

**ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE DESARROLLO, VIGILANCIA E
INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL
LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE
MADRID (2025-2028), RELATIVO A LAS BASES GENERALES DEL CONCURSO
DE TRASLADOS ABIERTO PERMANENTEMENTE**

El artículo 50.1 del convenio colectivo vigente establece que el concurso de traslados constituye el sistema ordinario de provisión de los puestos de trabajo de categoría, y adoptará la forma de concurso abierto permanentemente, el cual se regirá por lo dispuesto en la propia norma convencional y por las bases generales que, en su desarrollo, apruebe la dirección general competente en materia de función pública, previa negociación en la comisión paritaria. Estas bases generales se publicarán en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En cumplimiento de la citada previsión, la comisión paritaria, en su sesión de 18 de diciembre de 2025, ha adoptado, por unanimidad, el presente acuerdo sobre el contenido de las bases generales del concurso abierto permanentemente, que se incluyen como Anexo.

ANEXO

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueban las bases generales del concurso de traslados abierto permanentemente para el personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad de Madrid.

De conformidad con el artículo 49 del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid para los años 2025-2028, la movilidad del personal laboral fijo tiene como propósito atender a las necesidades de provisión interna de los puestos de trabajo y posibilitar el traslado voluntario y la carrera vertical del mismo, dentro del sistema de clasificación profesional y de puestos establecido. Una de las modalidades de dicha movilidad es el concurso de traslados abierto permanentemente, que ahora se convierte en el sistema ordinario de provisión de los puestos de trabajo de categoría.

El Convenio Colectivo establece en su Título IV, Capítulo II, Sección 2ª, las características y requisitos de las personas participantes, los méritos a baremar, así

como el procedimiento a seguir en el concurso abierto permanentemente para personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad de Madrid. También dispone la necesidad de aprobar unas bases generales que regirán su funcionamiento, desarrollando lo dispuesto en el propio Convenio Colectivo.

Las presentes bases generales, que dan cumplimiento a ese mandato, se ajustan, en su configuración, a la voluntad de contribuir a la consecución de cuatro objetivos, complementarios y estrechamente relacionados entre sí, que, a su vez, son comunes a los fines perseguidos con la sustancial modificación en el modelo de movilidad ordinaria que ha supuesto la aprobación del vigente Convenio Colectivo Único en comparación con el modelo anterior, y que, sintéticamente expuestos, son los que se enuncian a continuación.

En primer lugar, se trata de diseñar un sistema de movilidad interna que garantice a todo el personal laboral fijo unas oportunidades efectivas y regulares de acceder a otros puestos de trabajo a través del concurso de traslados, dando respuesta así a una reivindicación tradicional de dicho colectivo.

En segundo término, con esta medida se pone en marcha un mecanismo que permite, a los diferentes centros gestores, poder cubrir los puestos de trabajo que queden vacantes a través de personal laboral fijo de una manera prácticamente inmediata, de forma que se reducen exponencialmente los tiempos que, con anterioridad, mediaban entre la detección de la necesidad y su cobertura efectiva mediante ese tipo de personal.

A su vez, y muy significadamente, el nuevo modelo se inserta también en la estrategia destinada a disminuir las necesidades de incorporación del personal laboral temporal a los mínimos imprescindibles y, de ser necesario, a asegurar que la duración del vínculo lo sea por el tiempo estrictamente preciso hasta que tenga lugar su provisión por personal fijo de nuevo ingreso.

En efecto, gracias a este nuevo sistema, las contrataciones de personal temporal en la modalidad de interinidad por cobertura de vacante tendrán lugar siempre con posterioridad a la resolución del concurso de traslados y sólo si el correspondiente puesto ha quedado desierto en el mismo –y no con carácter previo a éste, como venía sucediendo conforme a la situación precedente-, y las plazas cubiertas interinamente se vincularán de manera directa a la correspondiente oferta de empleo público, sin que, por tanto, se prolonguen, como anteriormente, durante el tiempo de convocatoria del concurso de traslados.

Esta circunstancia permitirá tanto que el número de empleados temporales precisos sea menor como que, en caso de ser imprescindible su contratación, la duración de ésta sea notablemente inferior a la derivada del modelo ahora sustituido, lo que puede suponer, incluso, una reducción del tiempo de servicios, en términos de comparación entre ambos sistemas –esto es, el ahora sustituido y el que se pone en marcha a partir de estas bases generales-, de hasta la mitad de dicho período.

Por último, el modelo de concurso permanentemente abierto se inserta en una línea de actuación que pretende efectuar una modernización de los sistemas de gestión que se basa tanto en modificaciones normativas y procedimentales como en el aprovechamiento de las potencialidades que, a estos efectos, ofrecen las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial y la robotización de procesos.

En consecuencia, la eficacia del mismo está necesariamente vinculada con la implementación de unas aplicaciones informáticas o gestores de procedimiento que posibiliten la plena operatividad de un modelo cuyo marco jurídico, establecido en sus ejes básicos por el Convenio Colectivo Único para los años 2025-2028, es desarrollado y completado por las presentes bases.

Por último, estas bases generales han sido objeto de negociación y acuerdo en el seno de la comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo, en su reunión del día 18 de diciembre de 2025, de acuerdo con lo previsto el apartado 1 del artículo 50 del Convenio Colectivo.

En su virtud, y en el ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 15.h) del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta dirección general ha resuelto aprobar las siguientes

BASES GENERALES

I.- Cuestiones Generales

Primera. *Objeto y régimen jurídico.*

1. Las presentes bases resultan de aplicación a la provisión de puestos de trabajo de categoría del personal laboral, por el procedimiento ordinario de concurso de traslados abierto permanentemente, conforme al régimen previsto en el Título IV, Capítulo II, Sección 2ª, del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración

de la Comunidad de Madrid de los años 2025-2028, o norma convencional que, en su caso, lo sustituya.

2. La cobertura de todas las vacantes correspondientes a puestos de trabajo de personal laboral de categoría, cuya provisión se considere necesaria y cuenten con la debida consignación presupuestaria, se llevará a cabo conforme a lo estipulado en las presentes bases, una vez resueltas, en su caso, las solicitudes de cambio de turno, conforme a lo previsto en el artículo 68 del Convenio Colectivo.

No podrá ser ofertado ningún puesto vacante para su cobertura por personal de nuevo ingreso, tanto con carácter fijo como temporal sin que de forma previa se acredite que se ha intentado su cobertura mediante el concurso de traslados abierto permanentemente.

