



PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

01 ¿Qué es el Proceso de Estabilización?

El Proceso de Estabilización surge de los Acuerdos para la mejora del Empleo Público entre Sindicatos y Administración firmados en marzo de 2017 y marzo de 2018.

El objetivo es reducir la alta temporalidad del sector público, tras la fuerte recomendación de la Unión Europea al Gobierno de España para que disminuya la temporalidad hasta un máximo del 8%.

El acuerdo indica que se van a estabilizar los puestos de trabajo cubiertos de forma temporal que cumplen una serie de criterios. El CSIC tiene actualmente más del 40% de temporalidad y por tanto entra de lleno en los acuerdos que afectan al personal de la AGE.

02 ¿A qué puestos de trabajo afecta este Proceso de Estabilización?

Este proceso afecta a unos 300.000 puestos en las administraciones públicas: estatales, autonómicas y locales. De estos la gran mayoría corresponden a puestos ocupados por personal interino en sanidad (130.000) y educación (100.000).

En la Administración General del Estado (AGE) hay cerca de 8000 puestos afectados. Entre estos se incluyen unos 1300 puestos del CSIC.

03 ¿Dónde se negocian los asuntos del CSIC relacionados con el proceso?

Los criterios generales, que afectan a cerca de 8.000 puestos de la AGE, se negocian en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE). Esta es una mesa paritaria (mitad administración, mitad sindicatos) en la que están presentes los sindicatos que han obtenido más de un 10% de representación por ámbitos en la AGE en que se presentaron, que son CCOO, UGT, CSIF, CIG y ELA. Además, están presentes miembros de distintos sectores de la Administración: Función Pública, Costes de Personal, etc.

Por otro lado, en el CSIC se deben negociar las cuestiones propias de su ámbito. En particular, la identificación y revisión de todos los puestos que cumplen los criterios, asegurando que formen parte de la convocatoria y la puesta en marcha de las convocatorias de acuerdo a los criterios definidos y aprobados en la MGNAGE. El CSIC ha formado un Grupo de Trabajo de Estabilización (GTE, dependiente de la Mesa Delegada) como ámbito de negociación con los sindicatos.

Cabe destacar que los acuerdos establecen que todos los procesos deben estar regidos y protagonizados por la negociación colectiva entre sindicatos y administración.

04 ¿Por qué se dice que los puestos de este proceso son "funcionarizables"?

La legislación establece, con carácter general, que en la administración pública no puede haber personal laboral y funcionario realizando las mismas tareas. Por tanto, las convocatorias de puestos deberían ir a personal funcionario siempre que las funciones se realicen en puestos correspondientes a escalas de personal funcionario.

Sin embargo, en la convocatoria de oferta del empleo público del BOE de enero de 2019, Función Pública decidió, y así lo publicó en el BOE, que todas las plazas de Estabilización debían convocarse manteniendo la misma relación jurídica que existente en la contratación temporal. Esta es la razón por la que los puestos a estabilizar en el CSIC vayan a salir como personal laboral en vez de funcionario, como correspondería en su gran mayoría atendiendo a sus funciones.



Sin embargo, el Acuerdo de 21 de enero de 2019 de la MGNAGE en materia de oferta de empleo público de estabilización, en su punto segundo, recoge que:

Segundo. Personal laboral del ámbito de la ciencia perteneciente al Convenio Único de la Administración General del Estado.

Dentro del Convenio Único de la Administración General del Estado, el personal laboral del ámbito de la ciencia perteneciente a dicho Convenio proveniente de procesos de estabilización, se establecerán mecanismos que posibiliten la participación, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en los procesos a los cuerpos y escalas de personal funcionario que a tal efecto se convoquen.

Esto implicaría que los puestos que establezcan en este proceso como personal laboral en el ámbito de la ciencia y estén dentro de Convenio podrán participar en los procesos de promoción horizontal para pasar a personal funcionario.

05 ¿Con qué criterios se han seleccionado los puestos temporales que forman parte del proceso de estabilización?

Hay dos grupos diferentes:

1. Se incluyen todos los puestos que estén ocupados por personal Indefinido No Fijo por Sentencia (INFS) en el momento de cerrar la convocatoria.
2. Los puestos definidos como estructurales, que deben cumplir los criterios de:
 - a) que el puesto estuviese ocupado mediante contrato temporal a 31 de diciembre de 2017,
 - b) que dicho puesto haya estado ocupado mediante contrato temporal durante 36 meses entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017.

