



¿ En qué me afecta el nuevo Convenio Colectivo?

El nuevo Convenio Colectivo deroga y sustituye al anterior, (de 2004).

El actual, en vigor desde el 24/8/2018, es la norma laboral que regulará tus derechos y obligaciones como personal laboral de la

Administración de la Comunidad de Madrid.

En términos generales, lo hace de la forma más beneficiosa para el trabajador y manteniendo las garantías de estabilidad en el empleo: no será posible un ERE en Administración Autonómica y en caso de despido improcedente, el trabajador decide si quiere o no la readmisión.

¿Cuáles son las nuevas categorías y qué categorías antiguas integran?

La tabla de equivalencias de categorías nuevas y antiguas se recoge en el anexo IV.

¿Cuáles son las categorías declaradas a extinguir?

La relación de categorías declaradas a extinguir se recoge en el anexo V. El proceso de integración en categoría viva, viene regulado en las disposiciones transitorias primera y segunda.





¿Cuándo entra en vigor el Convenio Colectivo?

El Convenio Colectivo 2018-2020, al igual que el acuerdo sectorial, entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOCM, hecho que esperamos sea en breve, a finales de verano.

¿Cuál es la vigencia del Convenio Colectivo?

La vigencia del nuevo Convenio Colectivo es hasta el 31 de diciembre de 2020. No obstante, tiene una cláusula de prórroga y, en su caso, mantendrá la vigencia hasta que otro Convenio Colectivo posterior le sustituya.

Dicho de otro modo, sindicatos y Administración estamos de acuerdo en revisar el Convenio en 2021, pero si por cualquier circunstancia, que ahora desconocemos, no se renovara, mantendría su vigencia prorrogada como garantía de protección de los trabajadores.





¿Qué implica pertenecer a una categoría declarada a extinguir?

Se tienen unas condiciones económicas y de trabajo singulares, que no tienen encaje en el sistema de clasificación profesional general y por ello, están limitados algunos derechos, como, por ejemplo, el de movilidad voluntaria, dado que no salen puestos de categorías a extinguir a concurso de traslados.

¿Cómo puede alguien con categoría declarada a extinguir integrarse en categoría viva?

Previa solicitud del interesado, en cualquier momento durante la vigencia del Convenio, con los siguientes criterios:

- Solicitar la integración sobre una categoría vigente del mismo nivel salarial.
- Cumplir el requisito de titulación, en su caso experiencia, para el acceso a la categoría vigente.
- Analogía o similitud entre las funciones que desarrolla el trabajador y las de la categoría en la que se solicita la integración.
- De no existir analogía o similitud funcional, la Comisión Paritaria podrá integrar en una categoría vigente, en virtud de la titulación académica o la experiencia que acredite el trabajador.





¿Van a ser polivalentes las categorías profesionales del área B?

Si consideramos polivalencia la realización de funciones de categorías profesionales distintas a la que se ostenta o de grupos profesionales distintos al que se pertenece, el nuevo Convenio Colectivo NO contempla la polivalencia.

El Convenio sienta las bases de una nueva ordenación del sistema de clasificación profesional, y en este contexto se redefine el contenido funcional de algunas categorías al tiempo que mejora su nivel salarial.

Cada categoría profesional tiene un contenido funcional propio y no realiza funciones de otras, con excepción de los supuestos en los que se aplicara el mecanismo de movilidad funcional a categoría de superior o inferior nivel salarial, con las condiciones y límites previstos en el Convenio Colectivo.

¿Cómo quedan las categorías de nivel 1, Grupo V?

En el nivel salarial 1, grupo profesional V, se crea una nueva categoría profesional –Auxiliar de Servicios–, con un contenido funcional propio y se da la opción a los trabajadores de las antiguas categorías de Auxiliar de Hostelería, Pinche de Cocina y Auxiliar de Obras y Servicios de poder integrarse con carácter voluntario. De no optar por la integración, mantendría su contenido funcional actual, luego tampoco se daría de hecho una situación de polivalencia.

