

Asuntos tratados en Comisión de Seguimiento para Funcionarios de la Comunidad de Madrid celebrada en julio de 2023

Los temas del orden del día de la reunión mensual de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid, celebrada el miércoles, 19 de julio de 2023, han sido los siguientes:

RELACIONADOS CON LA ENTRADA EN VIGOR DEL R. D. LEY 5/2023

La Administración informa de que se trata de un [Real Decreto Ley de aplicación directa y básica](#), por lo que no conlleva negociación, y entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. Ahora bien, en alguno de los permisos incluidos en el mismo, como es el permiso parental, adolece de un desarrollo concreto por parte de la Administración del Estado, que permita tener clara la forma de aplicación y sobre quién recaerá la obligación económica, así como el presupuesto con el que se contará. Todo esto se ha solicitado adecuadamente al Ministerio correspondiente de la Administración Estatal y en tanto no se reciba respuesta al respecto, no se podrán aplicar correctamente.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL defiende que ha de convocarse al órgano que negoció el Acuerdo Sectorial, al objeto de incorporar las modificaciones de la legislación básica al mismo, en los términos que negocie y acuerde la Mesa Sectorial. Así lo prevé el [Acuerdo de la Mesa Sectorial del Personal Funcionario de Administración y Servicios \(2021-2024\), en su Disposición Adicional Primera](#). Y en este sentido, discrepando de la Administración y de los demás sindicatos que se han mostrado concordantes con la exposición y explicación dada, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** ha defendido el **carácter retribuido del permiso parental de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años**.

Por otra parte, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** plantea qué impacto puede tener el [artículo 217, del RD-Ley 5/2023](#), en lo que se refiere al nuevo proceso de estabilización de empleo o “proceso de rescate”, en cuanto a la Tasa Adicional a la que están autorizadas las Administraciones Públicas. La Administración en su exposición plantea que no se puede aplicar en tanto en cuanto no finalicen todos los procesos pendientes. De manera concreta comentan:

- 1.- Que no han conocido la norma hasta su publicación en el BOE y caben multitud de interpretaciones del [artículo 217 del RD-Ley 5/2023](#) y, por tanto, es necesaria una directriz del Estado a través de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, que no se ha producido.
- 2.- Que no van a paralizar o modificar, de ninguna manera, los procesos de estabilización convocados y en desarrollo.
- 3.- En todo caso, la aplicación que se haga del [RD-Ley 5/2023](#), no la van a apartar de los criterios constitucionales, como el de libre concurrencia y, por tanto, nunca sería un proceso para unas personas concretas.

Finalmente **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** considera que la situación que vivimos la genera el Acuerdo de 11 de

Finalmente, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** considera que la situación que vivimos la genera el Acuerdo de 11 de febrero de 2021, firmado por CCOO, UGT y CSIF, junto con la Administración, dado que, si se hubiera pactado en otros términos, ahora no se estaría en el problema y debate actual. En consecuencia, **ese Acuerdo se debería derogar o modificar cuanto antes para que no se sigan generando problemas en los procesos selectivos.**

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

CSIT UNIÓN PROFESIONAL ha planteado en la Comisión de Seguimiento, que los criterios de calificación y la aplicación de la puntuación negativa por respuesta errónea, en nuestra opinión, generan situaciones de inequidad entre Grupos, Cuerpos y Categorías Profesionales. Por ello proponemos, que la penalización por respuesta errónea debe aplicarse al inicio de la corrección del ejercicio, de manera que, dicho en términos coloquiales, el resultante sea que por cada 10 respuestas erróneas reste una correcta, y solicitamos una revisión de los criterios calificadores.

La Administración informa que, en todos los procesos selectivos, cada pregunta puntúa a 1 punto, y cada pregunta errónea a 0,10. Que el hecho de que unos exámenes tengan más preguntas que otros no afecta a la valoración final, puesto que cada proceso es independiente y el número total de preguntas equivaldría a un 10. Los exámenes tipo test siguen siendo baremados por una empresa conforme a estos criterios. No obstante, se han comprometido a revisar el sistema de calificación y la aplicación de la puntuación negativa por respuesta errónea por si, efectivamente, se diera alguna situación de inequidad.