Una vez acreditada la imposibilidad de su provisión por este sistema conforme lo dispuesto en la base decimoséptima, podrá iniciarse el procedimiento para su cobertura temporal a través de la correspondiente contratación de interinaje de vacante o su vinculación, incluso vacante, a una oferta de empleo público si así se considera necesario, y de acuerdo en todo caso con el procedimiento, las autorizaciones y requisitos establecidos en la normativa específica que rige en estas materias.

Lo previsto en este apartado se entiende sin perjuicio del carácter preferente de los diferentes sistemas de provisión o de movilidad singularizada previstos en el Convenio Colectivo, tales como traslados de víctimas de violencia de género o sexual; traslados de víctimas del terrorismo o víctima de violencia de género; traslados por incapacidad permanente o capacidad disminuida; reingresos; y demás supuestos de igual naturaleza.

Segunda. Exclusiones.

1. Quedan excluidos de esta forma de provisión:
 - a) Los puestos de categoría sujetos a reserva de puesto.
 - b) Los puestos de carrera.
 - c) Los puestos de las categorías declaradas a extinguir.
 - d) Los puestos ocupados por personal laboral reingresado provisionalmente que se encuentre en situación de jubilación parcial.

- e) Los puestos correspondientes a plazas de personal laboral de instituciones sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud
2. También quedarán exentos de su inclusión en el concurso abierto permanentemente los puestos de trabajo que, encontrándose vinculados con plazas objeto de una convocatoria de un proceso selectivo para el ingreso como personal laboral fijo y habiendo quedado desiertos por haber superado el mismo un número de aspirantes inferior al de plazas convocadas, se incluyan en una nueva convocatoria de proceso selectivo de personal de nuevo ingreso sin necesidad de su incorporación a una nueva oferta de empleo público, de acuerdo en todo caso con lo que al respecto se encuentre establecido en la normativa básica aplicable.

II. Condiciones de participación

Tercera. Requisitos de participación.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 51.1 del Convenio Colectivo, los concursantes deberán reunir los siguientes requisitos de participación:
 - a) Tener la condición de personal laboral fijo incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, exceptuando el personal de las empresas públicas.
 - b) Encontrarse en situación de activo, en situación de suspensión contractual con derecho a reserva de puesto de trabajo, en situación de excedencia voluntaria o de excedencia por incompatibilidad. En caso de que la participación se realice desde una excedencia sin reserva de puesto, la adjudicación de un puesto comportará necesariamente el reingreso al servicio.
 - c) No hallarse cumpliendo una sanción de demérito que comporte la suspensión del derecho a concurrir en convocatorias de concurso de traslados ni una sanción de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de una falta grave o muy grave. Tener la misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso, especialidad requerida para los puestos solicitados, con dos excepciones:
 - 1º Pertenecer a la categoría de personal auxiliar de servicios (Grupo V, Nivel 1, Área B), en cuyo caso podrán solicitar también puestos de auxiliar de control e información (Grupo V, Nivel 2, Área B). En este supuesto, deberán tener una

antigüedad mínima de diez años, sin que haya diferencias de puntuación según la categoría profesional desde la que se concursa.

2º El personal perteneciente a una categoría profesional con especialidad podrá solicitar puestos de otra especialidad, dentro de su misma categoría profesional y área de actividad si cuenta con una antigüedad mínima de diez años en su especialidad de origen y cumple con los requisitos objetivos previstos, en su caso, para el puesto al que se opte, que podrán referirse a una titulación específica o, para los grupos III y IV, podrá ser una experiencia profesional sustitutoria o por el correspondiente certificado de profesionalidad.

- d) Haber permanecido al menos dos años en su último puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo. En el caso de personal de nuevo ingreso, se entenderá como puesto definitivo el asignado tras la superación del correspondiente proceso de selectivo.

No será preciso cumplir con el requisito mínimo de los dos años de permanencia en el último puesto desempeñado con carácter definitivo en los siguientes supuestos:

1º El personal que tenga la condición de concursante forzoso al estar ocupando de forma provisional un puesto como consecuencia de su reingreso al servicio activo.

2º El personal que tenga la condición de concursante forzoso por haber sido cesado o removido en puestos de carrera.

3º El personal que, tras un proceso selectivo de acceso libre o de promoción interna, haya sido destinado a un puesto con jornada parcial.

4º El personal que se encuentre ocupando un puesto declarado "a extinguir", pero que haya sido integrado en categoría vigente.

5º El personal a quien se le haya reconocido una incapacidad permanente parcial.

6º El personal que participe desde una situación de excedencia sin reserva de puesto, siempre que haya transcurrido en la misma el tiempo mínimo exigido de permanencia en dicha situación.

7º El personal que se encuentre desempeñando con carácter definitivo un puesto de jornada completa, siempre que solicite otro puesto de jornada parcial.

8º El personal a quien se le haya reconocido una incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez y para el que se haya aceptado por los servicios de prevención su voluntad de mantener la relación laboral, siempre que dicho reconocimiento en la categoría que corresponda sea compatible con el desempeño de las funciones de la tipología de puestos que solicita.

- e) En el supuesto de solicitar puestos que impliquen contacto habitual con menores, las personas participantes no podrán haber sido condenadas por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, conforme a lo dispuesto en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de enero, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia.

Asimismo, quienes tengan una nacionalidad distinta de la española, además de no haber sido condenados por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual en España, no podrán haberlo sido en su país de origen o de donde sean nacionales, respecto de los delitos relacionados en el apartado 1 del artículo 3 del Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales.

Si en algún momento dejaran de cumplir este requisito, deberán desistir de la solicitud presentada y, en su caso, presentar una nueva excluyendo la posibilidad de que se le adjudiquen plazas que conlleve contacto habitual con menores.

En todo caso, la acreditación del cumplimiento de este requisito se deberá realizar de forma previa a la adjudicación definitiva del puesto.

2. Cualquier otro requisito específico para su desempeño, tales como estar en posesión de determinadas titulaciones, tipo de permiso de conducción, certificado de aptitud profesional, conocimiento de idiomas u otros de similar naturaleza que se establezcan, cuando el ordenamiento vigente, su especial contenido funcional, el ámbito al que se adscriba, los destinatarios de los servicios que preste u otras circunstancias así lo aconsejen. La exigencia de este tipo de requisitos habrá de ser previamente objeto de negociación en la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En todo caso, la acreditación del cumplimiento del requisito que se exija conforme a lo previsto en el párrafo anterior deberá ser previo a la adjudicación definitiva del puesto.