¿Se compensa la polivalencia?

No se ha compensado nunca y ahora tampoco se recoge compensación alguna, dado que el Convenio no contempla la polivalencia.

Con excepción de los supuestos de movilidad funcional para la realización de funciones de categoría superior, en cuyo caso se percibirían las retribuciones de la categoría superior.





¿Cuándo se convocará el concurso de traslados?

La convocatoria está prevista después de que entre en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional; es decir, a los 6 meses de haber entrado en vigor el Convenio Colectivo y en un plazo máximo de 10 meses desde ese momento.

¿Cuántas plazas y qué destinos se ofertarán en el concurso de traslados?

Previsiblemente, (los datos concretos se conocerán una vez se acuerde la convocatoria correspondiente).

Podría ofertar más de 3.100 puestos distribuidos entre todas las categorías profesionales del Convenio Colectivo, con excepción del área administrativa que queda sujeta al proceso de Funcionarización.

Asimismo, por efecto de los procesos de Estatutarización y Consolidación, no habrá oferta para poder solicitar destinos en Sanidad.

¿Cómo va a ser el proceso del concurso de traslados?

El proceso será, como es habitual, Concurso de méritos, es decir, servicios prestados en la misma categoría profesional, en su caso especialidad, ya sea adquirida como personal fijo o como interino siempre que se haya reconocido a efectos de antigüedad; salvo al personal del Grupo V que se valorarán los servicios prestados en las antiguas categorías de nivel 1 (Auxiliar de Hostelería, Pinche de Cocina y Auxiliar de Obras y Servicios), como si lo fueran en la nueva categoría de Auxiliar de Servicios.

Podrá convocarse por categorías, áreas de actividad u otras formas de agrupación. Para resolverse con agilidad y en unos pocos meses, sin que todas las categorías tengan que esperar a que se resuelva la categoría con la oferta más numerosa.





¿Van a poder optar las categorías profesionales de nivel salarial 1: Aux. de Hostelería, Pinche de Cocina y Aux. de Obras y Servicios, al concurso de traslados a puestos de Aux. de Control e Información?

Aux. de Hostelería, Pinches de Cocina y Aux. de Obras y Servicios, no podrán participar en concurso de traslados a puestos de Aux. de Control e Información. Sólo podrán optar los que tengan antigüedad de al menos 10 años y hayan solicitado su integración en nueva categoría (Aux. de Servicios).

¿Se van a convocar plazas de Auxiliar de Control e Información en los procesos de estabilización/ consolidación de empleo?

Sí. Los procesos de estabilización/ consolidación incluirán plazas de todas las categorías profesionales, incluida la de Auxiliar de Control e Información. La estimación es que se convoquen más de 700 plazas.





¿Qué subida salarial van a percibir las diferentes categorías profesionales?

Las mejoras retributivas previstas en Convenio y Acuerdo se sumarán a las incluidas en ley de Presupuestos Generales anual.

- Subida general para 2018, desde el mes de julio, del 1,75 % .
- Mejora de las pagas extraordinarias hasta el 100% del complemento específico en el caso del personal funcionario y el incremento en cuantía equivalente para el personal laboral en las pagas adicionales de junio y diciembre.
- Pago a cuenta de la Carrera Profesional horizontal en la cuantía que corresponda, una vez se haya hecho el reparto.
- Subida salarial derivada de la nueva clasificación profesional para las categorías profesionales afectadas.
- Plus por trabajo en domingo o festivo para quien preste servicio en estas fechas.
- Complemento del 5% por funciones asistenciales para el personal del área de actividad D (Servicios Sociales) que se aplicará sobre el salario base anual y se percibirá en 12 mensualidades.
- Distribución de los fondos económicos de la Disposición Adicional 6ª.





¿Cómo quedan los permisos retribuidos y no recuperables?

