

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. Joaquín Goyache Goñi
Rector de la Universidad Complutense de Madrid
Presidente de la Conferencia de Rectores de las Universidades Madrileñas

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **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 establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

**RECTOR DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
PRESIDENTE DE LA CONFERENCIA DE RECTORES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS
MADRILEÑAS**



FORMULARIO DE INSTANCIA GENERAL

INTERESADO

NOMBRE		APELLIDO 1	
APELLIDO 2		NIF/NIE	
TELÉFONO		TELÉFONO	
EMAIL			

VÍA DE COMUNICACIÓN

Electrónica

DOMICILIO

TIPO VÍA		NOMBRE VÍA	
NÚMERO DE		CÓDIGO POSTAL	
PROVINCIA		LOCALIDAD	

INFORMACIÓN ADICIONAL

CENTRO AL QUE PERTENECE	Secretaría de Universidad de Enseñanza de CCOO Madrid
ÓRGANO/UNIDAD DE DESTINO DE LA	Rector

EXPONE

Que ante las modificaciones normativas introducidas por el RDL 14/2021 y aquellas que se puedan producir como consecuencia de su tramitación como Proyecto de Ley, y las situaciones de inseguridad normativa, jurisprudencial y de discriminación a las personas afectadas que la presente situación está generando





SOLICITA

Se proceda a la paralización inmediata de cualquier procedimiento de aprobación de OPEs de estabilización temporal y de publicación y/o ejecución de convocatorias de desarrollo de éstas (incluyendo las vinculadas a las OPEs de 2017 y 2018) hasta la aprobación del Proyecto de Ley que desarrolle el RDL 14/2021.

En Madrid, a 12 de noviembre de 2021

Información básica de protección de datos del tratamiento: Registro

<i>Responsable</i>	Secretaría General
<i>Finalidad</i>	Registro de entrada y salida de documentos electrónicos
<i>Legitimación</i>	Cumplimiento de obligación legal; Ejercicio de poderes públicos
<i>Destinatarios</i>	Órganos, servicios o unidades de la UCM
<i>Derechos</i>	Acceder y rectificar los datos, así como otros derechos, explicados en la información adicional
<i>Información</i>	Puede consultarla con detalle en nuestra página web: +info



Registro ENTRADA
Fecha 12/11/2021 19:29:29
Nº Registro: 000023280e2100088938
Página 3 de 3

HUELLAS DIGITALES DE DOCUMENTOS APORTADOS

- Escrito CRUMA RDL14-2021 paralización procesos.pdf 126 KBytes
j3RT4WAVjRhAlq6TweELYPiQPOg=

El presente documento ha sido firmado conforme a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El CSV asignado es: 017D-1569-7091*0170-6805 Para cotejar el presente documento con su original electrónico acceda a la sección VALIDACIÓN DE DOCUMENTOS de la sede electrónica de la Universidad Complutense de Madrid en https://sede.ucm.es/verificacion?csv=017D-1569-7091*0170-6805. El firmante de este documento es: AVELINO SANTIAGO CUESTA DE LA CRUZ con DNI: 51663459P, en la fecha 12-11-2021 19:29:30:712 (UTC)



Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. Javier Ramos López
Rector de la Universidad Rey Juan Carlos

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **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 establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D^a. Amaya Mendikoetxea Pelayo
Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid

Estimada Rectora:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **La ejecución de las convocatorias específicas que vengan a desarrollar las Ofertas Públicas de Empleo publicadas en aplicación de la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Madrid

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTORA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. Guillermo Cisneros Pérez
Rector de la Universidad Politécnica de Madrid

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **La ejecución de las convocatorias específicas que vengan a desarrollar las Ofertas Públicas de Empleo publicadas en aplicación de la tasa adicional de estabilización de empleo temporal establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID DE MADRID

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. Juan Romo Urroz
Rector de la Universidad Carlos III de Madrid

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **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** establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. Ricardo Mairal Usón
Rector de la Universidad Nacional de Educación a Distancia

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **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 establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

Madrid, a 12 de noviembre de 2021

D. José Vicente Saz Pérez
Rector de la Universidad de Alcalá

Estimado Sr. Rector:

Como es sabido, la entrada en vigor el pasado 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha supuesto la adopción de toda una serie de medidas en tres ámbitos:

1. Remediar la elevada temporalidad existente.
2. Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
3. Puesta en marcha de herramientas de planificación de los recursos humanos.