3. Los requisitos de participación habrán de poseerse a la fecha de presentación de la solicitud y mantenerse hasta la fecha de la adjudicación del puesto.

En el supuesto de producirse alguna variación en relación con los mismos, el empleado habrá de comunicarlo a la Dirección General de Función Pública, en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente a la fecha en que haya tenido lugar la citada variación. Si transcurrido dicho plazo no formalizara esta comunicación y le fuera propuesta la adjudicación de un puesto de trabajo sin reunir los requisitos declarados para ello, el empleado no resultará adjudicatario del mismo y será excluido de su participación en el concurso abierto permanentemente por un plazo de un año. Este plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de la notificación de la resolución por la que se deniegue de forma motivada la adjudicación del puesto para el que no reuniera los requisitos.

Esta limitación quedará sin efectos en aquellos supuestos en los que el empleado devenga en concursante forzoso.

Cuarta. *Situaciones desde las que es posible participar.*

1. Puede participar voluntariamente en el concurso abierto permanentemente el personal laboral que, reuniendo los requisitos exigidos, se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) En servicio activo, incluidos los supuestos de incapacidad temporal, desempeñando un puesto de trabajo con carácter definitivo o en encomienda de funciones de superior categoría o de inferior categoría profesional.
 - b) En excedencia para el cuidado de hijos, cuidado de familiares, violencia de género o sexual, violencia terrorista, por motivos particulares y de conciliación, y por motivos de cooperación internacional, todas ellas reguladas en el Convenio Colectivo, conforme a las mismas reglas fijadas para las personas que participan desde la situación de servicio activo.
 - c) En excedencia forzosa, mientras dure la misma y siempre que no hayan transcurrido más de dos meses desde que cesó la causa que la motivó.

- d) En situación de excedencia voluntaria, siempre que haya transcurrido un periodo mínimo de cuatro meses desde que se inició y se hubiera solicitado el reingreso.
- e) En excedencia por incompatibilidad, mientras dure la misma y siempre que no hayan transcurrido más de dos meses desde que haya cesado la causa que motivó la incompatibilidad y se haya solicitado previamente el reingreso.
- f) Durante la tramitación del procedimiento de movilidad por razón de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y opte por integrarse en un puesto vacante de otra categoría profesional, de acuerdo con el procedimiento y requisitos establecidos en el artículo 49.1 n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- g) En de una sanción de traslado forzoso, si bien, aunque podrá participar, no podrá solicitar destino en el centro directivo o unidad en donde se encuentre prestando servicios en el momento de ejecutarse
- h) En cualquier otro supuesto de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. En estos casos se estará a lo expresamente pactado o dispuesto en la normativa que resulte de aplicación en materia de participación en concurso de traslados y reingreso al servicio

En el supuesto de producirse alguna variación en relación con estas situaciones que le impidan participar, el empleado habrá de comunicarlo a la Dirección General de Función Pública, en el plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente a la fecha en que haya tenido lugar la citada variación. Si transcurrido dicho plazo no formalizara esta comunicación y le fuera propuesta la adjudicación de un puesto de trabajo sin encontrarse en alguna de las situaciones permitidas para ello, el empleado no resultará adjudicatario del mismo y será excluido de su participación en el concurso abierto permanentemente por un plazo de un año. Este plazo se computará desde la notificación de la resolución por la que se deniegue de forma motivada la adjudicación del puesto.

Esta limitación quedará sin efectos en aquellos supuestos en los que el empleado devenga en concursante forzoso.

2. En caso de que la participación se realice desde una excedencia sin reserva de puesto, la adjudicación de un puesto comportará necesariamente el reingreso al servicio activo.

Quinta. Situaciones desde las que no es posible participar.

1. Con carácter general no puede participar en el concurso abierto permanentemente:
 - a) El personal de las empresas públicas.
 - b) El personal indefinido no fijo.
 - c) El personal correspondiente a categorías a extinguir que no haya quedado integrado en una de las nuevas categorías del vigente Convenio Colectivo.
 - d) El personal con contrato de duración determinada o temporal.
2. Asimismo, deberá poder acreditarse en la fecha de presentación de la solicitud y en el momento de la propuesta de adjudicación de un puesto que el empleado no se encuentra en una de las siguientes situaciones:
 - a) En suspensión firme de empleo y sueldo, o en cumplimiento de una sanción de demérito, en los términos establecidos en la sanción disciplinaria impuesta.
 - b) El personal indefinido no fijo.
 - c) El personal jubilado parcial.
 - d) En la categoría profesional de conductor, los empleados en situación de suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto que hubieran perdido de forma definitiva la vigencia del permiso de conducción, o que no superara tres cursos de sensibilización y reeducación vial para su recuperación en el plazo máximo de un año.

Sexta. Concursantes forzosos.

1. Estarán obligados a participar en el concurso de traslados abierto permanentemente el personal laboral fijo que:
 - a) Se encuentre ocupando un puesto de categoría de forma provisional, cualquiera que sea la causa que lo motive, siempre que no tenga derecho de reserva de otro puesto de trabajo obtenido con carácter definitivo.

- b) Se encuentre a disposición del correspondiente órgano competente en materia de personal, por concurrir alguno de los supuestos previstos en el Convenio Colectivo Único, en las presentes bases o en las disposiciones complementarias o de desarrollo de aquél.
2. Los concursantes forzosos deberán presentar su solicitud de participación en el concurso abierto permanentemente en el plazo máximo de un mes desde el día siguiente a la fecha de efectos del supuesto determinante de su condición de concursante forzoso según lo previsto en el apartado precedente, y la consejería, organismo autónomo, ente público o dirección general de recursos humanos de que dependa el puesto de trabajo ocupado provisionalmente deberá incluirlo en el concurso abierto permanentemente en el plazo máximo de tres meses a contar desde esa fecha.
3. En caso de que el concursante forzoso no presente su solicitud dentro del plazo establecido en el apartado anterior, se le asignará de manera definitiva el primer puesto vacante de su categoría y, en su caso, especialidad, que resulte desierto en el concurso permanentemente abierto, independientemente de sus características, del tipo de jornada y turno, consejería, organismo o ente público y ubicación. De existir más de un puesto que cumpla con esos requisitos, se le asignará el primero que quede desierto, en función del orden numérico de solicitud asignado de forma automática por la aplicación que gestiona el procedimiento.