- Nuevo régimen jurídico, duración, cómputo, criterios de concesión, etc.
- A la relación de permisos que posibilitan atender necesidades de carácter general, se añaden una serie de permisos de carácter más específico, vinculados a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

¿Cómo se computan los permisos?

- Son inhábiles a efectos de permisos los sábados, domingos y festivos para quienes trabajen de lunes a viernes.
- Son inhábiles los dos descansos semanales y los descansos por festivos para quienes trabajen de lunes a domingo.
- Los permisos empezarán a computar siempre después de los días de descanso.

Los días de descanso no computan a efectos de permiso.





¿Si se disfruta un permiso retribuido de forma fraccionada o se ha pospuesto, se perdería en el caso de aparecer necesidades organizativas o del servicio?

Con carácter general los permisos comienzan a computar desde el día del hecho causante, si este fuera hábil, si no lo es, desde el primer día hábil.

Para poder disfrutar un permiso de manera fraccionada o para posponerlo se dispondrá de un plazo máximo de un mes desde el hecho causante y estará sujeto a necesidades del servicio, por tanto, debe ser autorizado.

De manera que, si ha sido autorizado el disfrute fraccionado o pospuesto, opera el mismo derecho que de disfrutarse desde el día del hecho causante, en consecuencia, no se perdería el permiso por razón organizativa o necesidades del servicio.





¿Cómo se justifica la convivencia a efectos de permisos retribuidos?

Para justificar la convivencia es necesario acreditar un periodo mínimo de dos años ininterrumpidos de convivencia estable y notoria (con carácter inmediato al momento del hecho causante).

Se puede acreditar mediante certificado de residencia en el mismo domicilio del conviviente, emitido por el ayuntamiento.





¿Qué tipos de excedencia prevé el convenio 2018/2020?

Se prevén dos tipos de excedencia:

- | | |
|---|--|
| <p>a) Con reserva de puesto de trabajo, turno y centro:</p> <ul style="list-style-type: none">• Por cuidado de hijos.• Para cuidado de familiares.• Por razón de violencia de género.• Por razón de violencia terrorista.• Forzosa.• Por motivos particulares y de conciliación.• Por motivos de cooperación internacional. | <p>b) Excedencias que no dan lugar a reserva de puesto:</p> <ul style="list-style-type: none">• Voluntaria.• Por incompatibilidad |
|---|--|





¿En qué va a consistir la carrera profesional?

La **carrera profesional vertical** consistirá básicamente, en la **catalogación de puestos de carrera** de coordinación, supervisión, mayor responsabilidad, etc., en todos los grupos profesionales y a los que **tendrán opciones de acceso todas las categorías profesionales** mediante convocatorias basadas en sistemas de concurso de méritos, bien sean de libre designación, bien de selección objetiva (que en este caso serán la mayoría).

MISMO GRUPO PROFESIONAL, ÁREA O ESPECIALIDAD	Categoría profesional o NCD
	Categoría profesional o NCD
	Categoría profesional o NCD



Las convocatorias serán resueltas por comisiones de valoración con presencia de los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

Todos los puestos de carrera tendrán un **complemento económico sobre el salario base de la categoría profesional que se ostente**. En este nuevo sistema de puestos de carrera se integrarán los actuales puestos funcionales.

La **carrera profesional horizontal** consistirá básicamente, en el derecho a que se reconozca el desarrollo y la mejora profesional alcanzada, mediante la **acumulación de méritos a título personal** (experiencia, formación, docencia, investigación, evaluación del desempeño, etc.), que permitirán **progresar, sin cambiar de puesto de trabajo**, en la adquisición de grados de carrera horizontal y a su vez cada grado adquirido supondrá un complemento retributivo.

Requiere un sistema de mayor complejidad que la vertical, por lo cual durante la vigencia del convenio colectivo se negociará el sistema que sería de aplicación a partir de 2020. Hasta entonces, se percibirán cantidades a cuenta, para lo que hay previsto en el convenio un fondo de 8 millones de euros en 2019 y 8 millones de euros en 2020.





