

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO CELEBRADA EL 17 DE FEBRERO DE 2022, Y COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO

En reunión de la Comisión de Seguimiento celebrada el 17 de febrero de 2022 para personal funcionario y Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo, el 18 de febrero de 2022, destacamos los puntos más importantes tratados en las mismas:

**Criterio seguido por parte de la DGFP, sobre la permanencia ininterrumpida en el puesto de al menos un año, situaciones de IT, valoración del desempeño, personal que en el año 2021 pierde la vinculación laboral con la administración, etc. para el reparto del FONDO DE MODERNIZACIÓN.**

Trasladamos a la DGFP, las dudas que se están produciendo con el reparto del fondo de modernización de los empleados públicos, a lo que la administración nos aclara los siguientes puntos:

- Para tener derecho al cobro del complemento de modernización, el empleado debe de permanecer en el puesto un año desde la toma de posesión del mismo, tanto para el personal laboral que se haya trasladado en el concurso de traslados, como para el personal funcionario que se haya movido como consecuencia de un concurso de méritos, comisión de servicios, etc.
- Respecto del personal jubilado, o personal que se le haya acabado el contrato de trabajo, en el año 2021, no tiene derecho a percibir el complemento de modernización.
- La IT está recogida como periodo que no interrumpe el cumplimiento de permanencia en el puesto de 12 meses, dicho esto si la IT se ha producido con anterioridad al 1 de enero de 2022, al no estar contemplado este complemento en la base reguladora sobre la retribución de la Seguridad Social, no lo cobrará hasta que dejes de estar en situación de IT. A partir del alta se empezará a cobrar dicho complemento.
- Que ocurre cuando un empleado está percibiendo el complemento de modernización y entra en IT, lo seguirá percibiendo durante la situación de IT.
- Que sucede cuando el empleado cambia de vinculación jurídica con la administración FUNCIONARIZACIÓN, se interrumpe el devengo del complemento hasta que lleve un año en el nuevo puesto de trabajo y percibirá el que le corresponda como funcionario.
- Si un empleado como consecuencia de un cambio voluntario de puesto (*traslados, concurso de méritos, etc.*) perdiera el criterio de permanencia de un año para poder tener derecho a percibir dicho complemento, lo volvería a percibir cuando lleve un año en el nuevo puesto y la cuantía a percibir será la que se estuviera abonando en dicho ejercicio que vuelve a reunir el requisito de la antigüedad de un año en el puesto.
- El personal funcionario en comisión de servicios, cobrará el complemento de modernización cuando lleve 12 meses en el puesto que está ocupando, si mediante el concurso de méritos se quedara con dicho puesto le contaría toda la antigüedad que llevara en dicha comisión de servicios, si por el contrario dejáramos la comisión de servicios y volviéramos al puesto de origen, se respetaría la antigüedad del puesto original para el cómputo de un año.

*recuperando lo arrebatado*

Este complemento de modernización se realizará en función de las tablas de retribuciones de las bandas de complementos específicos del personal funcionario, nunca se abonará al personal funcionario que su complemento específico este por encima del complemento normalizado “Bomberos, Agentes Forestales” o al personal laboral con retribuciones por encima de tablas “puestos de carrera o empresas públicas que están por encima de retribuciones”.

El fondo se aplicará en un periodo de 3 años en los ejercicios de 2022 a 2024, abonándose durante ese periodo las cuatro anualidades del mismo previstas, para los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024, teniendo una dotación anual de 10.740.695,56 euros por cada año de vigencia.

Las cuantías a percibir en cada una de las anualidades completas, son las establecidas en los Anexos I y II, referentes a personal funcionario y laboral respectivamente.

Una vez confirmado que dicho complemento es acumulativo para el colectivo de empleados públicos, la DGFP informa de cómo se realiza los pagos de dichos complementos a tenor de los anexos I y II de la mencionada orden.

El reparto de los incrementos retributivos anuales del complemento específico del fondo de modernización para el **PERSONAL LABORAL** queda marcado de la siguiente forma:

**EJEMPLO:** del reparto acumulativo en el personal laboral (el personal laboral que, en enero de 2022, ha percibido el complemento de modernización de 15€ del año 2021, más 15€ del 2022, en el año 2023 percibirá la cantidad de 30€ ya consolidados + 15 del 2023, y en el 2024 45€ acumulados más 15 del ejercicio 2024 total 60€ mensuales, a percibir durante el ejercicio del 2024).

El reparto de los incrementos retributivos anuales del complemento específico del fondo de modernización para el **PERSONAL FUNCIONARIO** queda marcado de la siguiente forma:

- Personal que la cuantía del fondo la percibe en el ejercicio 2021 y 2022, cobra el acumulado de ambas cantidades en los ejercicios 2023 y 2024.
- Personal que la cuantía del fondo la percibe en los ejercicios 2022 y 2023, cobrará en el año 2022 la cantidad fijada y en el 2023 la cantidad fijada para el ejercicio más la acumulada del ejercicio 2022.
- Personal que la cuantía del fondo la percibe en los ejercicios 2023 y 2024, percibirán en el 2023 la cantidad fijada y en el 2024 la cantidad fijada para el ejercicio, más el acumulado del 2023.
- Personal que la cuantía del fondo la percibe en tres tramos, la cuantía del fondo del ejercicio 2021, la percibe en el ejercicio 2022, en el ejercicio 2023 cobrará la cuantía fija más el acumulado del año 2021 y en el ejercicio 2024 sumará a la cuantía fijada el acumulado del 2021 más 2023.

