

ACUERDO ENTRE LA GERENCIA Y LA JUNTA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS PARA EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y LOS VINCULADOS AL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DE LA LEY 20/2021 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, surge con el objetivo situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las administraciones públicas españolas, actuando en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

El propio texto de la ley, conforme al contenido del art. 37.1. c) del RD Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, remite a la negociación colectiva para la articulación de los procesos selectivos de estabilización.

En cumplimiento de lo anterior, en el seno de la Comisión de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de las universidades públicas de Madrid, se firmó el Acuerdo de 12 de mayo de 2022 para el establecimiento de los criterios generales que han de regir las convocatorias del proceso extraordinario de estabilización establecido en el artículo 2 de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como lo establecido en las disposiciones adicionales sexta y octava en lo relativo a la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Este acuerdo remite a su vez a la negociación entre las Gerencias y las Juntas de personal de cada Universidad para concretar las condiciones específicas de cada proceso y es, en este contexto, en el que se enmarca el contenido del presente acuerdo.

La Gerencia de la Universidad y la Junta de Personal de administración y servicios, previa negociación, acuerdan:

PRIMERO: Establecer las condiciones generales que ha de regir **los procesos selectivos de promoción interna** en los siguientes términos:

- 1.1. Estructura de los procesos selectivos
- 1.2. Desarrollo de la fase de oposición
- 1.3. Desarrollo de la fase de concurso
- 1.4. Temarios



1.1. Estructura de los procesos selectivos

La totalidad de los procesos selectivos que, desde la entrada en vigor de este acuerdo, se desarrollen por el turno de promoción interna, constarán de dos fases: oposición y concurso.

La fase de oposición constituirá el 70% de la puntuación total del proceso selectivo y tendrá carácter eliminatorio. La fase de concurso constituirá el 30% del proceso selectivo y no tendrá carácter eliminatorio.

1.2. Desarrollo de la fase de oposición

SUBGRUPO A1.

a) Primer ejercicio

Constituido por dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión

Primera Parte: Examen tipo test de 70 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán con 1/3 del valor de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 10 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico a elegir entre tres propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 25 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12,5 puntos.

b) Segundo ejercicio

Tema de composición. Los aspirantes deberán elaborar un tema de composición a elegir entre tres propuestos por el Tribunal. El ejercicio será leído públicamente ante el Tribunal que podrá dialogar con los aspirantes durante un tiempo máximo de 15 minutos. Se valorará de 0 a 25 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12,5 puntos.

SUBGRUPO A2.

a) Primer ejercicio

Constituido por dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión.

Primera Parte: Examen tipo test de 50 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán con 1/3 del valor de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 10 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico a elegir entre tres propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 25 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12,5 puntos.



b) Segundo ejercicio

Tema de composición. Los aspirantes deberán elaborar un tema de composición a elegir entre tres propuestos por el Tribunal. El ejercicio será leído públicamente ante el Tribunal que podrá dialogar con los aspirantes durante un tiempo máximo de 15 minutos. Se valorará de 0 a 25 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12,5 puntos.

SUBGRUPO C1.

Constituido por un único ejercicio estructurado en dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión.

Primera Parte: Examen tipo test de 40 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizar con 1/3 del valor de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 30 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 15 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico con respuestas tipo test a elegir entre tres propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 40 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 20 puntos.

SUBGRUPO	ESTRUCTURA DE LA FASE DE OPOSICIÓN Promoción interna		
	PRIMER EJERCICIO		SEGUNDO EJERCICIO
	PRIMERA PARTE	SEGUNDA PARTE	
A1	test 70 preguntas	supuesto práctico entre tres	tema de composición entre 3
A2	test 50 preguntas	supuesto práctico entre tres	tema de composición entre 3
C1	test 40 preguntas	supuesto práctico tipo test entre tres	

1.3. Desarrollo de la fase de concurso

Los méritos a valorar en la fase de concurso serán los siguientes:

