

Sobre la situación de los procesos de estabilización de empleo, tanto los ya convocados de las OEP de 2017 y 2018, como los pendientes de convocar de las OEP de 2019, 2020 y 2021, nos planteamos:

### ¿Qué significa la Ley 20/2021, de medidas urgentes para reducción de la temporalidad en el empleo público?

A través de un tercer proceso, la Ley 20/2021 autoriza una tasa adicional a los procesos de 2017 y 2018, para la estabilización de empleo temporal, que incluye las plazas dotadas y ocupadas de manera temporal e ininterrumpida durante, al menos, los 3 años anteriores a 31/12/20.

### ¿Qué pasará con los procesos de estabilización de empleo temporal convocados antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021?

La Comunidad de Madrid ya ha convocado los de 2017 y 2018. La nueva ley obliga a incluir en este tercer proceso de estabilización, los puestos de los dos procesos anteriores, que no fueron convocados o quedaron sin cubrir.

La D. G. Función Pública de la CM nos reitera su voluntad de seguir adelante con los procesos convocados en los términos publicados.

### ¿Cuáles son, en este momento, los plazos legales para la resolución de los procesos selectivos de estabilización?

- ✓ 1 de junio de 2022 para publicar el Decreto de la OEP.
- ✓ 31 de diciembre de 2022 para publicar convocatorias.
- ✓ 31 de diciembre de 2024 para la resolución de los procesos selectivos.

### ¿Cómo se articularán los criterios selectivos que se aplicarán a este tercer proceso de estabilización de empleo temporal?

La norma indica que podrán ser negociados. No obstante, los criterios selectivos de los procesos de estabilización de empleo de la CM, (rechazados por CSIT UNIÓN PROFESIONAL), fueron pactados por la Administración con CCOO, UGT y CSIF el 11/2/21, (BOCM de 11/2/21) y pretende que sean los que se apliquen a este tercer proceso; sin embargo, sería un nuevo grave error, por cuanto que, en esta ocasión, podría acordarse que la fase de oposición no fuera eliminatoria.

Sin perjuicio de ello, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos serán compatibles con los procesos de estabilización de empleo.

### ¿En qué supuesto se aplicaría el concurso como sistema selectivo?

En el marco del tercer proceso de estabilización, con carácter excepcional y por una sola vez, el empleo temporal de larga duración se convocará por el sistema de concurso e incluirá aquellos puestos ocupados de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 y también, aquellos puestos dotados con posterioridad a esa fecha, siempre que la persona que lo ocupa acumule una relación de temporalidad de 5 o más años, pudiendo ser negociados los términos concretos de este sistema.

### ¿Cuál es el objetivo de los procesos de estabilización de empleo temporal?

Los 3 procesos incluyendo el de carácter excepcional para el empleo temporal de larga duración, persigue rebajar la alta temporalidad en el empleo público para situarlo en una tasa máxima del 8% y, para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad, las AAPP están obligadas a acordar las medidas con los sindicatos.

Es precisamente esta obligación, la que habilita a la negociación colectiva como único instrumento posible para resolver el problema de la temporalidad y, con ello, favorecer la promoción interna y la funcionarización con mayores oportunidades.