



MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL Y  
FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL  
DE FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL  
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL  
DE RELACIONES LABORALES

**D. HECTOR CASADO LÓPEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL IV CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO,**

**CERTIFICA:**

Que, con fecha 25 de noviembre de 2020 a las 10 horas se han reunido de forma telemática por videoconferencia la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CSIF y CIG que forman parte del Pleno de la Comisión Paritaria.

En dicha reunión los sindicatos UGT, CCOO, CSIF y CIG, y la Administración han acordado suscribir el Acuerdo que se adjunta relativo a la Estabilización del empleo temporal de personal laboral en el ámbito de la Administración General del Estado.

Y para que conste a los efectos oportunos, firmo el presente en Madrid, a la fecha que figura en el pie de firma.

MANUEL CORTINA, 2  
28071 MADRID

---

CSV : GEN-0d8e-f216-d7c9-7d79-38ea-aefa-345e-fff3

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : HECTOR CASADO LOPEZ | FECHA : 01/12/2020 13:37 | Sin acción específica





## ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA SOBRE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL DE PERSONAL LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

En Madrid, a 25 de noviembre de 2020

El Acuerdo de 29 de marzo de 2017 es el origen del proceso para la mejora del empleo público, cuyas previsiones se recogieron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. Estas previsiones en materia de estabilización del empleo temporal tuvieron continuidad en el Acuerdo de 9 de marzo de 2018, trasladado posteriormente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que amplía los sectores que se verán afectados por este proceso.

En el ámbito de la Administración General del Estado, sin perjuicio de que no se supera en su conjunto el porcentaje del 8% de la tasa de temporalidad, mediante los Acuerdos de 23 de julio de 2018 y de 21 de enero de 2019 de la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se acordó tramitar los Reales Decretos por los que se aprobaban las ofertas de empleo público de estabilización correspondientes a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 2018, que se plasmaron respectivamente en el Real Decreto 954/2018, de 27 de julio y en el Real Decreto 19/2019, de 25 de enero.

Por su propia naturaleza los procesos de estabilización no supondrán incremento de gasto ni de efectivos, sin perjuicio de la intención de las partes firmantes de que no suponga pérdida de empleo.

Posteriormente, se inició un periodo de negociación que culminó con la adopción, con fecha 11 de diciembre de 2019, del Acuerdo sobre el desarrollo de los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito de la Administración General del Estado.

En el apartado Sexto del citado Acuerdo se establece expresamente que las plazas incluidas en el ámbito del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, se ajustarán en su convocatoria a los criterios generales propios de la promoción interna para el acceso a la condición de personal laboral, previa negociación en el grupo de trabajo correspondiente, dependiente de la Comisión Paritaria.

A su vez, el artículo 15 h) del IV Convenio Único recoge como competencia de la Comisión Paritaria la de participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, y estabilización del empleo de carácter estructural y permanente.

Para dar cumplimiento a los preceptos y Acuerdos señalados y hacer efectivas las convocatorias derivadas de la ejecución de los Reales Decretos de oferta de empleo público de estabilización, se han negociado en el Grupo de trabajo de Estabilización, dependiente de la Comisión Paritaria del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, los criterios que deben articular el desarrollo de estos procesos, y en virtud de esta negociación, la citada Comisión Paritaria





## ACUERDA

**Primero.-** Adoptar los criterios generales del proceso de estabilización de empleo temporal del personal laboral del ámbito del Convenio Único de la AGE en los términos contemplados en los Anexos que se adjuntan al presente documento, que servirán de base para las convocatorias de los distintos procesos selectivos que se efectúen al amparo del mismo.

