



**ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE EMPLEO DE 11 DE SEPTIEMBRE DE 2018 SOBRE CRITERIOS A APLICAR EN EL PROCESO DE ESTABILIZACION Y CONSOLIDACION.**

El art. 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, establece la necesidad de disminución de la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas, cuestión que asimismo se aborda en el art. 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales para el año 2018. En esta misma línea se encuadra el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas con las Organizaciones Sindicales CCOO, UGT y CSIF, el 9 de marzo de 2018. Por su parte, la Disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público (TREBEP), contempla la Consolidación de empleo temporal. En consecuencia, se plantean estos procesos extraordinarios.

Con el objetivo de impulsar estos procesos en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en base a los informes emitidos por la Dirección General de la Función Pública y por las Direcciones Generales de Planificación y Gestión de Personal y de Relaciones Laborales y Retribuciones, facilitados a las Centrales Sindicales firmantes de este acuerdo, se aprueban los siguientes criterios:

Primero.- Articulación del proceso de estabilización y consolidación.

1. Aprobación de la OEP.

La Ley de Presupuestos prevé un plazo de tres años para aprobar la OEP correspondiente a los procesos de estabilización. Cada Administración podrá determinar en qué oferta incluir estas plazas. Por otra parte, al hacer referencia la Ley a un plazo de tres años, nada impide que, convocada una plaza en una oferta, y no habiéndose cubierto, pueda ser de nuevo incluida en otra oferta ya que el único límite es que las convocatorias que se desarrollen en este plazo no den lugar a que se cubra un número de plazas superior al previsto en la normativa. Es decir, si bien no cabe que se produzcan varias convocatorias derivadas de la inclusión de una misma plaza en la oferta de empleo público, sí que es posible que una misma plaza se incluya, de continuar vacante, en más de una de las ofertas comprendidas en el periodo 2018-2020. Por ello la oferta



de empleo público de 2020 debería recoger todas los puestos pendientes de convocar a dicha fecha.

En oferta de empleo independiente de la OEP anual, se incluirán las plazas que están afectadas por los procesos de estabilización y consolidación por haber estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2017, con indicación de cuáles son las plazas del personal laboral indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Se considera que no supone interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

Sobre ese número total de plazas se excluirán las plazas que a la fecha de aprobación de la OEP estuvieran ocupadas por jubilado parcial/relevista.

Asimismo, no se incluirán en la OEP las plazas ocupadas por personal laboral fijo a efectos de convenio.

## 2. Plazas a incluir:

Afectará a las siguientes:

- Plazas afectadas por el proceso de consolidación según disposición transitoria cuarta TREBEP.
- Plazas afectadas según 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
- Las plazas de personal laboral con contrato de obra o servicio determinado que estén comprendidas en el tramo de estabilización, en puesto de RPT o en puestos sin dotación referenciada, pero cuya prestación de servicios responda a necesidades estructurales.
- Las plazas reservadas por estar su titular en situación de excedencia por cuidado de familiar, violencia de género, etc. siempre que estén comprendidas en el tramo de estabilización.
- Plazas de indefinidos no fijos por sentencia judicial.



### 3. Metodología

#### 3.1 Publicación de listados provisionales:

Con carácter previo a la elaboración, negociación y aprobación de la OEP, se publicarán los listados siguientes, los cuales serán objeto del previo estudio y valoración por la Comisión incluida en el apartado octavo de este Acuerdo:

Listados a publicar:

- Puestos ocupados por funcionarios interinos del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA afectados por el proceso de estabilización y consolidación por haber estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2017.
- Puestos ocupados por personal laboral temporal/indefinido Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA afectados por el proceso de estabilización y consolidación por haber estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2017.
- Puestos ocupados por personal laboral indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

En los listados de puestos ocupados por personal laboral se incluirán los puestos con su actual configuración, debiendo figurar además la categoría equivalente de personal funcionario y grupo de titulación cuando proceda su inclusión en OEP con esa naturaleza; en caso de que no exista la categoría se procederá a su creación.

#### 3.2 Plazo de alegaciones:

Con la publicación de los listados se abrirá un período de alegaciones de 15 días hábiles.

#### 3.3 Publicación listados definitivos:

Las alegaciones formuladas serán objeto de estudio en el seno de la Comisión de Seguimiento del Proceso de estabilización y consolidación, y resueltas por la Dirección General de Planificación y Gestión de Personal a quien corresponde la elaboración del proyecto de OEP, así como la convocatoria y resolución de los procesos selectivos.



### 3.4 Aprobación de la OEP:

Será aprobada por la Junta de Gobierno de la Oferta de Empleo Público por la que se articulen estos procesos de estabilización y consolidación.