Estos son los criterios generales que deberían haber aplicado los responsables de Recursos Humanos de los organismos para seleccionar las plazas, aunque no siempre lo han respetado. Esto ocurre en muchos casos en el CSIC, donde se han aplicado condiciones adicionales que no aparecen en los acuerdos. Por esta razón, si crees que cumples algunos de estos requisitos y tu puesto no se ha incluido en el proceso de estabilización, deberías ponerte en contacto con los sindicatos presentes en el GTE.

06 Si un juzgado declara mi contrato como INFS ¿entra mi plaza en el proceso de estabilización?

El número de puestos estructurales que se van a convocar en la OEP es fijo, pero no así el número de INFS. Todos los puestos de INFS de los que se tenga constancia a la hora de cerrar la convocatoria entrarán en ella. Este número de INFS va cambiando debido a que algunas personas abandonan esta situación y otras ganan esta condición en los tribunales.

07 ¿Qué es el proceso escoba?

En la firma de los acuerdos se consiguió introducir el compromiso de la administración de completar este proceso de estabilización con otra convocatoria que recogiese los puestos que, cumpliendo los criterios citados, no hubiesen sido recogidos en la OEP de Estabilización. También se integrarán los puestos que hayan estado cubiertos por personal temporal, aunque hayan sido financiados por distintas fuentes u ocupados por distintas personas.

Este proceso se realizará a posteriori del que se desarrolla en este momento y debería mantener los mismos criterios. También es probable que este proceso pueda recoger las plazas que hubiesen podido quedar vacantes.



En el Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, se incluye la Disposición adicional segunda de **Cierre de la Oferta de Estabilización 2018**:

1. *Aquellas plazas incluidas en el ámbito de aplicación de este real decreto y susceptibles de estabilización de acuerdo con el artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que no hayan sido incluidas en este real decreto, se recogerán adicionalmente en una oferta de empleo público sucesiva, en el marco de lo establecido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.*
2. *La articulación de estos procesos selectivos se realizará en cada sector, previa negociación colectiva.*

08 ¿Cómo se cubrirán esas plazas?

Los acuerdos de marzo de 2017 y 2018 recogen la forma de dotar las plazas que se estabilizan mediante la convocatoria de una Oferta de Empleo Público (OEP) de Estabilización.

Por un lado, será una OEP, de manera que es una convocatoria libre que NO puede estar restringida a ningún tipo de personal concreto. Toda persona que tenga la titulación habilitante y cumpla con los requisitos de las bases de la convocatoria se puede presentar.

Por otro lado, es de estabilización, por lo que se entiende que la experiencia y la formación adquirida en el puesto deben tener un alto peso específico a ser considerado en los méritos en el proceso de valoración del proceso. En la negociación de los criterios generales, CCOO logró que la fase de concurso se valore con un 40%, el máximo posible.

09 ¿En qué estado está el proceso de estabilización?

En diciembre de 2019 se firmó un acuerdo para la puesta en marcha del proceso de estabilización en la AGE, y hay un compromiso de convocar la primera prueba de todas las convocatorias de estabilización para puestos similares el mismo día, incluso debe coincidir al menos un ejercicio -a ser posible el primero- con las pruebas de la convocatoria ordinaria de empleo público.

El 25 de noviembre de 2020 se llegó a un acuerdo en la Comisión Paritaria (COPA) sobre los criterios que regirán los procesos selectivos de Estabilización del empleo temporal de personal laboral en el ámbito de la Administración General del Estado. En dicho acuerdo se estableció el tipo y número de pruebas de acuerdo con el grupo profesional, el número de temas según grupo profesional, el temario común y la valoración de méritos para todos los procesos de estabilización de personal laboral de la AGE.

El GTE del CSIC ha consensuado las listas de puestos de trabajo a convocar en OEP de estabilización distribuidos por ICUS y grupos profesionales, y las especialidades **correspondientes a todos los puestos de trabajo dentro del IV Convenio Único**, tanto INF como estructurales.

10 ¿Qué queda pendiente en el proceso de estabilización?

Todos los puestos a estabilizar dentro del Convenio Único deben ser encuadrados en una de las especialidades del IV Convenio para poder ser convocados.

El Grupo de Trabajo de Estabilización del CSIC (GTE) del CSIC deberá revisar todos los puestos a estabilizar fuera de convenio, tanto Titulados Superiores como Doctores.

Una vez se negocien y acuerden estas listas, el CSIC hará la propuesta a Función Pública con la definición precisa de las plazas de la OEP. Este proceso está en fase de negociación en el GTE.



Así mismo, el CSIC, que tiene la encomienda de gestión de las convocatorias de todos los OPIs, deberá proponer los temarios definidos por niveles profesionales y especialidades, y los contenidos de las pruebas selectivas. El CSIC debe proponer también un diseño de las pruebas coherente con las características comunes acordadas en la COPA.

