



**ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA**

**INFORME  
PROCESO  
CONSOLIDACIÓN  
ADMINISTRACIÓN  
GENERAL  
DEL ESTADO  
2019**

**Nº 159 - ABRIL 2019**

**BOLETÍN**

**INFORMATIVO**



# **ANÁLISIS DEL REAL DECRETO 19/2019, DE 25 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018**

## **I.- INTRODUCCIÓN.**

El 26 de Enero de 2019 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (a partir de ahora BOE) el Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El objetivo de este informe es analizar dicho Real Decreto. Para ello, en primer lugar expondremos los antecedentes y las causas de los procesos llamados de estabilización. A continuación analizaremos la naturaleza jurídica de estos procesos, y por último estudiaremos en detalle el mencionado Real Decreto.

## **II.-CAUSAS Y ANTECEDENTES.**

Es un hecho conocido y notorio que las tasas de temporalidad en determinados ámbitos del empleo público han llegado a alcanzar cifras muy elevadas. Una de las consecuencias de estas tasas de temporalidad fueron las tres sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (a partir de ahora TJUE) dictadas con fecha 14 de septiembre de 2016. Estas sentencias tuvieron una gran importancia en el ámbito laboral y de la función pública.<sup>1</sup>

La sentencia del asunto C-15/16 fue una de estas tres sentencias dictadas por el TJUE. A diferencia de la sentencia de Diego de Porras no tuvo tanta repercusión mediática aunque su importancia fue igual o mayor. En esta sentencia el TJUE empieza recordando que la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, tiene por objeto, entre otros, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada tanto en las empresas privadas como en el Sector Público. El derecho a la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores.

En este sentido el TJUE declaró que la normativa de un Estado miembro no puede autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Los criterios para realizar nombramientos o contratos de duración determinada deben ser objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad temporal auténtica.

---

<sup>1</sup> Ver informe del Gabinete Jurídico Confederal sobre las sentencias del TJUE de fecha 14 de septiembre de 2016.

Por ello y en definitiva la sentencia del TJUE declaró la ilegalidad en la concatenación de contratos temporales para la cobertura de puestos permanentes en el ámbito del sector público del Estado Español.

Fruto de esta sentencia la Administración se encuentra en la obligación de poner freno al abuso reiterado y las irregularidades en las contrataciones temporales y debe crear los puestos de trabajo necesarios para cubrir el déficit estructural de personal.

Por ello, a raíz de esta sentencia se intenta la reducción de la temporalidad en el empleo público. Se firmaron dos acuerdos con CCOO, UGT y CSIF al respecto.

El primero de estos acuerdos se firmó el 29 de marzo de 2017 denominado acuerdo para la mejora del empleo público firmado por CCOO, UGT y CSIF. El segundo acuerdo se firmó el 9 de marzo de 2018 por los mismos sujetos. En dichos acuerdos ya se mencionabas los procesos de estabilización.

### **III.- SOBRE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN.**

Con los procesos de estabilización se pretendía o se pretende dar respuesta a varios problemas que habían surgido en el Estado Español. Por un lado, dar respuesta a la quejas de las Comunidades Autónomas que no habían podido crear plazas como consecuencia de las limitaciones de las tasas de reposición.

Por otro lado, dar respuesta al numeroso personal temporal o interino que se encuentra ocupando puestos estructurales en la función pública. Y por último, acallar los reproches desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por la elevada temporalidad del empleo público en España y el trato discriminatorio entre personal fijo y temporal, en los términos que hemos analizado en el apdo. I.

Tanto en el I Acuerdo de 29 de marzo de 2017 como en el II Acuerdo de 9 de marzo de 2018 los procesos de estabilización se regulaban de forma general y ambigua.

En síntesis, se establecía que los procesos de estabilización de empleo temporal saldrían en las ofertas de empleo público entre los años 2018 y 2020 y que las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales en los citados ejercicios.

El objetivo en teoría es que al final del periodo de aplicación la tasa de temporalidad en cada ámbito no supere el 8 % .

Debemos recordar que en el artículo 19.uno.6 de la anterior Ley de Presupuestos del Estado (Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017) y el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en relación a los procesos de estabilización , se autorizaba una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en sectores y colectivos como personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección

médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Los requisitos eran los siguientes:

- Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, debían aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.
- La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, debían situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.
- Según la LPGE la articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, deberá garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.
- De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.
- No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

El TREBEP regula el acceso al empleo público en su Título IV arts. 55 a 62 y establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Pese a esta regulación el Tribunal Constitucional ha legitimado procesos especiales de acceso al empleo público como un sistema excepcional de acceso a la función pública, admitiendo sistemas de valoración ponderados de manera global, que puedan establecer excepcionalmente las leyes primando a unos aspirantes en función de una serie de méritos, referidos a la prestación de servicios ( STC 185/1994, 228/1994 y 151/1992).