Si el concursante forzoso presenta su solicitud dentro del plazo y es desplazado del puesto que ocupa provisionalmente por un concursante adjudicatario, será adscrito provisionalmente al puesto liberado por el concursante que ocupe su lugar, siempre que reúna los requisitos para su desempeño.

Excepcionalmente y de no ser ello posible por carecer de alguno de dichos requisitos, la secretaría general técnica, gerencia de organismo autónomo o de ente público, o las direcciones generales de recursos humanos le asignarán provisionalmente un puesto vacante adscrito a la correspondiente consejería, preferentemente en el mismo municipio; de no existir ninguno, la Dirección General de Función Pública le asignará un puesto vacante de cualquier otra consejería, también preferentemente del mismo municipio. De no existir ninguna vacante disponible, quedará a disposición del correspondiente órgano competente en materia de personal, en tanto se produzca la primera vacante, en cualquier municipio y consejería.

III. Valoración de méritos

Séptima. Méritos valorables.

1. Serán objeto de valoración los siguientes méritos generales:

- a) La antigüedad que tenga reconocida el trabajador en la Comunidad de Madrid conforme a los criterios establecidos en el artículo 176 del Convenio Colectivo o el que, en su caso, le sustituya, y con el límite de un número de años equivalente al correspondiente al máximo de trienios recogidos en dicho precepto, sin que puedan computarse los prestados simultáneamente en dos puestos de trabajo.

La antigüedad reconocida se valorará con 0,20 puntos por cada mes completo de servicios reconocidos. Los períodos inferiores a un mes no serán considerados.

- b) La permanencia continuada en el mismo puesto de trabajo desde el que se concursa, por un tiempo superior al exigido como requisito de participación, computado por años de fecha a fecha.

La permanencia se valorará del siguiente modo:

- Tres años (incluidos los dos años de permanencia mínima): 2 puntos.
- Cuatro años (incluidos los dos años de permanencia mínima): 5 puntos.
- A partir del quinto año de permanencia (incluidos los dos años de permanencia mínima): 4 puntos por año completo adicional.

A estos efectos, se computarán los períodos de servicio activo o en cualquier situación administrativa en la que se tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo.

- c) Los cursos de formación impartidos o recibidos dentro del Plan de Formación de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid, aprobado por la consejería competente en materia de función pública, incluidos los cursos del proyecto de autoformación contenido en dicho Plan, dentro de los seis años inmediatamente anteriores.

El mismo tratamiento tendrán los cursos que hayan sido homologados por la Dirección General de Función Pública, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de 2 de abril de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y

formalmente el Acuerdo de 20 de marzo de 2019, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se fijan los criterios generales de homologación de acciones formativas dirigidas al personal funcionario, laboral y estatutario no sanitario de la Administración de la Comunidad de Madrid impartidas por promotores externos o el que, en su caso, lo sustituya., siempre que figuren inscritos conforme a lo previsto en el citado Acuerdo y en las resoluciones que lo desarrollan.

Se valorarán a razón de 0,3 puntos por hora lectiva certificada como docente o como alumno.

- d) Los itinerarios formativos incluidos dentro del Plan de Formación para los empleados públicos de la Comunidad de Madrid, aprobado por la consejería competente en materia de función pública, que hayan sido completados y estén en vigor.

Los cursos integrantes de los itinerarios cursados podrán ser, además, objeto de puntuación de manera individualizada conforme a lo dispuesto en el apartado c).

Se valorarán con 5 puntos por cada itinerario.

- e) Los resultados de la última evaluación del desempeño, siempre que esté comprendida en los tres años inmediatamente anteriores.

Se valorarán del siguiente modo en función del resultado alcanzado:

- Suficiente: 4 puntos.
- Óptimo: 8 puntos.
- Excelente: 12 puntos.

- f) El nivel de carrera profesional horizontal alcanzado se valorará conforme a la siguiente escala:

- Nivel 1: 2 punto.
- Nivel 2: 4 puntos.
- Nivel 3: 6 puntos.
- Nivel 4: 8 puntos.
- Nivel 5: 10 puntos.

En el caso del personal laboral que disponga de un régimen de carrera profesional específico dentro del ámbito en el que preste sus servicios y que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria decimoprimer, apartado 2, del Convenio Colectivo, haya optado por permanecer en el mismo en lugar de incorporarse al sistema general de carrera profesional horizontal, los niveles de carrera reconocidos conforme a dicho régimen específico se valorarán según las siguientes escalas:

- Nivel I: 2 punto.
- Nivel II: 4 puntos.
- Nivel III: 6 puntos.
- Nivel IV: 8 puntos.
- Nivel V: 10 puntos.

2. Serán también objeto de valoración como méritos adicionales los siguientes:

- a) Personal con jornada a tiempo parcial para acceder a puestos de jornada completa, 20 puntos.
- b) Personal incurso en un traslado forzoso con cambio de municipio para retornar a un puesto de la localidad de su anterior destino, 10 puntos.

3. Los méritos previstos en los apartados anteriores serán baremados dos veces al año, con referencia a la situación a 30 de junio y 31 de diciembre, y sus resultados se incluirán en la resolución de la Dirección General de Función Pública por la que se apruebe la relación actualizada de aspirantes prevista en la base decimoquinta.

Octava. Criterios de desempate.

Los empates en la valoración de los méritos se dirimirán por el siguiente orden:

- a) Mayor puntuación por evaluación del desempeño.
- b) Mayor puntuación por antigüedad.
- c) Mayor puntuación por formación.
- d) Mayor puntuación por itinerarios formativos.
- e) Mayor puntuación por permanencia en el puesto de trabajo.
- f) Mayor puntuación por nivel alcanzado en la carrera profesional horizontal.
- g) De persistir el empate, orden alfabético de los apellidos y nombre, teniendo en cuenta la letra resultante del último sorteo realizado en la Dirección General de Función Pública, relativo al orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas.

Novena. *Proceso de valoración.*

1. La valoración de los méritos a que se hace referencia en las bases anteriores se efectuará con carácter general de oficio por la Dirección General de Función Pública, de acuerdo con la documentación obrante en la misma o la que, en su caso, esté habilitada para consultar, sin que los interesados tengan que aportar documentación alguna al respecto.

A estos efectos, la referida valoración se realizará de manera preferentemente automatizada, y sus resultados se consignarán en las relaciones de aspirantes constituidas de acuerdo con la base decimoquinta.

2. En el caso de que, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el solicitante expresase su oposición a esta valoración de oficio, el mismo habrá de incluir en su solicitud los méritos alegados y la correspondiente documentación acreditativa.