¿La carrera profesional es para todos los trabajadores?

Sí, la carrera profesional, tanto vertical como horizontal, es de aplicación a todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y la horizontal también es para el personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del acuerdo sectorial de administración y servicios.

En los supuestos de **carrera vertical**, el momento de cobro será **desde el primer día de ocupación de un puesto de carrera**, con excepción de los puestos funcionales cuya integración en el nuevo sistema será directa y se mantendrá la adscripción, provisional o definitiva, que se tenga.

En los supuestos de **carrera horizontal**, los pagos a cuenta, (sin perjuicio de negociar

¿Cuándo se empezará a cobrar la carrera profesional?

el sistema), están previstos para el primer trimestre de 2019 y de 2020 respectivamente.

Los pagos a cuenta se percibirán en concepto de productividad sobre la evaluación de ítems generales, por ejemplo, el nivel de ejecución global del presupuesto del año anterior.





¿Cómo queda la jubilación parcial?

Después de mucha negociación con la Administración, el Convenio Colectivo incorpora una disposición transitoria, la sexta, que a este respecto regula dos situaciones:

a) Para mantener el derecho de quienes podían acceder a la jubilación parcial, por cumplir 61 años antes de 1 de enero de 2019 y forman parte del plan de jubilación parcial previsto en el artículo 50 del anterior convenio colectivo, que la Comunidad de Madrid notificó a la Seguridad Social en marzo de 2013.

b) Habilita el derecho “ex novo” y hasta 31/12/2020, para el personal laboral fijo que cumpla con los términos y condiciones fijados en la normativa de Seguridad Social (aunque no esté incluido en la relación del plan de jubilación parcial de 2013) y decida jubilarse parcialmente con el límite del 50% de la jornada.





¿Ha cambiado algo la promoción interna?

Sí, la promoción interna cambia, desaparece la promoción profesional específica. Al igual que la carrera profesional, la promoción interna también tiene dos tipos:

GRUPO PROFESIONAL I/A1 Nivel retributivo/NCD Nivel retributivo/NCD
GRUPO PROFESIONAL II/A2 Nivel retributivo/NCD Nivel retributivo/NCD
GRUPO PROFESIONAL III/B/C1 Nivel retributivo/NCD Nivel retributivo/NCD
GRUPO PROFESIONAL IV/C2 Nivel retributivo/NCD Nivel retributivo/NCD
GRUPO PROFESIONAL V/OTRAS AGR. Nivel retributivo/NCD Nivel retributivo/NCD



La **promoción interna vertical**, que consiste en el ascenso desde un grupo profesional

al inmediato superior, con excepción del Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería que lo podrá hacer al grupo II.

Y la **promoción interna horizontal**, que consiste en el acceso a otra categoría profesional del mismo grupo profesional con igual o superior nivel salarial.



El Convenio Colectivo también prevé sistemas singulares de promoción interna asociados al nuevo sistema de clasificación profesional, para los casos de Técnicos Auxiliares de ARMMI y área de actividad F, Ayudantes de Oficios y de Cocina, Técnicos Especialista I, área de actividad A, y Educadores de otras instituciones y de personas con discapacidad intelectual.





¿Cuál es la jornada a realizar ?

La jornada ordinaria de trabajo a realizar en los turnos diurnos es de 1.642 horas y 30 minutos anuales, que se distribuirán en 219 jornadas de 7 horas y 30 minutos diarios, sin perjuicio de los permisos retribuidos; los días adicionales de vacaciones o de asuntos particulares por antigüedad que correspondan; y de las compensaciones por los días 24 y 31 de diciembre y la festividad de San Isidro.

En el turno nocturno, es de 1.470 horas anuales, que se distribuirán en 147 jornadas de 10 horas diarias, y de igual forma, sin perjuicio de los permisos retribuidos; los días adicionales de vacaciones o de asuntos particulares por antigüedad que correspondan; y de las compensaciones por los días 24 y 31 de diciembre y la festividad de San Isidro. La jornada de trabajo anual ha de computarse del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural.