Y estas medidas se han estructurado en torno a tres ejes de actuación:

1. Proceso de estabilización de empleo.
2. Reforma de la normativa básica en materia de empleo público (reforma del TREBEP).
3. Y compromiso con la negociación y el Diálogo Social.

En concreto, el artículo 2 de dicho Real Decreto-ley 14/2021 viene a establecer, en relación con los procesos de estabilización temporal, una serie de novedades que entendemos afectan de manera directa al conjunto de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, como son:

1. La puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal en base a una tasa adicional de estabilización de empleo temporal de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Este proceso afectaría a plazas de carácter estructural, **estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de los recursos humanos**, dotadas presupuestariamente, ocupadas de forma temporal y de manera ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y que no se hayan visto incluidas en los procesos de estabilización previstos en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público de los años 2017 y 2018. 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 los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (que en el ámbito de las universidades públicas afectaron principalmente al PDI, aunque también a algunas plazas de PAS) y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (que afectó al PAS de las universidades públicas).
2. El establecimiento de una serie de criterios para el desarrollo de dichos procesos de estabilización relativos a cuestiones como el formato del proceso selectivo, la valoración de los méritos, la necesidad de que dichos méritos se vinculen a las tareas desarrolladas, etc.

Además, se fija un calendario que afectaría tanto al nuevo proceso de estabilización como a 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

A esto hay que añadir que el Real Decreto-ley 14/2021 se está tramitando como Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ante las Cortes. En este trámite parlamentario se introducirán, con toda seguridad, una serie de modificaciones que afectarán al sistema selectivo (acceso mediante concurso en lugar de concurso-oposición), criterios para la contratación temporal, plazos para la ejecución de los procesos de estabilización, etc. De hecho, a través de los medios de comunicación, se ha hecho público que ya hay propuestas que modifican sustancialmente lo establecido en el RD-L 14/2021.

Dada la relevancia tanto de lo regulado en el Real Decreto-ley 14/2021 como en la futura Ley que lo desarrolle y cuya aprobación es inminente, **desde La Secretaría de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid, consideramos imprescindible que las universidades procedan a la paralización inmediata de:**

1. **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 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.**
2. **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 establecida en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 publicadas con posterioridad al 8 de julio de 2021.**

Y todo ello, por aplicación de principios básicos como los de respeto a los derechos de las compañeras y compañeros temporales afectados por estos procesos y la seguridad jurídica tanto de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias administraciones públicas. Desde CCOO consideramos que, disponiendo de plazos legales para proceder a la publicación de la Oferta Pública de Empleo o de las convocatorias que la desarrollen, y ante:

- La segura modificación del marco normativo de referencia.
- Y el goteo incesante de sentencias que, en distintos ámbitos, incluido el de las universidades públicas, reconocen distintas situaciones administrativas al personal interino (que van desde la fijeza en el puesto hasta la declaración como indefinido no fijo) o desestiman dichas demandas.

Las universidades deberían paralizar estos procesos de manera cautelar. De hecho, **resulta imprescindible la paralización de todos los procesos de estabilización de empleo temporal hasta disponer de un marco normativo de referencia estable que evite tanto tratamientos injustos y discriminatorios a las personas en situación de interinidad como una judicialización de los procesos que no beneficia ni a las personas ni a las instituciones.**

En el convencimiento de que este planteamiento es compartido por la Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas de Madrid, solicitamos que se emprendan las actuaciones oportunas, en el ámbito de sus competencias para que se proceda a la paralización de dichos procesos de estabilización de empleo temporal.



**Federación de Enseñanza de Comisiones
Obreras de Madrid**

Con este propósito, queremos trasladar nuestra plena disponibilidad para colaborar en la adopción de cualquier tipo de actuación en relación con las cuestiones planteadas o con aquellas otras que puedan considerar.

Un cordial saludo,

Jesús Escribano Martínez
Secretario de Universidad de la Federación de Enseñanza de CCOO de Madrid

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