En virtud de la jurisprudencia y de lo establecido en el TREBEP se puede afirmar lo siguiente:

- Para las plazas de funcionarios el sistema selectivo será oposición o concurso-oposición (art. 61.6 TREBEP).
- Para las plazas de personal laboral cabe oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos, cuando proceda, (61.7 TREBEP)

El Tribunal Constitucional en su STC 6/1989 de 18 de abril admitió que este tipo de procesos en parte restringidos se debe hacer de manera proporcional y razonable, juzgando como razonable valorar dichos méritos hasta un 45% de la puntuación total del concurso. En todo caso, en cada ámbito podrá ser objeto de negociación el porcentaje de valoración de los méritos

Por último, en el ámbito más preciso de la Administración General del Estado, se llegó a un Acuerdo de 23 de julio de 2018 en la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En dicho acuerdo se recoge en

su apartado segundo el compromiso de la Administración de negociar y elaborar en el plazo de seis meses la oferta de empleo público de estabilización correspondiente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Fruto de esa negociación es el presente Real Decreto que ahora analizamos.

### III.- CONTENIDO DEL REAL DECRETO:

La oferta de empleo público para la estabilización cuantifica las plazas a convocar, e indica los organismos y áreas de actividad en los que se convocarán esas plazas. Cabe recordar que en la Administración General del Estado la oferta de empleo público es aprobada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Política territorial y Función Pública.

El ámbito de aplicación del real decreto afecta únicamente a las plazas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en los departamentos y organismos adscritos a la Administración General del Estado.

Recordamos que el artículo 19.Uno. 9 de la Ley 6/2018 de 3 Julio de Presupuestos Generales del Estado establecía lo siguiente:

“...

*9. Además de lo establecido en el [artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017](#), se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.*

*Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.*

*La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.*

*La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.*

*De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.*

*Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA)."*

Por ello, este Real Decreto es el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del TREBEP de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en los términos en que está redactado el art. 19 Uno. 9.

Las plazas incluidas en el Real Decreto incluyen plazas de personal estatutario de la red hospitalaria del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y las plazas que se autorizan en la Administración General del Estado desglosadas por Cuerpos de funcionarios y Grupos Profesionales del III Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Asimismo, en concordancia con el art. 19. Uno. 9 de la Ley 6/2018 se establecen en los criterios de aplicación que los procesos de estabilización derivados de este real decreto deberán garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad y les serán de aplicación los criterios generales establecidos en el Real Decreto 955/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2018.

Por otro lado, el Real Decreto establece que de la resolución de estos procesos no podrá resultar, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos y que las plazas incluidas en el presente real decreto deberá estar dotado presupuestariamente.

De las 2.528 plazas de estabilización aprobadas, 275 pertenecen a personal funcionario, 120 a personal estatutario de Sanidad y 2.133 para personal laboral. Para consultar el desglose adjuntamos la tabla publicada en el BOE junto con el presente informe. No estarían incluidas y por tanto, quedarían pendientes de convocar la estabilización perteneciente al personal indefinido no fijo y los puestos afectados por la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

Adjuntamos en las páginas siguientes el texto y anexos del BOE.

**I. DISPOSICIONES GENERALES****MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

**965** *Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.*

Las tasas de temporalidad en determinados ámbitos del empleo público han llegado alcanzar cifras elevadas, especialmente en algunos sectores muy sensibles de la prestación de servicios públicos a los ciudadanos. Por ello la reducción de dicha temporalidad es uno de los objetivos prioritarios establecidos en materia de empleo público por todas las administraciones públicas y una condición necesaria para la prestación de servicios públicos de calidad.

Fruto del análisis conjunto con las organizaciones sindicales y de la propia negociación colectiva se llegaron a alcanzar dos importantes acuerdos en la materia. En cumplimiento del segundo de estos acuerdos, Acuerdo para la Mejora del Empleo público y de Condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 regula en su artículo 19.Uno.9 el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal entre los años 2018 y 2020.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales en los citados ejercicios.