¿Qué efecto tiene el Convenio Colectivo sobre el horario acordado en los calendarios laborales en vigor?

Los nuevos textos convencionales delegan y facultan a los representantes de los trabajadores, para que mediante calendarios laborales puedan negociar y desarrollar el régimen de jornada, horarios, descansos o días de libranza en general, vacaciones, entrega de planillas de trabajo; así como los criterios de aplicación de las medidas previstas para conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Debe hacerse con respeto y sin contradecir lo previsto en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Sectorial, limitándose exclusivamente a los aspectos que le han sido delegados. Podemos decir, por tanto, que existe principio de jerarquía normativa.

El convenio colectivo y el acuerdo sectorial 2018/2020 establecen un horario unos turnos y horarios con carácter general, si bien faculta a los calendarios laborales para la negociación y acuerdos de horarios distintos respecto de los establecidos con carácter general para cada turno, respetando en todo caso las condiciones básicas establecidas para la jornada. Los calendarios laborales existentes mantendrán su vigencia y seguirán siendo de aplicación en los términos en los que estén pactados, tan solo, deberán adecuarse en aquello que contradigan a los nuevos textos convencionales, estando legitimados para su adecuación o, en su caso, para la nueva negociación los representantes de los trabajadores: Comités de Empresa o las Juntas de Personal.





¿Por qué no se ha incluido la jornada de 35 horas semanales en el Convenio Colectivo y el Acuerdo Sectorial?

La jornada laboral está sujeta a legislación básica del Estado, que la establece en 37 h y media de promedio semanal.

Aunque los Gobiernos del Estado podrían haber incorporado a la Ley de Presupuestos Generales, una modificación de la legislación básica que implicara la aplicación directa de la jornada de 35 horas semanales, sin embargo, han optado por habilitar a cada Administración Pública para que, en sus respectivos ámbitos y mediante negociación colectiva, puedan establecer otras jornadas distintas, siempre y cuando cumplan 3 requisitos económicos: deuda, déficit y regla de gasto.

La Administración de la Comunidad de Madrid, al no haber cumplido con la regla de gasto en 2017, no dejó posibilidad legal de incorporar al Convenio Colectivo y al Acuerdo Sectorial la jornada de 35 horas de promedio semanal.

A partir de aquí, se ha incorporado a los textos convencionales una disposición adicional que, una vez cumpla la Comunidad de Madrid los 3 requisitos económicos, nos permita negociar la aplicación de la jornada de 35 horas/ semana.

La previsión es que la Comunidad de Madrid cumpla en 2018 con todos los requisitos económicos y en 2019 podamos negociar la aplicación de la jornada de 35 horas semanales.





¿Cómo se ha regulado la BOLSA DE HORAS para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo?

La bolsa de horas de libre disposición para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, se establece sobre un máximo del 5% de la jornada anual, 82 horas u 11 jornadas de trabajo completas y debe acreditarse uno de los siguientes supuestos:

- 📌 Por razón del **calendario escolar** para el cuidado de menores de 12 años o hijos con discapacidad igual o superior al 33%, con un máximo anual de 30 horas en jornadas completas.
- 📌 Por razón de **enfermedad grave de familiar de primer grado** de consanguinidad o afinidad, siempre que se haya disfrutado el permiso correspondiente y continúe la enfermedad grave, con un máximo anual de 30 horas en jornadas completas.
- 📌 Por razón de **enfermedad de hijo menor de 12 años** o con discapacidad igual o superior al 33%, que por su carácter leve no dé lugar a permiso, máximo anual de 30 horas en jornadas completas.

📌 Otros supuestos similares que pueda establecer la Comisión Paritaria.

Se podrán acumular antes o recuperar después de su uso, en todo caso, se faculta a los **calendarios laborales** para que establezcan la forma y plazo de recuperación dentro del año natural.