Una vez superado este trámite, el CSIC será el responsable de organizar los tribunales y/o órganos de selección y desarrollar el proceso.

11 ¿Quién se puede presentar?

Son pruebas de acceso libre, y se puede presentar cualquier persona que cumpla los requisitos de titulación de la convocatoria.

12. Creo que cumpla los criterios, pero mi plaza no ha sido incluida en el proceso ¿puedo reclamar? ¿me conviene?

Desde CCOO recomendamos al personal que se informe en los centros respectivos. Si entiende que su puesto cumple con los criterios y no ha sido incluido en las listas de puestos a estabilizar, o que el perfil definido no coincide con el de los puestos a estabilizar, ofrecemos nuestra ayuda para hacer llegar estos casos al GTE.

13 ¿Cómo sé si el puesto que ocupo se va a convocar?

Los trabajadores y las trabajadoras deben informarse en sus ICUS respectivos para saber si sus puestos están o no incluidos en las convocatorias y si los perfiles coinciden con las funciones desempeñadas en dichos puestos. En caso de no recibir información, se debe comunicar con los sindicatos presentes en el Grupo de Trabajo de Estabilización para denunciar la situación.

14 ¿Cómo será el proceso selectivo?

El proceso selectivo será concurso-oposición, siendo la fase oposición eliminatoria.

FASE DE OPOSICIÓN: La puntuación total y máxima de la fase de oposición será de 60 puntos.

FASE DE CONCURSO: La puntuación máxima de la fase de concurso será de 40 puntos.

15 ¿Habrá temario común en este proceso de estabilización?

Grupo Profesional M1 y G3 ANEXO II*, M2 y G2 ANEXO II*, M3 y G1 ANEXO II*: además de los temas específicos sobre cuestiones prácticas relacionadas con la especialidad o actividad principal, también deberán examinarse de temas comunes referentes a la Organización y Funcionamiento de la AGE, según se ha establecido en los acuerdos del 25 de noviembre de 2020.

Los **Grupos Profesionales E0, E1, E2 y G4 ANEXO II:** no tendrán temario común.

**ANEXO II (del IV Convenio Único), hace referencia a los puestos que por sus funciones no pasarán al IV Convenio (aunque si percibirán las mejoras retributivas del IV Convenio) y podrán ser funcionarizados tras la estabilización.*

16 ¿Cómo será la fase oposición?

Grupos Profesionales E0, E1, E2 y G4 ANEXO II: realizarán un único ejercicio tipo test. Las preguntas serán de carácter práctico con 4 respuestas alternativas, siendo sólo una correcta, y no penalizarán las respuestas erróneas.

GRUPO PROFESIONAL	Nº EJERCICIOS	NÚMERO DE PREGUNTAS	Nº TEMAS ESPECÍFICOS	TIEMPO DE REALIZACIÓN
E0	1	15	4	30 min
E1	1	30	6	45 min.
E2 y G4 ANEXO II	1	60	10	75 min

Grupo Profesional M1 y G3 ANEXO II: además de los temas específicos sobre cuestiones prácticas relacionadas con la especialidad o actividad principal, también deberán examinarse de temas comunes referentes a la Organización y Funcionamiento de la AGE. Realizarán un único ejercicio tipo test. Las preguntas serán de carácter práctico con 4 respuestas alternativas, siendo sólo una correcta y no penalizarán las respuestas erróneas.

GRUPO PROFESIONAL	EJERCICIOS	Nº DE PREGUNTAS	PREGUNTAS TEMAS COMUNES	PREGUNTAS TEMAS ESPECÍFICOS	TIEMPO DE REALIZACIÓN	Nº TEMAS COMUNES	Nº TEMAS ESPECÍFICOS
M1 y G3 ANEXO II	TEST	90	10	80	100 min.	5	14

Grupo Profesional M2 y G2 ANEXO II, M3 y G1 ANEXO II: además de los temas específicos sobre cuestiones prácticas relacionadas con la especialidad o actividad principal, también deberán examinarse de temas comunes referentes a la Organización y Funcionamiento de la AGE. Realizarán dos ejercicios,

- Un ejercicio tipo test. Las preguntas serán de carácter práctico con 4 respuestas alternativas, siendo sólo una correcta y no penalizarán las respuestas erróneas.
- Resolución por escrito de **uno o dos casos prácticos a elegir entre dos o tres**, según el grupo profesional. Posterior lectura ante el Tribunal, con un máximo de 15 minutos de preguntas.