IV.- Procedimiento de participación

Décima. *Cumplimentación de las solicitudes y plazo de presentación.*

1. El personal laboral fijo que reúna los requisitos establecidos podrá presentar su solicitud de participación en cualquier momento, a partir del día siguiente a aquel en que cumpla el período mínimo de permanencia en el puesto de trabajo de origen, o tenga lugar el supuesto de hecho determinante de la excepción de esta condición.
2. La cumplimentación y presentación de solicitudes se ajustará a lo establecido en el Decreto 188/2021, de 21 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la obligación de relacionarse por medios electrónicos con la Administración de la Comunidad de Madrid del personal a su servicio y de los participantes en procesos selectivos, o norma que la sustituya. Se deberán cumplimentar exclusivamente por medios electrónicos, a través del formulario accesible desde la sede electrónica de la Comunidad de Madrid.
3. Las solicitudes presentadas tendrán una vigencia indefinida, sin perjuicio de la obligación de informar sobre las variaciones que se produzcan respecto al cumplimiento de los requisitos y situaciones exigidas de participación contenidos en estas bases, en

su caso, dentro de un plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha en la que tenga lugar el hecho determinante de la variación.

4. Una vez presentada la solicitud, se considera que el empleado opta a cualquier puesto de trabajo que pueda quedar vacante en tanto mantenga su solicitud y que reúna las condiciones recogidas en esta.

Undécima. Contenido de la solicitud.

1. En la solicitud se consignarán las características propias del tipo de destino al que se opte, conforme a las condiciones establecidas en el formulario correspondiente.

No se establecerá un orden de prelación entre los puestos que pudieran estar incluidos conforme a las características consignadas en la instancia, considerándose la solicitud en su conjunto como una manifestación de interés por una determinada tipología de puesto y no por un puesto de trabajo concreto.

2. La solicitud contendrá los datos siguientes, referidos a la caracterización del tipo de puesto de trabajo al que se pretenda optar:
 - a) Consejería/organismo autónomo o ente de derecho público (seleccionar con un máximo de 5 o marcar la opción “cualquiera”).
 - b) Grupo profesional.
 - c) Área profesional.
 - d) Nivel salarial.
 - e) Categoría profesional.
 - f) Especialidad, en su caso.
 - g) Población. Se podrá seleccionar un máximo de 5 municipios diferentes dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid. En el caso de que se opte a destinos en Madrid capital, se podrá elegir, a su vez, hasta 5 distritos (seleccionar con un máximo de 5 municipios o marcar la opción “cualquiera” y, si uno de los 5 municipios seleccionados es Madrid, seleccionar un máximo de 5 distritos o marcar la opción “cualquiera”).
 - h) Porcentaje de Jornada (seleccionar una opción o marcar “cualquiera”):

- 100%
- Igual o mayor de un 75%
- Igual o mayor de un 50%
- Igual o mayor de un 25%
- Inferior de un 25%

El cómputo de la jornada, en todos los casos, se calculará sobre la jornada total anual, sea cual sea la distribución de la correspondiente parcialidad.

i) Turno y horario (seleccionar con un máximo de 3 opciones o marcar “cualquiera”):

- flexible de mañana;
- flexible de tarde;
- fijo de mañana;
- fijo de tarde;
- fijo de noche;
- Turno variable o correturnos.

j) Días de la semana en los que se distribuirá la jornada (a elegir una opción o

- Lunes a viernes.
- Lunes a domingo.
- Fines de semana y festivos.

k) Tipo de jornada:

- Jornada ordinaria.
- Jornadas especiales.
- Jornada fijo discontinuo.

l) Tipo de centro: de haber seleccionado en el dato contemplado en la letra a) la opción “cualquiera” o, dentro de las opciones disponibles, la consejería con competencias educativas o la consejería con competencias socio-asistenciales, deberá marcar “cualquiera” o elegir entre las siguientes opciones:

- Centros socio-asistenciales (se elegirá dentro de un desplegable, que incluirá la relación nominativa de todos los centros existentes agrupados en función de su tipología, en la Consejería, en la Agencia Madrileña de Atención Social -AMAS- y en

la Agencia para la Reeducción y Reinserción del Menor infractor -ARRMI-, hasta un total máximo de 5 opciones).

- Centros docentes (se elegirá dentro de un desplegable, que incluirá la relación nominativa de todos los centros existentes agrupados en función de su tipología, hasta un total máximo de 5 opciones).

3. En el supuesto de participar tras una declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, y una vez tramitado el procedimiento del artículo 49.1.n) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los efectos de continuar con su actividad profesional, únicamente podrá seleccionar aquellas tipologías de puestos compatibles con su nueva situación, debiendo dejar constancia de ello en la propia solicitud.

Duodécima. Reglas adicionales.

1. Cada empleado podrá presentar una única solicitud de participación, sea cual sea el número de vínculos laborales de que sea titular.

Por tanto, si el concursante ostenta dos o más categorías o especialidades laborales sólo podrá participar en una de ellas, y la verificación del cumplimiento de los requisitos de participación se efectuará de oficio, con carácter previo a la adjudicación del puesto de trabajo, respecto a la relación de servicio desde la que se hubiere efectuado la solicitud de participación.

2. Como excepción de lo previsto en el caso del personal de auxiliar de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1.c) 1º del Convenio Colectivo, podrá formular su solicitud de participación para puestos de su misma categoría o de la categoría de auxiliar de control e información, sin que pueda establecer un orden de preferencia entre ambas categorías y debiendo consignar las mismas características del tipo de puesto al que se pretende optar, sea cual sea la categoría en concreto a que se corresponda el destino que solicite.

En el caso del personal perteneciente a una categoría profesional con especialidad que quiera optar a puestos de trabajo de una especialidad diferente de su misma categoría profesional, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.c) 2º del Convenio Colectivo, su solicitud se ajustará a las mismas reglas previstas en el párrafo anterior.

3. Salvo manifestación contraria en su correspondiente solicitud, los distintos órganos de la administración que participan en este procedimiento están autorizados para verificar

los requisitos que obren en su poder o de otras administraciones públicas, con carácter previo a la adjudicación del puesto de trabajo. De haberse opuesto a esta consulta, el empleado deberá presentar la documentación acreditativa del requisito que corresponda, a solicitud de las unidades de personal, antes de resultar éste finalmente adjudicatario, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

4. El solicitante declarará ser ciertos todos los datos que figuren en la solicitud pudiendo incurrir, en caso contrario, en la correspondiente responsabilidad disciplinaria, conforme a lo previsto en el artículo 195.2.u) del Convenio Colectivo.
5. A efectos del cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), de conformidad con lo regulado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), y demás normativa vigente sobre la materia, los datos contenidos en la solicitud de participación en el concurso abierto permanentemente serán objeto de tratamiento automatizado por la Dirección General de Función Pública para su gestión, siendo su cumplimentación obligatoria para la admisión en el mismo.