Por la Administración General del Estado

Por las Organizaciones Sindicales

UGT

CCOO

CSIF

CIG





## ANEXO I

### ESTABILIZACION PERSONAL LABORAL (ÁMBITO DEL IV CUAGE) FASE DE OPOSICIÓN (EJERCICIOS ELIMINATORIOS)

G.P.	Nº EJERCICIOS	MATERIAS	DESCRIPCIÓN	PREGUNTAS COMUNES	PREGUNTAS ESPECÍFICAS	TIEMPO DE REALIZACIÓN	Nº TEMAS COMUNES	Nº TEMAS ESPECÍFICOS
E0	1	Cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>15 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.		15	30 min.		4
E1	1	Cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>30 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.		30	45 min.		6
E2/G4 ANEXO II	1	Cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>60 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.		60	75 min.		10
M1/G3 ANEXO II	1	<b>Común:</b> Organización y Funcionamiento de la AGE. <b>Específico:</b> cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>90 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.	10	80	100 min.	5	14
M2/G2 ANEXO II	2	<b>Común:</b> Organización y Funcionamiento de la AGE.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>65 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.	15	50	65 min.	9	32





		<b>Específico:</b> cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.	Resolución por escrito de <b>un caso práctico</b> a elegir entre dos. Posterior lectura ante el Tribunal, con 15 minutos de preguntas.			2 horas		
<b>M3/G1 ANEXO II</b>	2	<b>Común:</b> Organización y Funcionamiento de la AGE.	<b>Cuestionario</b> de carácter práctico, de <b>80 preguntas</b> con cuatro respuestas alternativas, siendo sólo una correcta. No penalizarán las respuestas erróneas.	20	60	80 min.	11	45
		<b>Específico:</b> cuestiones prácticas relacionadas con la Especialidad o actividad principal.		Resolución por escrito de <b>dos casos prácticos</b> , a elegir entre tres. Posterior lectura ante el Tribunal, con 15 minutos de preguntas.			3 horas	





## ANEXO II

### **ESTABILIZACIÓN PERSONAL LABORAL (ÁMBITO DEL IV CUAGE). FASE DE OPOSICIÓN**

#### **TEMARIO COMÚN:**

### **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

#### **GRUPO PROFESIONAL M1:**

1. Introducción a la Constitución Española de 1978. Principios constitucionales y valores superiores. Derechos y deberes fundamentales y su régimen protección.
2. Régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: derechos y deberes, pérdida de la relación de servicio, movilidad y régimen disciplinario.
3. El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación, la Comisión Paritaria: Comisiones y Subcomisiones de la Comisión Paritaria, organización del trabajo, provisión de puestos y movilidad, derechos y obligaciones y régimen disciplinario.
4. Normas sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.
5. El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral: desigualdad por razón de género, discapacidad o diversidad afectivo-sexual: causas, tipos y prevención.

#### **GRUPO PROFESIONAL M2:**

1. Introducción a la Constitución Española de 1978. Principios constitucionales y valores superiores. Derechos y deberes fundamentales y su régimen protección.
2. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Principios informadores de la actividad en el servicio público: transparencia, colaboración, participación y rendición de cuentas.
3. Régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: derechos y deberes, pérdida de la relación de servicio, movilidad.
4. La gestión de los conflictos de intereses en el ámbito público. El régimen de incompatibilidades de los empleados públicos.
5. El régimen disciplinario del personal laboral. Faltas y sanciones.
6. El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación, la Comisión Paritaria: Comisiones y Subcomisiones de la Comisión Paritaria, organización del trabajo, provisión de puestos y movilidad, derechos y obligaciones.
7. El contrato de trabajo en la Administración Pública. Modalidades. Suspensión. Extinción. Sus causas. El despido. Sindicación del personal Laboral. Comités de Empresa y Delegados de Personal.
8. Normas sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.





9. El principio de Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral: desigualdad por razón de género, discapacidad o diversidad afectivo-sexual: causas, tipos y prevención. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

### **GRUPO PROFESIONAL M3:**

1. Introducción a la Constitución Española de 1978. Principios constitucionales y valores superiores. Derechos y deberes fundamentales y su régimen protección.
2. La Administración Pública: principios constitucionales. La Administración General del Estado y su organización. La organización territorial del Estado.
3. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Principios informadores de la actividad en el servicio público: transparencia, colaboración, participación y rendición de cuentas.
4. Régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: derechos y deberes, pérdida de la relación de servicio, movilidad.
5. La gestión de los conflictos de intereses en el ámbito público. El régimen de incompatibilidades de los empleados públicos.
6. El régimen disciplinario del personal laboral. Faltas y sanciones.
7. El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Sistema de clasificación, la Comisión Paritaria: Comisiones y Subcomisiones de la Comisión Paritaria, organización del trabajo, provisión de puestos y movilidad, derechos y obligaciones.
8. El contrato de trabajo en la Administración Pública. Modalidades. Suspensión. Extinción. Sus causas. El despido. Sindicación del personal Laboral. Comités de Empresa y Delegados de Personal.
9. El derecho de huelga y su ejercicio. La huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Los conflictos colectivos y su solución: Especial referencia a las Administraciones Públicas.
10. Normas sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.
11. El principio de Igualdad y no discriminación en el ámbito laboral: desigualdad por razón de género, discapacidad o diversidad afectivo-sexual: causas, tipos y prevención. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.