Por último, y en el ámbito más preciso de la Administración General del Estado, el Acuerdo de 23 de julio de 2018 de la Mesa General de Negociación regulada en el artículo 36.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su apartado segundo el compromiso de la Administración de negociar y elaborar en el plazo de seis meses la oferta de empleo público de estabilización correspondiente a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

De este modo y en definitiva, se continúa avanzando en la reducción de la temporalidad en el empleo público de manera que al final del periodo de aplicación la tasa de temporalidad en cada ámbito no supere el 8 % tal y como está previsto en las citadas leyes de Presupuestos.

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Responde al principio de necesidad, pues para reducir la temporalidad en el empleo público es preciso poder convocar la cobertura de puestos que deben ser objeto de estabilización, en los términos autorizados por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su artículo 19. Se atiende con proporcionalidad y eficacia a la citada necesidad, pues la oferta que se aprueba se ha elaborado previa petición y análisis de las necesidades de cada departamento, organismo o entidad y previa negociación con los representantes del personal. Esta oferta de empleo público para la estabilización aporta seguridad jurídica y transparencia de cara a los futuros procesos selectivos, pues cuantifica las plazas a convocar, e indica los organismos y áreas de actividad en los que se convocarán esas plazas. Esta norma, por tanto, no establece cargas administrativas y, lejos de implicar una restricción de derechos de los particulares, los garantiza, y trata de forma específica y de acuerdo con la legislación vigente las situaciones que precisan de una atención o medidas específicas.

Según el artículo 19.Tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 corresponde al Gobierno, a iniciativa de los departamentos u organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, la

aprobación de la oferta de empleo público que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, con el informe favorable del Ministerio de Hacienda y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de enero de 2019,

DISPONGO:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El ámbito de aplicación del presente real decreto se circunscribe a plazas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en los departamentos y organismos adscritos a la Administración General del Estado.

Artículo 2. *Aprobación de la oferta de empleo público de estabilización 2018.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal que se recoge en el Anexo de este real decreto.

2. La distribución de la tasa de estabilización se realizará de acuerdo con lo dispuesto en dicho Anexo, que incluye las plazas de personal estatutario de la red hospitalaria del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y las plazas que se autorizan en la Administración General del Estado desglosadas por Cuerpos de funcionarios y Grupos Profesionales del III Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Artículo 3. *Criterios de aplicación.*

1. Los procesos de estabilización derivados de este real decreto deberán garantizar, en todo caso, el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad y les serán de aplicación los criterios generales establecidos en el Real Decreto 955/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2018.

2. De su resolución no podrá resultar, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos.

Disposición adicional primera. *Necesidad de dotación previa a la cobertura.*

Las plazas incluidas en el presente real decreto estarán dotadas presupuestariamente en el momento en que haya de tener lugar el nombramiento o contratación, según corresponda en cada caso, de funcionarios de carrera, personal estatutario y personal laboral, que pudiera derivarse de los procesos convocados para la cobertura de dichas plazas.

Disposición adicional segunda. *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.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 25 de enero de 2019.

FELIPE R.

La Ministra de Política Territorial y Función Pública,  
MERITXELL BATET LAMAÑA

## ANEXO

## Estabilización

Cupo general	Reserva Personas con discapacidad	Total Plazas
--------------	-----------------------------------	--------------

## Personal Estatutario de la Red Hospitalaria del Ministerio de Defensa

## PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS

RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA (Gómez Ulla)	17	2	19
<b>Total Personal de Gestión y Servicios</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>

## PERSONAL SANITARIO

## Personal No Facultativo

RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA (Gómez Ulla)	31	2	33
RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA (Orad y Gajías)	1	0	1

## Personal Facultativo

RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA (Gómez Ulla)	12	1	13
RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA (Orad y Gajías)	1	0	1

<b>Total Personal Sanitario</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>48</b>
---------------------------------	-----------	----------	-----------

<b>Total Personal Estatutario de la Red Hospitalaria del Ministerio de Defensa</b>	<b>62</b>	<b>5</b>	<b>67</b>
--	-----------	----------	-----------

## Personal Estatutario del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

## PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS

PERSONAL INGESA	16	1	17
<b>Total Personal de Gestión y Servicios</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

## PERSONAL SANITARIO

## Personal No Facultativo

PERSONAL INGESA	22	2	24
-----------------	----	---	----

## Personal Facultativo

PERSONAL INGESA	11	1	12
-----------------	----	---	----

<b>Total Personal Sanitario</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
---------------------------------	-----------	----------	-----------

<b>Total Personal Estatutario del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>53</b>
---	-----------	----------	-----------

<b>Total PERSONAL ESTATUTARIO</b>	<b>111</b>	<b>9</b>	<b>120</b>
-----------------------------------	------------	----------	------------