Con la firma de la solicitud, el candidato da el consentimiento a la Administración de la Comunidad de Madrid para que pueda proceder a la publicación en la página web, o en cualquier espacio habilitado al efecto, de los datos de carácter personal estrictamente necesarios para los actos de trámite o definitivos que se deriven del proceso de provisión de puestos, de acuerdo en todo caso con lo previsto al respecto por la normativa en materia de protección de datos de carácter personal vigente.

Decimotercera. *Medidas de protección y destinadas a evitar la localización de los aspirantes.*

1. Cuando la persona candidata sea víctima de violencia sexual, de género, o de violencia terrorista, y ya sea en la solicitud inicial, ya sea durante el desarrollo de este procedimiento, solicite la adopción de medidas de protección de sus datos identificativos, los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad de Madrid adoptarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de dichos datos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el

artículo 26 de la Ley 5/2018, de 17 de octubre, para la protección, reconocimiento y memoria de las víctimas del terrorismo.

2. Las solicitudes de participación solo deben estar acompañadas de documentación cuando el candidato tenga una de las siguientes condiciones y, además, requiera la aplicación de medidas destinadas a evitar su localización:
 - a) Ser víctima de violencia de género o sexual, en cuyo supuesto se aportará la resolución judicial u orden de protección dictada a favor de la víctima o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser una víctima, hasta tanto se dicte la orden de protección, o cualquier otra documentación acreditativa de tal condición de conformidad con la normativa vigente en la materia.
 - b) Ser víctima del terrorismo, salvo que no exista una autorización expresa para su consulta por parte de la administración, en cuyo caso se aportará la sentencia judicial firme, certificado del Ministerio del Interior o resolución administrativa que declare dicha condición.

Decimocuarta. *Desistimiento de la solicitud.*

1. La persona interesada podrá formular desistimiento por escrito de su solicitud mediante medios electrónicos, conforme a lo dispuesto en el Decreto 188/2021, de 21 de julio.

Este desistimiento afectará a la totalidad de la tipología de puestos de trabajo recogida en la correspondiente solicitud, sin que sean admisibles desistimientos parciales ni modificaciones de ninguna clase, lo que no obstará al derecho del empleado a deducir posteriormente una nueva.

La Dirección General de Función Pública dictará la correspondiente resolución conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, si bien el desistimiento producirá efectos desde el día siguiente a la fecha en que tenga entrada en el registro electrónico el correspondiente escrito por el que se formalice aquél.

2. Únicamente los empleados que participen de forma voluntaria en el concurso podrán desistir de la solicitud presentada en cualquier momento anterior a la propuesta de adjudicación del puesto.
3. En ningún caso se aceptarán renunciaciones a los desistimientos ya efectuados por el empleado y aceptados por la Administración, ni tampoco se admitirán desistimientos

formulados después de haber recibido una comunicación con una propuesta de adjudicación de un puesto.

4. La presentación de una nueva solicitud, tras un desistimiento, no producirá efectos hasta que se apruebe la nueva resolución por la que se actualice el listado de candidatos.

Decimoquinta. Relación de participantes.

1. La relación inicial de candidatos aprobada conforme a lo previsto en la base vigesimosegunda será actualizada con carácter semestral, con referencia a la situación efectivamente existente a fecha de 30 de junio y 31 de diciembre de cada año. Dicha actualización se aprobará, mediante resolución de la Dirección General de Función Pública, en el plazo máximo de un mes a contar desde las fechas a las que se hace referencia en el párrafo anterior, y producirán efectos a partir del primer día del mes siguiente al de su adopción.
2. En estas relaciones actualizadas se incluirán a todos los candidatos que formaran parte de las relaciones anteriores, siempre que no hubieran sido adjudicatarios de un puesto, hubieran desistido o hubieran incurrido en alguna causa de exclusión, así como a los aspirantes que hubieran presentado su solicitud durante el semestre inmediatamente precedente.

Asimismo, en estas relaciones se actualizará la valoración de los méritos de los candidatos que ya formaban parte de dicha relación.

3. La relación y valoración de los candidatos admitidos y excluidos ordenados conforme al resultado de la baremación de sus méritos, contendrá al menos la siguiente información:
 - a) Apellidos, nombre y número de documento de identificación personal (NIF o NIE) debidamente anonimizado
 - b) Grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad del Grupo empleado.
 - c) Grupo profesional, área de actividad, categoría profesional y, en su caso, especialidad de la tipología de puestos a los que opta, cuando no resulte coincidente con la que se ostente y ello sea posible de conformidad con lo establecido en la normativa convencional aplicable y en las presentes bases.

- d) Candidato admitido o excluido, en ese último caso, con indicación de la causa de exclusión.
- e) Méritos valorados, así como la puntuación obtenida en cada uno de ellos y puntuación total.
- f) Los datos relativos a la tipología de puestos contenida en la solicitud de acuerdo con lo previsto en la base undécima.

4. La resolución de la Dirección General de Función Pública se expondrá en el Portal de Administración Digital (sede electrónica) de la Comunidad de Madrid y contra ella se podrán formular demanda ante los órganos competentes de la jurisdicción social. Los errores de hecho, materiales o aritméticos, que pudieran advertirse podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado ante el mismo órgano que ha dictado esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

5. La inclusión en las relaciones y valoraciones definitivas de los candidatos admitidos no implica, en ningún caso, el reconocimiento por parte de la Administración de que cumplen con los requisitos y situaciones contempladas en su solicitud. Ambas circunstancias deberán ser revisadas de oficio o, en su caso, acreditadas por aquellos que sean propuestos como adjudicatarios de un puesto de trabajo en el momento en que la unidad de personal requiera al interesado de forma previa a la adjudicación correspondiente.

V.- Gestión de los procesos de cobertura de los puestos de trabajo

Decimosexta. Oferta de los puestos.