### 3.5 Notificación a los afectados:

Tras la aprobación y publicación de la OEP, se informará a los trabajadores y trabajadoras, mediante medio que garantice la constancia de su recepción, de que su plaza va a ser ofertada y pueden, en su caso, participar en la convocatoria.

Segundo.- El cómputo del número de plazas a convocar a la fecha de referencia, dará lugar a una cifra fija e invariable que se va a aplicar a lo largo de todo el proceso, siempre teniendo en cuenta que debe existir una cobertura presupuestaria para su convocatoria. Dado que la LPGE establece que pueden convocarse en el proceso determinado número de plazas pero no obliga a que tenga lugar en dichas plazas concretas, si a la finalización del proceso alguno de los puestos inicialmente incluidos no pudiera ser ofertado por concurrir alguna circunstancia que lo impida (jubilación parcial, excedencia cuidado familiar, etc., de su ocupante), la plaza será sustituida por otro puesto vacante de la misma categoría.

Tercero.- Los sistemas selectivos que han de utilizarse para la ejecución de todos estos procesos, en todo caso, garantizarán el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y libre concurrencia, tanto en la selección del personal funcionario como en la de personal laboral. El sistema ha de ser único y homogéneo para el proceso de consolidación y de estabilización, dado que la utilización de sistemas diferentes podría generar agravios y vulneración del principio de igualdad. Ante la falta de cobertura legal para la utilización del concurso de valoración de méritos en un proceso único, el sistema a utilizar será el de concurso-oposición.

Cuarto.- Los procesos selectivos que en su caso deriven de este proceso, se regirán por lo establecido en las bases generales y en las correspondientes bases específicas que se aprueben con carácter previo, así como en las correspondientes convocatorias.

Las Bases generales se negociarán en la Mesa General de Empleados Públicos y las bases específicas en los ámbitos correspondientes de negociación, que en la medida de lo posible tratarán de no suponer un mayor esfuerzo cualitativo con respecto a las pruebas desarrolladas en anteriores convocatorias realizadas de procesos de consolidación.



Asimismo serán de aplicación a estos procesos selectivos el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril; el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el Acceso al Empleo Público y la Provisión de Puestos de Trabajo de las Personas con Discapacidad; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas Mínimos del Procedimiento de Selección de los Funcionarios de Administración Local; la Ley 22/2006, de 4 de julio, de Capitalidad y de Régimen Especial de Madrid; el Reglamento de Ordenación de Personal del Ayuntamiento de Madrid de 22 de diciembre de 2005; el Texto Refundido del Acuerdo de la Mesa General de los Empleados Públicos sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos vigente; la Instrucción relativa al funcionamiento y actuación de los Tribunales de Selección en el ámbito del Ayuntamiento de Madrid y de sus Organismos Autónomos; la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público y demás disposiciones que sean de aplicación.

Quinto- El informe de la Dirección General de la Función Pública, de 26 de febrero de 2018, conforme a lo establecido en los Criterios comunes para la aplicación del proceso derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, establece que en el supuesto de que se estén desempeñando por parte de personal laboral temporal puestos a los que se les haya encomendado el ejercicio de potestades públicas o que se correspondan con funciones propias de cuerpos o escalas de funcionarios, estas plazas serán computadas como plazas a convocar para personal funcionario del cuerpo o escala correspondiente, previa modificación de la RPT, una vez finalizados los procesos selectivos y con anterioridad a la toma de posesión.

Sexto.- En virtud del informe de la Dirección General de la Función Pública de 6 de junio de 2018 no cabe la posibilidad de ofertar plazas y por ende seleccionar funcionarios a tiempo parcial.

Con carácter general y de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 17 de noviembre de 2011, y sus modificaciones de 17 de noviembre de 2011, de 29 de diciembre de 2016 y de 7 de septiembre de



2017, por el que se definió el ámbito de la Función Pública Municipal, las plazas que se incluyan en la OEP serán para personal funcionario, con excepción de las plazas de personal laboral a tiempo parcial y las ocupadas de forma discontinua, que se incluirán como plazas de personal laboral.

Séptimo.-Se aplicarán los "Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del estado para el 2017" del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que se anexionan al presente acuerdo, siempre que no entren en contradicción con lo establecido en la LPGE para el 2018.

Octavo.- Para la interpretación y aplicación del presente Acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento integrada por los firmantes del mismo, a la que corresponderá, asimismo, el estudio y determinación de otros supuestos a los que con carácter excepcional les sea aplicable el presente Acuerdo.

LA CORPORACIÓN

LOS SINDICATOS

CC.OO

UGT

CSI-F

CITAM-UPM

CGT

ARANTXA SANE

Manuel Álvarez Ariza  
CITAM-UPM