

## Criterios generales para percibir el Complemento del fondo de Modernización de la Comunidad de Madrid

*Desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, informamos de los criterios de distribución y abono del Fondo de Modernización que la Administración de la Comunidad de Madrid aplicará a su personal laboral y funcionario. Si bien estos criterios no han sido negociados con los sindicatos, la Administración venía obligada, tan solo, a informar de ellos en la reunión conjunta del 18/11/2021 con las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid y del Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2021-2024). En la misma, CSIT UNIÓN PROFESIONAL planteaba una propuesta de distribución del fondo que no fue escuchada ni considerada por la Dirección General de Función Pública.*

### ¿A QUÉ PERSONAL AFECTA?

Personal (fijo o temporal) funcionario y laboral de la Comunidad de Madrid sujeto al Acuerdo Sectorial de Administración y Servicios y al Convenio Colectivo, excepto Bomberos, Agentes Forestales, puestos de carrera de personal laboral y quien perciba carrera profesional o concepto equivalente.



### ¿CÓMO SE DISTRIBUYE EL FONDO ENTRE COLECTIVOS Y EN QUÉ CONCEPTO RETRIBUTIVO?

El fondo tiene un montante anual de 10.740.695,56 millones de euros para cada uno de los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

En virtud del número de efectivos, al personal funcionario se le asigna el 46,99% del fondo y al personal laboral el 53,31%.

El concepto salarial se denominará, en caso del personal funcionario “complemento específico del fondo de modernización”. Y en caso de personal laboral “complemento del fondo de modernización”.

### ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS Y REQUISITOS DE ABONO DEL FONDO?

A) Permanencia ininterrumpida en el puesto de, al menos, un año.

No interrumpirá el cómputo:

- Los cambios derivados de causas organizativas o las modificaciones del puesto que afecten al complemento de destino o específico.
- Las excedencias por cuidado de hijos, de familiar, por violencia de género; permiso por maternidad, paternidad u otros equiparables al servicio activo.

Interrumpirá el cómputo:

- Los cambios de puesto, las comisiones de servicio, la libre designación, el concurso de méritos o de traslados, permutas o cualquier cambio voluntario.
- La pérdida del puesto por remoción o cese si no es por causa organizativa.

#### **B) Evaluación favorable del desempeño del puesto.**

**C) La valoración del cumplimiento del año de permanencia en el puesto se realizará, con carácter general, de oficio por el órgano responsable de personal y también se podrá solicitar personalmente.**

#### **¿CUÁLES SON LOS EFECTOS ECONÓMICOS Y EL INICIO DEL PAGO?**


El abono en nómina del complemento se realizará de oficio y se devengará desde el día 1 del mes siguiente al que se cumpla un año y en caso de reducciones de jornada el abono será proporcional a la jornada realizada.

El complemento se percibirá en 14 pagas. Una por cada mensualidad más otra adicional coincidente con las pagas extraordinarias.

Los importes de cada una de las anualidades se abonarán con efectos de las siguientes fechas:

- Anualidades **2021–2022**: efectos 1 de **enero de 2022**.
- Anualidad **2023**: efectos 1 de **enero de 2023**.
- Anualidad **2024**: efectos de 1 de **enero de 2024**.

La cuantía individual a percibir, la puedes consultar haciendo [clic en el siguiente enlace](#):

 [ORDEN de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen criterios para la distribución del Fondo para la Modernización de los servicios públicos y la mejora de los niveles de calidad y eficacia en la prestación de los mismos](#)