1. Las secretarías generales técnicas de las diferentes consejerías, las gerencias de organismos autónomos y de entes públicos y las direcciones generales de recursos humanos de ámbito sectorial, en su caso, que cuenten con puestos vacantes que se consideren de necesaria provisión y estén dotados presupuestariamente, tramitarán, a través de las respectivas unidades de personal, de forma telemática su cobertura por medio de la correspondiente aplicación informática establecida para tal fin (en adelante, gestor del procedimiento).

El orden de activación de la solicitud, por cada puesto de trabajo, en el gestor del procedimiento se asignará de forma automática, por riguroso orden de entrada y con

independencia de la unidad de personal que lo active, a efectos de la adjudicación al candidato con mayor puntuación.

2. La unidad de personal rellenará un formulario en el gestor del procedimiento donde se incluirán los datos identificativos del puesto concreto a cubrir, según la equivalencia correspondiente con los datos requeridos en el modelo de solicitud para la elección del tipo de puestos a los que opta cada candidato.

Asimismo, de existir algún requisito específico para el desempeño del puesto a cubrir que se encuentre previamente establecido, se hará expresa referencia al mismo en dicho formulario, justificando su necesidad.

3. La información identificativa del puesto contenida en el formulario deberá ser coincidente con la contenida en la aplicación de gestión de recursos humanos “SIRIUS” o aplicación que la sustituya, en el caso de que dicha información deba constar en ella, conforme a las reglas que la regulen.

Será responsabilidad de la unidad de personal la comprobación de la concordancia de los datos con dicha aplicación informática y la realización de cualquiera rectificación en la misma, en su caso, de forma previa a la oferta del puesto.

4. Por razones de eficacia y de celeridad, podrán realizarse ofertas masivas de puestos de trabajo correspondientes a una misma consejería, organismo autónomo, ente o dirección general de recursos humanos, entendiendo por tales las que incluyan simultáneamente al menos 10 plazas.

En estos casos, la adjudicación de los mismos entre los potenciales aspirantes se realizará según el número identificativo de cada uno de los puestos de trabajo objeto de oferta, tomado en orden ascendente.

Decimoséptima. Adjudicación de los puestos.

1. La unidad de personal, a través del gestor de procedimiento, verificará si existen activas solicitudes de participación que contemplen una tipología de puestos con características coincidentes con el de necesaria cobertura, en función de los datos recogidos en el formulario de solicitud y de los datos específicos recogidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

2. Si existen solicitudes de participación que contengan unas condiciones coincidentes con las específicas del puesto, se realizará la adjudicación por riguroso orden de activación en el gestor del procedimiento a aquel candidato cuya puntuación sea mayor.

Con carácter previo, se comprobará de oficio por la unidad de personal el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para su adjudicación, dentro de los tres días hábiles siguientes a la formulación de la correspondiente propuesta por el gestor del procedimiento. En caso de resultar necesario, se solicitará al candidato, en este mismo plazo, la documentación acreditativa precisa que no obre en poder de la administración, que habrá de aportarla en el plazo de tres días hábiles.

En caso de que se cumplan todas las condiciones requeridas, la respectiva secretaría general técnica, gerencia o dirección general de recursos humanos, según los casos, dictará la resolución por la que se le adjudique el puesto al candidato seleccionado, en el plazo máximo de 3 días hábiles, contados desde la finalización del plazo de comprobación de los requisitos exigidos.

3. De comprobarse por la unidad de personal que el candidato no reúne todos los requisitos legalmente exigidos, la respectiva secretaría general técnica, gerencia o dirección general de recursos humanos, en igual plazo máximo de 3 días hábiles, dictará una resolución declarando esta circunstancia, y se iniciará un nuevo proceso de adjudicación al siguiente candidato, según orden de puntuación.

La resolución prevista en el apartado anterior se comunicará a la Dirección General de Función Pública, a efectos de la exclusión de la relación de aspirantes del candidato que no reúna las condiciones establecidas.

4. El número máximo de propuestas de adjudicación por cada puesto de trabajo a cubrir será de tres.

En caso de ausencia de candidatos o tras haber practicado el número máximo de propuestas exigido, la secretaría general técnica, gerencia o dirección general de recursos humanos, emitirá un certificado acreditativo de dicha circunstancia.

Este certificado se formalizará en el plazo máximo de 3 días hábiles, a contar desde la constatación de la razón que lo justifique, y será requisito necesario para poder iniciar un procedimiento de autorización para la cobertura temporal del correspondiente puesto de trabajo o para su vinculación como vacante a una oferta de empleo público, el cual, de estimarse procedente, se tramitará conforme la normativa reguladora de éstas.

En todo caso, en el supuesto de autorizarse la correspondiente contratación administrativa de cobertura interina de vacante, el puesto de trabajo así cubierto deberá vincularse necesariamente a la primera oferta de empleo público que se apruebe tras la suscripción del oportuno contrato temporal, salvo que resultara posible que dicha vinculación se realizase a alguna oferta de empleo público ya aprobada y dentro del número máximo de plazas previstas en la misma.

Por excepción, en el supuesto de que el puesto de trabajo objeto de cobertura se corresponda con la categoría de Auxiliar de Control e Información, Grupo V, Área B, de agotarse el número máximo de propuestas establecido, el mismo no podrá ser objeto de provisión por personal temporal, sino que se seguirá el procedimiento regulado en el artículo 65.2 del vigente Convenio Colectivo.

5. En el proceso de adjudicación, todas las notificaciones al candidato se realizarán al correo electrónico indicado en su propia solicitud y desde la aplicación ASES (Autoservicio del Empleado), de modo que se considerará efectuada en la fecha y hora de recepción del mismo.

La resolución de adjudicación será notificada por la unidad de personal de que dependa el puesto de trabajo que se cubra al candidato adjudicatario y comunicada a la unidad de personal de donde dependa el puesto que aquél ocupe.

Decimoctava. *Efectos de la adjudicación.*

1. Los puestos adjudicados conforme a lo previsto en las bases anteriores son irrenunciables.

No obstante, la adjudicación de un puesto no afectará a los plazos o, en su caso, requisitos exigidos en la gestión de los procesos de promoción interna o de cobertura de puestos de carrera convocados y no finalizados, en el momento que ésta se produzca, ni a las situaciones administrativas en que se encuentre el personal adjudicatario que conlleven reserva de puesto de trabajo.

2. En el supuesto de que el candidato adjudicatario no se incorpore de manera efectiva al puesto de trabajo asignado, salvo causa legal o de fuerza mayor debidamente acreditada, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en esta situación al menos cuatro meses de conformidad con lo establecido en el artículo 165 del Convenio colectivo, y ello sin

perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que pudiera haber incurrido, que le será exigida según lo prevenido en el Título IX de dicha norma convencional.