GRUPO PROFESIONAL	EJERCICIOS	Nº DE PREGUNTAS	PREGUNTAS TEMAS COMUNES	PREGUNTAS TEMAS ESPECÍFICOS	TIEMPO DE REALIZACIÓN	Nº TEMAS COMUNES	Nº TEMAS ESPECÍFICOS
M2 y G2 ANEXO II	Test	65	15	50	65 min.	9	32
	Caso Práctico	Un caso práctico a elegir entre dos.			2 horas		
M3 y G1 ANEXO II	Test	80	20	60	80 min.	11	45
	Caso Práctico	Dos casos prácticos a elegir entre Tres.			3 horas		



17 ¿Cómo será la fase concurso?

En esta fase de concurso se valorarán los **méritos profesionales y académico**. Siendo los méritos profesionales el 90% del total de la fase de concurso.

Méritos profesionales: La puntuación máxima será de 36 puntos.

Se valorará la experiencia profesional siempre que las funciones desarrolladas sean similares a las del grupo profesional y especialidad por la que se presenta, según los siguientes criterios:

- Servicios efectivos prestados como **personal laboral acogido al Convenio Único**: 0,30 puntos por mes completo de servicios. (La puntuación máxima es 36 puntos y se consigue con diez años de servicio)
- Servicios efectivos prestados como **personal laboral acogido a otros convenios colectivos** de la Administración General del Estado incluidos en el ámbito del Real Decreto de OEP: 0,12 puntos por mes completo de servicios. (La puntuación máxima es 14.4 puntos y se consigue con diez años de servicio)
- Servicios efectivos prestados como **personal laboral Fuera de Convenio en la Administración General del Estado**: 0,09 puntos por mes completo de servicios. (La puntuación máxima es 10,8 puntos y se consigue con diez años de servicio)
- Servicios efectivos prestados como **personal laboral en otras Administraciones Públicas** o en el Sector Público: 0,06 puntos por mes completo de servicios. (La puntuación máxima es 7,2 puntos y se consigue con diez años de servicio)
- Servicios efectivos prestados en **otros ámbitos** no incluidos en los apartados anteriores: 0,03 puntos por mes completo de servicios. (La puntuación máxima es 3,6 puntos y se consigue con diez años de servicio)

Los servicios efectivos prestados en jornadas de carácter parcial o inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente.

Méritos Académicos: La puntuación máxima será 4 puntos (10% del total de la fase de concurso).

Se valorarán:

- **Posesión de titulación igual o superior a la exigida** para el acceso al puesto de trabajo por el que opta en de la convocatoria. A estos efectos, serán válidas tanto las titulaciones establecidas en el IV Convenio Único como las titulaciones del III Convenio Único que se requerían para las categorías profesionales existentes.

Puntuación: 1 punto (25% de la máxima prevista en los méritos académicos).

- **Cursos de Formación y Perfeccionamiento:** Por haber recibido o impartido cursos de formación en los últimos 10 años en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes para la Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas.

Puntuación máxima: 3 puntos (75 % de la máxima prevista en los méritos académicos).

18. Si mi puesto está incluido en la estabilización, pero mi contrato finaliza antes de que se realicen los procesos selectivos, ¿qué pasa con mi puesto y mi contrato?

El puesto seguirá en el proceso de estabilización y se convocará con la especialidad que se generó. CCOO ha solicitado de forma reiterada a la Presidencia y a la Secretaría General del CSIC, que se prorroguen los contratos de los trabajadores que ocupan puestos a estabilizar y que finalizan antes de la conclusión del proceso. Hasta ahora el CSIC se ha negado a estas prórrogas, dejando desprotegido al personal estructural temporal.



servicios a la ciudadanía
administración general del estado

Sector de la Administración del Estado
Sección Sindical Estatal de CCOO en el CSIC
ccoo@csic.es | 91 568 19 43 | @CCOO_CSIC | www.sae.fsc.ccoo.es/CSIC

19. Si mi puesto sale a estabilización y no obtengo la plaza en el proceso selectivo de estabilización, ¿qué pasa con mi contrato?

En el caso de ser un puesto ocupado por un personal INF, la persona que obtenga la plaza en la oposición tomará posesión y el personal que la ocupaba deberá dejar el puesto.

En caso de ser un puesto ocupado por un personal contratado temporal, la persona que obtenga la plaza en la oposición tomará posesión y el contrato del trabajador temporal continuará hasta la finalización prevista en el contrato vigente.

Madrid, enero de 2021

Sección Sindical Estatal de CCOO en el CSIC



servicios a la ciudadanía
administración general del estado