- a) Antigüedad. Se valorará hasta un máximo de 15 puntos
- b) Grado. Se valorará hasta un máximo de 5 puntos
- c) Trabajo desarrollado según del complemento de destino del puesto desempeñado. Se valorará hasta un máximo de 5 puntos
- d) Formación: Se valorará hasta un máximo de 5 puntos



SUBGRUPO	ESTRUCTURA FASE DE CONCURSO			
	Promoción interna			
	ANTIGÜEDAD	GRADO	CD	FORMACIÓN
TODOS LOS SUBGRUPOS	máx. 15 puntos	máx. 5 puntos	máx.5 puntos	máx. 5 puntos

1.4. Temarios

- a) SUBGRUPO A1 40 temas
- b) SUBGRUPO A2 30 temas
- c) SUBGRUPO C1 15 temas

SEGUNDO: Establecer las condiciones generales que ha de **regir los procesos selectivos de estabilización** recogidos en el artículo 2 de la *Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público* en los siguientes términos:

- 2.1. Estructura de los procesos selectivos
- 2.2. Desarrollo de la fase de oposición
- 2.3. Desarrollo de la fase de concurso
- 2.4. Concurso excepcional de méritos
- 2.5. Temarios

2.1. Estructura de los procesos selectivos

Con carácter general el sistema de selección en los procesos selectivos de estabilización será el concurso-oposición.

La fase de oposición constituirá un 60% del proceso selectivo. La fase de concurso constituirá el 40% del proceso selectivo y se distribuirá entre méritos profesionales (que supondrán el 90% de la puntuación) y formación (que supondrá el 10% de la puntuación).

No obstante, lo anterior, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 con carácter excepcional y por una sola vez, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, se convocarán por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

En los procesos selectivos convocados por el sistema de concurso de méritos se valorarán méritos profesionales (que supondrán un 80% del proceso selectivo) y formación (que supondrá un 20% del proceso selectivo).

En caso de empate en la puntuación global del proceso selectivo se atenderá a los siguientes criterios de desempate:

1. Mayor tiempo de servicios prestados en la Escala convocada en la Universidad Carlos III de Madrid
2. Mayor puntuación en el apartado experiencia profesional en el orden que figuran en la convocatoria
3. Mayor puntuación en el apartado de formación
4. De persistir el empate, se dirimirá atendiendo al orden alfabético conforme a la letra que resulte del sorteo público celebrado a estos efectos por la Comunidad de Madrid

2.2. Desarrollo de la fase de oposición

SUBGRUPO A1.

a) Primer ejercicio

Constituido por dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión

Primera Parte: Examen tipo test de 70 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán una décima parte del valor de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico a elegir entre dos propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos.

b) Segundo ejercicio

Tema de composición. Los aspirantes deberán elaborar un tema de composición a elegir entre dos propuestos por el Tribunal. El ejercicio será leído públicamente ante el Tribunal que podrá dialogar con los aspirantes durante un tiempo máximo de 15 minutos. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos.

SUBGRUPO A2.

a) Primer ejercicio

Constituido por dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión

Primera Parte: Examen tipo test de 50 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán con una décima parte del valor de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico a elegir entre dos propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos.



b) Segundo ejercicio

Tema de composición. Los aspirantes deberán elaborar un tema de composición a elegir entre dos propuestos por el Tribunal. El ejercicio será leído públicamente ante el Tribunal que podrá dialogar con los aspirantes durante un tiempo máximo de 15 minutos. Se valorará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 8 puntos

SUBGRUPO C1.

Constituido por un **único ejercicio** estructurado en dos partes de carácter eliminatorio que podrán realizarse en una única sesión

Primera Parte: Examen tipo test de 40 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán con una décima parte de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 30 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12 puntos.

Segunda Parte: Resolución de un supuesto práctico con respuestas tipo test a elegir entre dos propuestos por el Tribunal. Se valorará de 0 a 30 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 12 puntos.

SUBGRUPO C2.