Asimismo, los calendarios laborales podrán establecer los **límites del disfrute parcial** de estas horas en varias jornadas de trabajo.

El disfrute de estas horas está **sujeto a autorización por el órgano** competente en materia de personal, que las autorizará cuando sea compatible con las necesidades organizativas o del servicio.





¿Son de aplicación inmediata los contenidos del nuevo Convenio Colectivo?

Son de aplicación al día siguiente a su publicación en el BOCM, es decir, 24/8/2018. Ahora bien, hay contenidos que ya vienen completamente definidos y otros que precisan desarrollo.

Los de carácter normativo son de aplicación desde el 24/8/2018 y los de carácter económico dependerá si precisan de criterios de reparto y aplicación sujetos a negociación y desarrollo, en el ámbito de la Comisión Paritaria o de la Comisión de Seguimiento, en el caso del Acuerdo para personal funcionario:

De aplicación el 24/8/2018:

- Régimen de permisos,
- Conciliación
- Flexibilidad horaria, etc.
- Mejora del plus por trabajo en domingo y festivos,
- Mejora de pagas extra
- Complemento por funciones asistenciales

Aplicación diferida al momento del acuerdo posterior a la negociación o al desarrollo de su convocatoria específica:

- Nuevo sistema de clasificación profesional (en periodo transitorio; será de aplicación en 6 meses máx.)
- Fondo de Carrera horizontal,
- Fondo por funciones en el ámbito social o sanitario
- Fondo para revisión de puestos base de personal funcionario
- Fondos para la creación de empleo.

Diferidos primero a la negociación de las correspondientes convocatorias y en sus efectos concretos, a la resolución de las mismas:

- Puestos de carrera vertical,
- Procesos de promoción interna asociados al nuevo sistema de clasificación profesional
- Procesos de estabilización/consolidación de empleo.
- Funcionarización
- Estatutarización.

Derechos que aun siendo de aplicación inmediata, tienen efecto en el ejercicio presupuestario siguiente:

- Promoción interna de personal funcionario que precisa la incorporación de la oferta al Decreto de OEP correspondiente
- Acción social que compensa el gasto producido en un ejercicio y se abona en el siguiente.





Según el nuevo Convenio, ¿cómo se debe proceder cuando se tengan dos plazas de las antiguas categorías del nivel 1 (Aux. Hostelería, Pinche Cocina o Aux. Obras y Servicios), una en activo y otra en excedencia?

El reingreso desde una excedencia por incompatibilidad tiene una regulación de carácter general:

- ▶ Se debe solicitar el reingreso en un plazo máximo de 2 meses desde que cesa la situación de incompatibilidad.
- ▶ Mediante participación en el concurso de traslado de estar convocado, siempre que se haya solicitado el reingreso antes de que finalice el plazo de solicitudes.
- ▶ Mediante adscripción provisional a un puesto vacante que se oferte, debiendo participar en el primer concurso de traslados que se convoque.

Es importante saber que **la participación en los procesos** de Promoción Interna, Carrera Profesional, Integración en otra categoría profesional con mejores condiciones económicas, etc., **requiere estar en servicio activo.**

Es necesario **plantear la casuística concreta de cada situación** para saber cómo es más conveniente proceder, ya que ésta puede ser diversa:

- Que los dos puestos que se ostentan sean de carácter fijo,
- Que uno de ellos sea temporal,
- Que correspondan al mismo nivel salarial, o que sean de niveles distintos,
- Que alguno de los puestos esté afectado por algún proceso de Estabilización/Consolidación de empleo, Funcionarización o Estatutarización, etc.

En todo caso, la decisión de reincorporación corresponde a cada afectada o afectado de manera individual.





¿Qué categoría profesional tiene que quitar los sistemas de sujeción o protección de la cama para que el Auxiliar de Servicios pueda hacerlas?

Aclarar que las camas puede hacerlas el Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería o el Auxiliar de Servicios, dependiendo si tiene persona encamada o no la tiene.

