

Sobre la integración del personal laboral del Hospital de Fuenlabrada en el Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Comunidad de Madrid

En la reunión de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Control, Desarrollo e Interpretación del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, celebrada hoy, 4 de junio de 2026, se ha tratado la integración del personal del Hospital Universitario de Fuenlabrada que opte voluntariamente por permanecer en el régimen laboral tras la incorporación del centro al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS).

El proceso de integración del **Hospital Universitario de Fuenlabrada** dentro del **SERMAS**, como centro de gestión directa, deberá desarrollarse a lo largo del año 2026, con el objetivo de que el centro quede plenamente integrado con efectos de **1 de enero de 2027**. Esta incorporación se enmarca en la normativa autonómica correspondiente, especialmente en la **Ley 5/2025, de 23 de diciembre, de Hacienda de la Comunidad de Madrid**, que contempla la extinción de las empresas públicas con forma de entidad de derecho público **Hospital Universitario de Fuenlabrada** y **Unidad Central de Radiodiagnóstico**, así como en la **Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026**.



Paralelamente, durante los meses de marzo y abril, y hasta el pasado **14 de mayo**, se han celebrado distintas reuniones para establecer las condiciones en las que el personal del centro podrá integrarse voluntariamente en el régimen estatutario. Esta negociación ya ha concluido y, tras la firma unánime del **Comité de Empresa** y de las organizaciones sindicales presentes en la **Mesa Sectorial**, entre ellas **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, se han fijado las condiciones que permitirán la emisión de la correspondiente orden de integración.

No obstante, al tratarse de una **opción voluntaria**, el personal afectado también podrá **permanecer como personal laboral**, quedando adscrito al **Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid**. Esta segunda vía ha sido precisamente el objeto de la reunión celebrada hoy en la **Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Único**, en la que se ha iniciado la negociación de las condiciones aplicables al personal del **Hospital Universitario de Fuenlabrada** que decida continuar en el régimen laboral.

El trabajo desarrollado se ha centrado inicialmente en el **marco normativo** y en el **régimen de aplicación**, así como en algunas de las cuestiones que más preocupación están generando entre la plantilla, trasladadas tras las asambleas informativas mantenidas con los trabajadores y trabajadoras por el **Comité de Empresa** y las organizaciones sindicales. Para **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, resulta fundamental que el personal afectado pueda tomar una decisión **libre, informada y con plenas garantías**, conociendo de forma clara las consecuencias

laborales, económicas y profesionales de optar por el régimen estatutario o por mantenerse como personal laboral.

Entre las cuestiones abordadas figuran las **retribuciones** y la **homologación de categorías profesionales** entre ambos marcos, aspectos esenciales para determinar el encaje definitivo del personal que decida permanecer en el **Convenio Colectivo Único**. Dada la complejidad del apartado retributivo, esta materia no ha podido cerrarse en la reunión de hoy, por lo que se ha acordado continuar su análisis el próximo **martes, a las 10:00 horas**. En dicha reunión está previsto tratar igualmente las **situaciones administrativas** del personal afectado (incluidas excedencias y otras situaciones particulares), las condiciones en las que podrán realizar el cambio, la posible utilización de las **bolsas de empleo** del Convenio Colectivo, así como el encaje de los **complementos de carrera profesional** y el modelo de carrera profesional aplicable.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL seguirá trabajando para que esta integración se desarrolle con la máxima **seguridad jurídica, transparencia y garantía de derechos**, evitando cualquier pérdida de poder adquisitivo o perjuicio profesional para el personal afectado. Asimismo, continuaremos informando puntualmente de los avances que se produzcan en las próximas reuniones de negociación.