Constituido por un **único ejercicio** tipo test de 40 preguntas relacionadas con el contenido del temario recogido en la convocatoria. Las respuestas erróneas penalizarán con una décima parte de una respuesta correcta. Se valorará de 0 a 60 puntos, siendo necesario para aprobar obtener un mínimo de 24 puntos.

SUBGRUPO	ESTRUCTURA DE LA FASE DE OPOSICIÓN		
	Estabilización		
	PRIMER EJERCICIO		SEGUNDO EJERCICIO
	PRIMERA PARTE	SEGUNDA PARTE	
A1	test 70 preguntas	supuesto práctico entre dos	tema de composición entre dos
A2	test 50 preguntas	supuesto práctico entre dos	tema de composición entre dos
C1	test 40 preguntas	supuesto práctico tipo test entre dos	
C2	test 40 preguntas		

2.3. Desarrollo de la fase de concurso

Los méritos a valorar en la fase de concurso serán los siguientes:

- a) **Méritos profesionales.** Se valorarán hasta un máximo de 36 puntos los servicios prestados:

En el Cuerpo o Escala de la plaza convocada en la Universidad Carlos III de Madrid	0,5 puntos por mes
En Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid	0,16 puntos por mes
En Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras Administraciones Públicas	0,13 puntos por mes

- b) **Formación:** Se valorarán hasta un máximo de 4 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las administraciones públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala convocada

- Cursos hasta 12 horas: 0,80 puntos por curso
- Cursos de 13 a 25 horas: 1,00 puntos por curso
- Cursos de 26 a 39 horas: 1,35 puntos por curso
- Cursos de 40 horas o más: 2,00 puntos por curso

2.4. Concurso excepcional de méritos

Los méritos a valorar en los procesos selectivos bajo el sistema de concurso excepcional de méritos serán los siguientes:

- a) **Méritos profesionales.** Se valorarán hasta un máximo de 80 puntos los servicios prestados:

En el Cuerpo o Escala de la plaza convocada en la Universidad Carlos III de Madrid	1,12 puntos por mes
En Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid	0,37 puntos por mes
En Cuerpos o Escalas de la plaza convocada en otras Administraciones Públicas	0,29 puntos por mes





b) **Formación:** Se valorarán hasta un máximo de 20 puntos los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las administraciones públicas y cualquier otro financiado con fondos públicos orientados al desempeño de funciones en el cuerpo o escala convocada

- Cursos hasta 12 horas: 4,00 puntos por curso
- Cursos de 13 a 25 horas: 5,00 puntos por curso
- Cursos de 26 a 39 horas: 6,50 puntos por curso
- Cursos de 40 horas o más: 10,00 puntos por curso

2.5 Temarios

- a) SUBGRUPO A1 50 temas
- b) SUBGRUPO A2 40 temas
- c) SUBGRUPO C1 30 temas
- d) SUBGRUPO C2 20 temas

TERCERO: Aprobar el siguiente calendario de convocatorias de **promoción interna**

CUERPO O ESCALA	GRUPO	ESPECIALIDAD	Nº PLAZAS	TURNOS	FECHA PREVISTA DE CONVOCATORIA	FECHA PREVISTA PRESENTACIÓN SOLICITUDES
Escala Superior de Técnicos de Administración General	A1	ADMINISTRACIÓN	6	Promoción Interna	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Administrativa	C1	ADMINISTRACIÓN	20	Promoción Interna	ENERO 2023	ENERO 2023
Escala Gestión Administración general	A2	ADMINISTRACIÓN	8	Promoción Interna	SEPTIEMBRE 2023	SEPTIEMBRE 2023
Escala de Gestión de Archivos y Bibliotecas	A2	BIBLIOTECA	2	Promoción Interna	SEPTIEMBRE 2023	SEPTIEMBRE 2023

CUARTO: Aprobar el siguiente calendario de convocatorias de estabilización para asegurar que en cumplimiento de lo establecido en la Ley 20/2021 todos los procesos selectivos estén concluidos antes del 31 de diciembre de 2024.

