

Temas tratados en la Comisión Paritaria que afectan al personal laboral de la Comunidad de Madrid

Durante la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, celebrada el jueves 16 de febrero 2023, desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL planteamos los siguientes puntos:

NUEVAS VINCULACIONES A OEPS DE LOS INDEFINIDOS NO FIJOS POR SENTENCIA

CSIT UNIÓN PROFESIONAL solicita información sobre los criterios de actuación en los supuestos de sentencia judicial firme, reconociendo la condición de indefinido no fijo, respecto a la vinculación tras la sentencia, del puesto ocupado y, en su caso, novación del contrato. La Administración informa que **la situación varía en función de cada caso, no existiendo un criterio general a aplicar y, en los casos de puestos ocupados por personal interino ya vinculado a una oferta de empleo no se procede a su modificación.** Ahora bien, sí se procede a modificar la vinculación cuando, para dar cumplimiento a la sentencia, hay necesidad de creación del puesto o cuando se ocupa un puesto incluido en Concurso de Traslados que ha de ser vinculado obligatoriamente a una OEP.

**PERSONAL
LABORAL
CONVENIO**



**Comunidad
de Madrid**

LÍMITE DE 3 AÑOS EN LOS CONTRATOS TEMPORALES Y FECHA DE FINALIZACIÓN

Tal y como desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** planteamos en la reunión de la **Comisión Paritaria del 30 de mayo de 2022**, aún se están dando casos en los que se firman contratos temporales en vacantes de OEP de personal laboral con una duración máxima de 3 años, es decir, fijando fechas de comienzo y fin. **Como planteamos en su momento y así se concluyó, al tratarse de contratos sobre puestos vinculados a Procesos Selectivos, es inviable fijar una fecha de fin pues ésta puede variar en función del propio proceso**, por tanto, la vinculación debe ser hasta la resolución del proceso selectivo correspondiente. La Administración reconoce que existe un porcentaje en esta situación que ya han sido localizados y se corresponden a contratos realizados durante 2021-2022. La Dirección General de Recursos Humanos informa de que ya se ha procedido a la modificación de los aplicativos informáticos y se compromete a valorar si remitir la correspondiente comunicación a los servicios de personal para la modificación de los contratos formalizados con el límite de 3 años.

MEJORA DE EMPLEO

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** proponemos el desarrollo del **art. 61, del Convenio Colectivo** para poder ejercer el **derecho de opción a mejora de empleo**. La Administración informa que conforme a la normativa vigente, se requiere presentación de las solicitudes a través de la Administración Electrónica y, por tanto, es imprescindible la existencia de una aplicación que lo permita, al igual que sucede con otros temas como pueden ser las Bolsas Únicas Permanentemente Abiertas que, lógicamente, tienen preferencia.

Queda abierta la posibilidad de que los distintos centros gestores oferten dichas mejoras de empleo a su personal, **en base al Acuerdo de 19 de octubre de 2018**, que les permite con carácter general y transitorio efectuar mejoras de empleo hasta que la función sea centralizada.

ABONO DE COMPLEMENTOS DE CANTIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO, DURANTE PERIODO VACACIONAL

Sobre la **anulación de la exclusión del abono en período vacacional de los complementos de cantidad y calidad en el trabajo**, a tenor de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2022, que confirma la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJM, de 22 de octubre de 2020, al objeto de **declarar inaplicable** el contenido final del **apartado 1º del art. 110 del Convenio Colectivo del período 2018-2020 (derogado)**, en lo relativo a la **exclusión de los complementos de cantidad o calidad en el trabajo de la retribución a percibir en período de vacaciones**, la Administración informa que cumpliendo la mencionada sentencia, la comunicarán a la autoridad laboral, D.G. de Trabajo, para su registro y publicación en el BOCM, al objeto de darle la máxima publicidad. Y respecto a la aplicación de la misma, **procederán a analizar caso por caso las reclamaciones recibidas, entendiendo que sólo procede abonar aquellos complementos que se pueden entender ordinarios, es decir, recibidos más de 6 meses de cada 11.**

CSIT UNIÓN PROFESIONAL y el resto de organizaciones sindicales entendemos que dicha Sentencia, al anular en parte el art. 110.1 del derogado Convenio 2018-2020, exige la correspondiente modificación y anulación parcial del **apartado 1º, art. 111 del vigente Convenio Colectivo (2021-2024)**, al tratarse de una copia literal del anterior, por lo que debe procederse, en consecuencia, a la **modificación de los criterios aplicables al plus de actividad**, acordados en la Comisión Paritaria de 1/2000; así como, de los acuerdos vigentes a efectos de abonar, con los efectos retroactivos que correspondan, al mes de vacaciones y, en su caso, a efectos de evitar una catarata de demandas. La Administración rechaza actuar de oficio en el abono de cantidades y responde que están en el análisis de los acuerdos vigentes que, en todo caso, habrá que analizar uno a uno, para lo que convocará reunión en el mes de marzo.

PLUS DE ACTIVIDAD EN RELACIÓN CON LOS FONDOS EUROPEOS

Respecto al grado de cumplimiento del acuerdo sobre el **plus de actividad del personal laboral que desempeña sus funciones relacionadas con la gestión y ejecución de fondos europeos, y el grado de ejecución**, la novedad para el año 2023, es que se basa en el porcentaje de tiempo dedicado a esta función concreta. La Administración recuerda que una vez aumentada la cantidad de los mismos, ha descentralizado su gestión y ahora **cada Consejería y Organismo afectado decidirá la aplicación de los criterios**, por lo que sugiere que las dudas sean remitidas a la Unidad correspondiente.

Tal y como hemos venido informando, CSIT UNIÓN PROFESIONAL recuerda que este plus de actividad es un acuerdo de la Comisión Paritaria y, por tanto, sus modificaciones deben serlo también. Por ello, las organizaciones sindicales solicitamos copia de la nueva resolución en la que se fijan los nuevos criterios de distribución. La representante de la Administración considera que no habrá problema para remitir la modificación de la resolución inicial, no obstante, como quiera que se trata de una decisión que compete a la Dirección General de Presupuestos entiende que antes se les debe consultar a ellos.