## PERSONAL FUNCIONARIO

## Subgrupo A1

## Cuerpos de la Administración del Estado

0900	FACULTATIVO DE SANIDAD PENITENCIARIA	10	0	10
0902	SUPERIOR DE TÉCNICOS DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	31	0	31

Cupo general	Reserva Personas con discapacidad	Total Plazas
--------------	-----------------------------------	--------------

## Escalas de Organismos Autónomos

6000	TECNICA DE GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	10	1	11
5900	TECNICOS FACULTATIVOS SUPERIORES OO.AA. DEL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE	5	0	5

Total A1	56	1	57
----------	----	---	----

## Subgrupo A2

## Cuerpos de la Administración del Estado

1122	GESTION DE LA ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO	3	0	3
0406	INGENIEROS TECNICOS DE ARSENALES DE LA ARMADA	1	0	1
0016	TECNICO DE GESTION CATASTRAL	1	0	1

## Escalas de Organismos Autónomos

6014	GESTION DE ORGANISMOS AUTONOMOS	5	0	5
------	---------------------------------	---	---	---

Total A2	10	0	10
----------	----	---	----

## Subgrupo C1

## Cuerpos de la Administración del Estado

0921	AYUDANTES DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	141	0	141
1135	GENERAL ADMINISTRATIVO DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	2	0	2
1429	OBSERVADORES DE METEOROLOGIA DEL ESTADO	2	0	2

## Escalas de Organismos Autónomos

5000	AGENTES MEDIOAMBIENTALES DE OO.AA. DEL M. MEDIO AMBIENTE	1	0	1
------	--	---	---	---

Total C1	146	0	146
----------	-----	---	-----

## Subgrupo C2

## Cuerpos de la Administración del Estado

1146	GENERAL AUXILIAR DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO	55	4	59
------	--	----	---	----

## Escalas de Organismos Autónomos

5048	AUXILIARES DE INVESTIGACIÓN DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION	3	0	3
------	---	---	---	---

Total C2	58	4	62
----------	----	---	----

Total PERSONAL FUNCIONARIO	270	5	275
----------------------------	-----	---	-----

Cupo general	Reserva Personas con discapacidad	Total Plazas
--------------	-----------------------------------	--------------

## PERSONAL LABORAL

C.C. CONSEJO ADMON. PATRIMONIO NACIONAL	5	0	5
PERSONAL LABORAL BUQUES DEL CSIC	1	0	1
PERSONAL LABORAL CONVENIO ÚNICO GP1	697	63	760
PERSONAL LABORAL CONVENIO ÚNICO GP2	249	23	272
PERSONAL LABORAL CONVENIO ÚNICO GP3	385	35	420
PERSONAL LABORAL CONVENIO ÚNICO GP4	177	17	194
PERSONAL LABORAL CONVENIO ÚNICO GP5	97	7	104
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (INTA)	17	1	18
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Policía)	2	0	2
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Guardia Civil)	2	0	2
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Instituciones Penitenciarias)	25	0	25
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Mº Trabajo, Migraciones y S.S.)	1	0	1
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Mº Industria, Comercio y Turismo)	1	0	1
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Mº Agricultura, Pesca y Alimentación)	1	0	1
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Mº Política Territorial y Función Pública)	1	0	1
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (AEPSAD)	4	0	4
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (IMSERSO)	1	0	1
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (CSIC)	200	15	215
PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (Instituto de Salud Carlos III)	13	1	14

<b>Total</b>	<b>1.879</b>	<b>162</b>	<b>2.041</b>
--------------	--------------	------------	--------------

## ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES Y ENTES PÚBLICOS

PERSONAL LABORAL FUERA DE CONVENIO (MNCARS)	10	1	11
PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS	81	0	81

<b>Total Entes</b>	<b>91</b>	<b>1</b>	<b>92</b>
--------------------	-----------	----------	-----------

<b>Total PERSONAL LABORAL</b>	<b>1.970</b>	<b>163</b>	<b>2.133</b>
-------------------------------	--------------	------------	--------------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2.351</b>	<b>177</b>	<b>2.528</b>
----------------------	--------------	------------	--------------

**ESCUELA DE FORMACIÓN  
CONFEDERAL  
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN  
INFORMATIVO  
Nº 159  
ABRIL 2019**

**COORDINACIÓN  
SECRETARIADO  
PERMANENTE  
DEL  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
GABINETE JURÍDICO  
GABINETE DE ESTUDIOS**

**IMPRESIÓN  
SERVICIOS REPROGRÁFICOS  
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN  
SAGUNTO, 15 - 1º  
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28  
FAX.: 91 445 31 32**