Sobre la definición de funciones y tareas, este Convenio plantea una regulación que asigna a cada categoría profesional un conjunto de actividades que tienen como referente el área de actividad (ya no estamos ante una regulación basada en un catálogo de tareas).

Se pone fin a que el cumplimiento de la función por una categoría dependa de que otra categoría distinta realice alguna o algunas de las tareas en las que se desagrega una función.

Cada función asignada a una categoría profesional integra, también, el conjunto de tareas necesarias para su realización completa.

En conclusión y en términos generales sin descender a casos concretos, los sistemas de sujeción o protección de la cama, los quitará la categoría a la que corresponda hacerla, ya sea el Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería o bien el Auxiliar de Servicios.





¿Cuál será el sistema selectivo en los procesos de estabilización/consolidación de empleo y por qué?

El sistema selectivo será el de **concurso-oposición**, cuyos aspectos particulares vendrán determinados en las bases generales que regularán las distintas convocatorias y que han de ser negociadas con las Organizaciones Sindicales legitimadas y firmantes del Convenio Colectivo.

El acceso a la Función Pública ha de cumplir los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, además de los de publicidad y libre concurrencia (EBEP).

En el proceso de negociación del Convenio Colectivo hemos planteado dejar abierto a cualquiera de los sistemas selectivos (oposición, concurso-oposición o concurso), el proceso de estabilización de empleo, sin embargo, la Administración ha sido extraordinariamente tajante rechazando el sistema de concurso por considerar que no garantiza el principio de igualdad, porque aunque esté previsto en el EBEP, precisa de una razón objetiva que justifique esta restricción en un proceso de libre concurrencia.

El concurso-oposición, al objeto de lo que se persigue (estabilización o consolidación del empleo temporal hasta niveles máximos del 8% de la plantilla), es el más equilibrado y consigue mayores garantías sobre el personal interino que ocupa los puestos, dado que la experiencia más reciente, del **anterior proceso de consolidación de empleo** para el acceso a las categorías de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, Auxiliar de Hostelería, DUE, etc., evidencia que en la fase de oposición el aprobado fue "general", y **aquel sistema será referente en la negociación de las bases que regularán este nuevo proceso.**

Un proceso de estabilización del empleo que ofertará más de 25 mil plazas en distintas categorías profesionales de personal funcionario, estatutario y laboral no podría justificar objetivamente un sistema que no garantice la igualdad exigida por la Constitución y por el T. Constitucional: **no sería admisible que unas categorías tuvieran como sistema selectivo el concurso y otras tuvieran el concurso-oposición.**

Consecuencia de todo ello, teniendo en cuenta que no hay sistema perfecto ni plazas para todos los opositores y el concurso también tendría efectos negativos sobre quienes menos experiencia acrediten, se ha optado por aquel que **puede acreditar en mayor medida el principio de igualdad y sobre todo el que menos riesgo presenta de ser declarado nulo en un proceso judicial.**





¿Cómo se van a convocar las categorías profesionales que se integran o unifican con otras en el nuevo Convenio Colectivo?

En el proceso de estabilización o consolidación de empleo, las convocatorias se harán sobre el nuevo sistema de clasificación profesional, con la nueva denominación y requisitos de acceso que recoge el Convenio Colectivo 2018/2020 para cada categoría profesional. Se podrá sustituir titulación por experiencia, en los supuestos en los que no haya exigencia legal de titulación.

Al personal interino, ¿se le va a valorar la experiencia adquirida en la antigua categoría profesional para el acceso a la nueva categoría en la que se integra o unifica del Convenio Colectivo 2018/2020?

Sí, en la fase de méritos, se valorará la experiencia adquirida en la antigua categoría profesional, de igual manera que la experiencia en la nueva categoría en la que se integra. La fase de oposición será igual para todos los aspirantes.