Recibidas las explicaciones del reparto y los criterios seguidos para los mismos, **CCOO manifiesta su discrepancia en cuanto a los criterios esgrimidos por la DGFP**, en referencia entre otras cosas al cómputo que hace la administración referente al periodo de antigüedad en el puesto. Exigimos asimismo, que en caso de denegación, ésta sea motivada y entregada dicha motivación al trabajador o trabajadora para seguridad jurídica de éste y que en su caso pudiese tomar las acciones que le correspondiesen

**Solicitud de asimilar la situación contemplada en el apartado C, del acuerdo alcanzado en paritaria, en relación a la interpretación del artículo 130.4 “Fuerza mayor”. Que se haga extensible a cualquier supuesto en el que el niño sea contacto estrecho de un caso confinado y se le indique aislamiento preventivo en domicilio, en base a los protocolos en centro educativos y protocolo general sanidad.**

La administración mantiene en vigor el acuerdo alcanzado en la reunión de la comisión de seguimiento del pasado 20 de octubre de 2020 y solicita que se le informe de donde no se está cumpliendo dicho acuerdo, para interesarse sobre dicha problemática.

**Aplicación del permiso contenido en art.48.j del TREBEP de aquellos padres, madres o tutores a los que no les es viable la aplicación de otras medidas de flexibilidad horaria o de prestación de servicios en régimen de teletrabajo para el cuidado de menores a cargo en situación de reposo, cuarentena, aislamiento o confinamiento domiciliario.**

La problemática es de un menor que da positivo en COVID, y el progenitor/a es negativo y como consecuencia de los nuevos protocolos de actuación ante la pandemia, no tiene que realizar cuarentena alguna. En esta nueva casuística la DGFP, mantiene que se le debería de aplicar el acuerdo de la comisión de seguimiento del pasado 20 de octubre de 2020.

**Solicitud de información sobre la oferta de movilidad a los empleados más antiguos, respecto a los empleados de nuevo ingreso ante el incremento de la plantilla de las Oficinas de Turismo como consecuencia del procedimiento convocado mediante Orden 2050/2018, de 6 de noviembre, de la Vicepresidencia, Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Técnicos Auxiliares, Especialidad de Turismo, de Administración Especial, Grupo C, Subgrupo C1, de la Comunidad de Madrid (ampliada por Orden 699/2019). Solo se ofertan 12 de las 22 plazas convocadas.**

**Ante la pregunta de CCOO** de por qué no se han ofertado las 22 plazas, la administración manifiesta que el acuerdo era ofertar las vacantes, es decir 12. Se recuerda que no se concretaron las plazas y que en todo caso se pedían, como mínimo, las ocupadas por personal interino. No obstante, aclaramos que no es nuestra pretensión, a estas alturas, abrir un debate por esta cuestión. Lo que pretendemos **desde CCOO** es ver si hay alguna posibilidad de que se oferten las 22 plazas. La Subdirección de personal indica que el proceso selectivo está finalizando y creen que no es posible. A pesar de ello, aunque no se comprometen a nada, van a mirar si existe alguna posibilidad de ofertar todas o parte de las plazas ocupadas por interinajes.

**Interpretación de la duración, cómputo y régimen de disfrute de los permisos contenidos en artículos 50 y 64.2, del personal que presta servicio los fines de semana y festivos.**

**Esta organización manifiesta no estar de acuerdo** con el planteamiento hecho por la DGFP, referente al cómputo de los días 24 y 31 de diciembre. **CCOO defiende** que los días 24 y 31 de diciembre son días adicionales a descontar de la jornada laboral, como independencia del artículo 45, del acuerdo sobre las condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid, que marca la jornada laboral de 219 días de trabajo. El artículo 50, del mencionado acuerdo marca la compensación horaria de los días 24 y 31 de diciembre y el día de San Isidro, por tanto, **CCOO mantiene** que se parte del error de no considerar la jornada laboral para todo el colectivo de empleados de 216 días, número que sale de restar el 24 y 31 de diciembre y el día adicional por San Isidro a la jornada de 219, ya presten sus servicios en servicios centrales como en centro de atención directa.

A pesar de este **planteamiento expuesto por CCOO**, la administración no rectifica y mantiene su criterio.

**Derecho al disfrute de las compensaciones horarias establecidas en art. 50 del personal que ha estado de baja y que presta servicio en centros y servicios que no cierran los días 24 y 31 de diciembre.**

**Desde CCOO** nos ratificamos en el mismo sentido del punto anterior.

## **Propuesta de plus de actividad del personal laboral de la Intervención General**

**CCOO manifiesta** estar a favor del plus de actividad del personal laboral de la intervención General propuesto por la subdirección de personal, y estando de acuerdo con el planteamiento hecho por la responsable de dicha subdirección, pide que este plus se haga extensivo para todo el personal laboral que haciendo las mismas funciones del personal funcionario no perciben el mismo salario, así como en todas las situaciones análogas.

## **Extensión del complemento económico de modernización de los servicios públicos, previsto en la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo, al personal la empresa pública Obras de Madrid**

La DGFP, mantiene que en la orden dice taxativamente que las empresas públicas en las que sus salarios estén por encima de los salarios del Convenio Colectivo, quedan excluidas del citado complemento.

## **Aplicación de los acuerdos de la Comisión Paritaria, actas 2/2020 (punto único) y 8/2020 (punto 6º), sobre autorización de contratación temporal de enfermeras sin especialidad (nivel 7), en puestos de enfermera especialista (nivel 8), tanto para sustituciones como cobertura de vacantes, sin necesidad de modificar el puesto de trabajo**

La DGFP, manifiesta que pedirá información y el pronunciamiento de Recursos Humanos sobre la viabilidad de dicha propuesta. **CCOO traslada** que se pronunciará una vez conocido el informe de RRHH. No obstante, adelanta que dicho acuerdo no podrá ser en ningún caso sine die.

*recuperando lo arrebatado*