## ANEXO III

### **ESTABILIZACIÓN PERSONAL LABORAL (ÁMBITO DEL IV CUAGE). FASE DE CONCURSO**

El sistema selectivo será el concurso – oposición.

La puntuación total y máxima de la fase de oposición será de 60 puntos.

La puntuación máxima de la fase de concurso será de 40 puntos.

#### **FASE DE CONCURSO:**

Esta fase sólo se aplicará a quienes hayan superado la fase de oposición.

La puntuación máxima será de 40 puntos.

Se valorarán los siguientes méritos:

- Méritos profesionales: La puntuación máxima será de 36 puntos (90% del total de la fase de concurso).

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:

- a) Servicios efectivos prestados como personal laboral acogido al Convenio Único: 0,30 puntos por mes completo de servicios.  
(La puntuación máxima es el 100% o 36 puntos y se consigue a los diez años)
- b) 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 el 40% o 14.4 puntos y se consigue a los diez años)
- c) 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 el 30% o 10,8 puntos y se consigue a los diez años)
- d) 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 el 20% o 7,2 puntos y se consigue a los diez años)
- e) Servicios efectivos prestados en otros ámbitos no incluidos en los apartados anteriores: 0,03 puntos por mes completo de servicios.  
(La puntuación máxima es el 10% o 3,6 puntos y se consigue a los diez años)





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

En el supuesto de que coincidan total o parcialmente en el tiempo periodos de prestación de servicios efectivos susceptibles de valoración, aplicando el baremo fijado en más de un apartado de los descritos anteriormente, solo se tendrá en cuenta aquel que permita al trabajador o trabajadora obtener una mayor puntuación. Por tanto, en ningún caso, se podrá generar doble puntuación por un mismo periodo de prestación.

Para la valoración de este mérito será necesario aportar:

Certificado expedido por la correspondiente unidad de personal, en el caso de experiencia adquirida en la Administración, y fotocopia del contrato o contratos de trabajo y certificación de vida laboral expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social en los demás casos. Cuando la experiencia profesional se derive de la realización de un trabajo por cuenta propia, la copia del contrato o de los contratos de trabajo exigidos en los demás casos se sustituirá por copia del contrato o contratos de servicios que hubieran dado lugar a la experiencia alegada.

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

Se valorarán:

- Posesión de otra 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, o haber superado alguno de los ejercicios para el acceso al grupo correspondiente en las 3 últimas convocatorias.  
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).

Se valorarán aquellos cursos de formación y perfeccionamiento debidamente acreditados, cuyo contenido tenga relación directa con el puesto de trabajo por el que se opta, que hayan sido convocados, impartidos u homologados por el Instituto Nacional de Administración Pública, Instituciones Públicas o por Organizaciones Sindicales u otros agentes promotores, dentro del marco, del Acuerdo de Formación para el Empleo o de los Planes para la Formación Continua del personal de las Administraciones Públicas.

No se valorarán los cursos que no acrediten las fechas de realización y las horas de duración.





Asimismo, no se valorarán los inferiores a 15 horas lectivas, los pertenecientes a una carrera universitaria, los de doctorado, los derivados de procesos selectivos, los diplomas relativos a jornadas, seminarios, simposios y similares.

Aquellos cursos de formación objeto de valoración que no estén debidamente anotados en el Registro Central de Personal deberán ser acreditados por el aspirante ante los servicios centrales de personal o equivalentes, quienes deberán acreditar este mérito en el correspondiente certificado de requisitos y méritos.