¿En el proceso de estabilización de empleo, a qué categoría profesional podrá presentarse el personal interino que ocupe una categoría declarada a extinguir en el anterior Convenio Colectivo?

Quien sea personal interino y ocupe una categoría profesional declarada a extinguir en el anterior Convenio podrá presentarse a la categoría o categorías en las que cumpla los requisitos mínimos de participación y acceso que estipule la convocatoria, igual que los demás aspirantes.

El mérito de experiencia profesional se valorará en los términos que fijen las bases generales que regulen el proceso de estabilización de empleo, siempre que se hayan adquirido en la misma o equivalente categoría profesional y en otras si así se prevé, aunque en estos casos suele hacerse con menor puntuación.

¿Cuándo se van a publicar las convocatorias de estabilización de empleo?

Aunque no hay una fecha concreta para las convocatorias, podemos estimar que dado que el proceso extraordinario de estabilización de empleo ha tenido su primera parte en el Decreto de OEP de 2017 y tendrá su segunda en el de 2018, que actualmente estamos negociando:

- ▶ El Decreto de OEP se publica en noviembre de 2018.
- ▶ Las convocatorias acumulan la OEP de 2017 y la de 2018, que cubren el 100% de los puestos de la Administración de la CM (excepto estatutarios y docentes) que estén:
 - dotados y ocupados antes de 1/1/2005;
 - dotados y ocupados durante 3 años anteriores a 31/12/2017;
 - ocupados por indefinidos no fijos por sentencia judicial firme.
 - correspondientes a tasa de reposición de 2017 y 2018.
- ▶ La publicación de las convocatorias de cada Cuerpo o Escala se empezarán a realizar desde el segundo trimestre de 2019.





¿Cómo quedan las actuales bolsas de trabajo para la contratación de personal temporal?

Las actuales bolsas de trabajo derivadas de procesos selectivos y las supletorias de estas, seguirán vigentes con carácter transitorio hasta la constitución de las nuevas bolsas abiertas permanentemente.

Por otro lado, se faculta a la comisión paritaria para adoptar las medidas necesarias para asegurar la utilización de las bolsas de trabajo actuales en tanto se constituyan las nuevas.

Esta regulación transitoria afectará tanto a las categorías que se integran en otras, como por ejemplo las tres categorías de nivel 1, como aquellas en las que se crea una especialidad, como, por ejemplo, DUEs.





¿Cómo se harán las nuevas bolsas de trabajo para la contratación de empleo temporal?

A partir de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, de los procesos selectivos para el ingreso de nuevo personal se derivarán bolsas de trabajo para cada categoría profesional que derogarán a las anteriores.

Estas bolsas de trabajo serán públicas y estarán permanentemente abiertas a la actualización de los méritos y presentación de nuevas solicitudes.

La actualización de los méritos y la incorporación de nuevos candidatos se actualizará como mínimo cada 6 meses. La comisión paritaria podrá acordar un periodo distinto.

Las bolsas abiertas permanentemente estarán integradas por dos bloques de candidatos:

- a. El primer bloque de candidatos o bloque preferente, estará integrado por los candidatos derivados de un proceso selectivo, ordenados de acuerdo con la puntuación obtenida en el mismo y se renovará con cada proceso selectivo.
- b. El segundo bloque o bloque supletorio, estará integrado por quienes no estén en el primer bloque y presenten libremente y en cualquier momento la solicitud, ordenados por concurso de méritos.

Asimismo, las bolsas abiertas permanentemente se podrán estructurar por zonas geográficas. Los criterios generales para su gestión y seguimiento, así como los mecanismos de mejora de empleo se negociarán en la comisión paritaria.

Una vez entre en vigor el nuevo sistema de bolsa de trabajo abierta permanentemente, la cobertura temporal de puestos de auxiliar de control, se hará de manera específica a través de la bolsa de trabajo de la nueva categoría profesional de auxiliar de servicios, mediante una encomienda de funciones de superior categoría profesional, cuyas condiciones de nuevo, acordará la comisión paritaria.