Convocatorias por el procedimiento de **concurso excepcional de méritos**

CUERPO O ESCALA	GRUPO	ESPECIALIDAD	Nº PLAZAS	TIPO DE PROCESO SELECTIVO	TURNOS	OEP	FECHA PREVISTA DE CONVOCATORIA	FECHA PREVISTA DE INICIO PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
Escala Auxiliar Administrativa	C2	ADMINISTRACIÓN	30	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	30 plazas estabilización OEP 2022	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnica Gestión Sistemas	A2	INFORMATICA	3	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	3 plazas estabilización OEP 2022	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnicos Auxiliares de Informática	C1	INFORMATICA	6	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	4 plaza estabilización OEP 2019 2 plazas estabilización OEP 2022	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala de Gestión de Archivos y Bibliotecas	A2	BIBLIOTECA	2	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	2 plazas estabilización OEP 2019	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnicos Auxiliares de Biblioteca	C1	BIBLIOTECA	4	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	4 plazas estabilización OEP 2019	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnicos Facultativos de grado superior	A1	LABORATORIOS	2	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	2 plazas estabilización OEP 2019	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnicos Facultativos de grado medio	A2	MANTENIMIENTO Y OBRAS	1	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	1 plaza estabilización OEP 2022	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022
Escala Técnicos Facultativos de grado medio	A2	PREVENCIÓN	1	CONCURSO DE MÉRITOS	Estabilización	1 plaza estabilización OEP 2019	OCTUBRE 2022	OCTUBRE 2022

Convocatorias por el procedimiento de **concurso-oposición**

CUERPO O ESCALA	GRUPO	ESPECIALIDAD	Nº PLAZAS	TIPO DE PROCESO SELECTIVO	TURNO	OEP	FECHA PREVISTA DE CONVOCATORIA	FECHA PREVISTA DE INICIO PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
Escala Auxiliar Administrativa	C2	ADMINISTRACIÓN	22	CONCURSO-OPOSICIÓN	Estabilización	22 plazas Estabilización OEP 2022	DICIEMBRE 2022	A partir de MARZO 2023
Escala Técnicos Auxiliares de Informática	C1	INFORMÁTICA	1	CONCURSO-OPOSICIÓN	Estabilización	1 plaza Estabilización OEP 2022	ENERO 2023	ENERO 2023
Escala Técnicos Auxiliares de Biblioteca	C1	BIBLIOTECA	1	CONCURSO-OPOSICIÓN	Estabilización	1 plaza Estabilización OEP 2022	DICIEMBRE 2022	A partir de ENERO 2023
Escala Técnica grado medio	A2	INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	3	CONCURSO-OPOSICIÓN	Estabilización	3 plazas estabilización OEP 2022	DICIEMBRE 2022	A partir de MARZO 2023

QUINTO: Bolsas de empleo de personal funcionario interino

Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento de concurso-oposición contemplarán la creación de bolsas de empleo. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos o candidatas que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado éste, hayan obtenido la puntuación que la en la convocatoria se establezca como suficiente.

Las personas integrantes de la misma se ordenarán en función de la puntuación obtenida.

Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento excepcional de concurso de méritos no generarán bolsa de empleo.

Las bolsas de empleo se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de creación y funcionamiento de bolsas de trabajo para el nombramiento de funcionarios interinos en las diferentes Escalas de la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2008 y conforme a lo establecido en el punto quinto la vigencia de cada bolsa quedará vinculada a la aparición de una nueva bolsa como resultado de la finalización de un nuevo proceso selectivo.

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

En Getafe a fecha de firma electrónica

La Gerente

La Junta de Personal





FIRMADO POR	FECHA FIRMA
DIEZ CASTRO JOSE LUIS	22-09-2022 10:59:14
Sello de tiempo TS@ - @firma	22-09-2022 10:59:18
ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ SALOME	22-09-2022 11:29:13
Sello de tiempo TS@ - @firma	22-09-2022 11:29:16