de julio, a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021, CCOO presentó ante las mesas esta solicitud de paralización temporal de las convocatorias de concurso-oposición libres pendientes relativas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 toda vez que entendíamos, y así lo hemos defendido en las Paritarias, que el Real Decreto-ley 14/2021:

1. **Afecta a dichas convocatorias pendientes de publicación de los años 2017 y 2018.**
2. **Establece una serie de nuevos criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización** relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo (concurso-oposición libre con una valoración de méritos del 40% de la nota), la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.
3. **Y fija un calendario de aplicación que permite contemplar dicha paralización temporal garantizando que no se pierda ni una sola plaza.** De esta forma, las convocatorias no publicadas a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021 correspondientes a las Ofertas Públicas de Empleo de estabilización de empleo temporal de 2017 y 2018 se regularían por el siguiente calendario:
 - Las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se deben aprobar y publicar en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021. Este criterio será aplicable a las OPEs vinculadas a los procesos de estabilización de 2017 y 2018 pendientes de publicación. En principio, todas las OPEs de estabilización de las universidades públicas de Madrid ya han sido publicadas.
 - Las respectivas convocatorias (tanto las de este nuevo proceso de estabilización como las pendientes de publicación de los procesos de 2017 y 2018) deberán publicarse antes del 31 de diciembre de 2022, ampliándose en un año el plazo que finalizaba inicialmente el 31 de diciembre de 2021. Esta cuestión fue objeto de discrepancia en el seno de las Comisiones Paritarias, al no tener las universidades la seguridad jurídica de que el plazo se haya ampliado, mientras que CCOO defendimos que el nuevo plazo efectivo era el del 31 de diciembre de 2022.
 - **Todos los procesos de estabilización (incluidas las convocatorias pendientes de los procesos de 2017 y 2018) deberán estar resueltos antes del 31 de diciembre de 2024 como fecha límite improrrogable.**

Esta petición, como ya se informó, ha sido trasladada igualmente al conjunto de los Rectores de las Universidades Públicas de Madrid y de la UNED.

La realidad es que, casi con toda seguridad, estos criterios sean finalmente modificados por la Ley que desarrolle este RD-L 14/2021, por lo que **para CCOO resulta imprescindible definir de una vez por todas un marco jurídico estable y claro. En este sentido, consideramos que, garantizando siempre que no se pierda ninguna plaza, las convocatorias sólo deben publicarse y/o desarrollarse cuando se haya aprobado la citada Ley de desarrollo del Real Decreto-ley 14/2021. Lo contrario sería propiciar de manera consciente tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad y nos conducirá inevitablemente a una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**



Madrid, a 19 de noviembre de 2021