3. La adjudicación de un puesto de trabajo conforme a los supuestos previstos en el artículo 51 c) del Convenio colectivo, así como en el caso de adjudicación de nuevos puestos tanto en el caso del personal a tiempo parcial como del personal fijo discontinuo o de personal a tiempo completo a tiempo parcial o fijo discontinuo, implicará la novación modificativa del contrato de trabajo.
4. Los traslados derivados de estas adjudicaciones se considerarán en todo caso como voluntarios y no darán derecho a indemnización o compensación alguna.
5. La adjudicación de un puesto de trabajo dará lugar a la baja automática del empleado en la relación de participantes en el concurso de traslados a que hace referencia la base decimoquinta.

Decimonovena. *Incorporación a los puestos adjudicados.*

1. El órgano competente en materia de personal del que dependa el empleado adjudicatario en el momento de la adjudicación procederá a su cese en el puesto de trabajo que se encontrara desempeñando en el plazo de 3 días hábiles, a contar desde el siguiente a la recepción de la oportuna comunicación.

En el supuesto de que el candidato adjudicatario se encuentre, en el momento de la adjudicación, disfrutando de vacaciones, permisos o licencias, o bien en situación de incapacidad temporal, el plazo de cese empezará a contar a partir del día siguiente al de finalización del período vacacional o de los permisos o licencias que, en su caso, le hayan sido concedidos o, en el supuesto de incapacidad temporal, al día siguiente a aquel en que se produzca el alta médica.

El plazo de cese podrá extenderse hasta un plazo máximo adicional de un mes, en el caso de que la persona adjudicataria se encuentre en servicio activo, mediante resolución motivada del órgano competente en materia de personal del que dependa el puesto en el que se produzca el cese.

De producirse la ampliación del plazo de cese previsto en el párrafo anterior, el puesto de trabajo adjudicado podrá ser objeto de cobertura interina hasta la fecha de incorporación del empleado seleccionado, siempre que así sea autorizado según las disposiciones que regulan la contratación temporal de personal laboral.

2. El plazo de incorporación en el puesto de trabajo obtenido por concurso será de tres días hábiles, en caso de no implicar cambio de residencia de la persona adjudicataria, o de diez días hábiles en caso de que comporte cambio de residencia o el reingreso al servicio activo sin reserva de puesto de trabajo. Dichos plazos comenzarán a computarse a partir del día siguiente al de la fecha de efectividad del cese del puesto anterior, salvo que suponga el reingreso al servicio activo, en cuyo caso se iniciará a partir del día siguiente al de la notificación de la adjudicación.
3. La adjudicación de un puesto a un candidato que se encuentre en una situación de excedencia que no conlleve reserva de puesto de trabajo supondrá el reingreso al servicio activo del mismo, declarándose de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular en el caso de que no existiera la incorporación efectiva en el plazo establecido.

En caso de que el candidato se encuentre en una situación distinta del servicio activo pero que conlleve reserva del puesto de trabajo o en una encomienda de funciones de superior categoría, no supondrá su reingreso al servicio activo, salvo que así lo solicite el propio interesado, o la finalización de dicha encomienda, y la reserva se realizará en el nuevo puesto del que ha resultado adjudicatario.

En caso de que el candidato se encuentre en una situación distinta del servicio activo pero que conlleve reserva del puesto de trabajo, no supondrá su reingreso al servicio activo y la reserva derivada de la correspondiente situación administrativa se realizará en el nuevo puesto del que ha resultado adjudicatario

4. Dado el carácter voluntario de la participación en el concurso, las retribuciones a percibir en el nuevo destino serán las asignadas al puesto adjudicado, manteniendo el candidato únicamente aquellos complementos retributivos que, en su caso, procedan según el régimen jurídico propio que le resulte aplicable.
5. En el supuesto de que se trate de la adjudicación de puestos de trabajo de las áreas de actividad C o D adscritos a centros docentes, en aquellos casos en los que la adjudicación se produzca durante el período incluido dentro de un curso académico, los plazos de cese y de incorporación previstos en los apartados anteriores comenzarán a computarse a partir del 30 de junio inmediatamente posterior a la fecha de adjudicación, a fin de que coincidan con la finalización del curso académico.

En este caso podrá cubrirse transitoriamente el puesto de trabajo adjudicado a través de la oportuna contratación de personal temporal, siempre que así se autorice conforme

a la normativa que rige respecto de ésta, y hasta la efectiva incorporación del empleado que haya sido adjudicatario de dicho puesto.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación cuando la adjudicación del puesto de trabajo comporte el reingreso al servicio activo del empleado seleccionado.

6. En las ofertas a las que se alude en la base decimosexta, apartado 4, se podrán establecer fechas homogéneas de cese e incorporación de todos los aspirantes que resulten adjudicatarios de alguno de los puestos de trabajo anunciados, en aras a garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

Estas fechas serán fijadas por el órgano que haya realizado la adjudicación, previo informe favorable del órgano en el que se encuentre destinado el empleado adjudicatario, de no coincidir la adscripción del puesto y del trabajador en la misma consejería, organismo autónomo, ente o dirección general de recursos humanos

Vigésima. *Efectos de la estimación de impugnaciones.*

1. Si como consecuencia de la estimación de las correspondientes acciones impugnatorias o, en su caso, en ejecución de una sentencia, hubiese de modificarse la adjudicación definitiva y la persona adjudicataria tuviera que ser cesada en el puesto obtenido, al tener que incorporar en el mismo al trabajador cuya acción impugnatoria hubiera resultado estimada, aquélla será adscrita provisionalmente por la secretaría general técnica, gerencia o dirección general de recursos humanos que deba tramitar su cese a otro puesto vacante de la misma categoría y, en su caso, especialidad, así como, de ser posible, del mismo turno, existente en cualquiera de los centros dependientes de la consejería de adscripción, y en la misma localidad que la del puesto en el que cesa.

De no existir ningún puesto de las características establecidas en el apartado anterior en la misma localidad, se le adscribirá provisionalmente a otro puesto de la misma categoría y, en su caso, especialidad y, del ser posible, del mismo turno, existente en otra localidad.

2. Si dentro de la consejería donde estuviera destinado el interesado no existiera ninguna vacante disponible, por la Dirección General de Función Pública, previa consulta a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, se le adjudicará provisionalmente cualquier vacante disponible en cualquier consejería, preferentemente en la misma localidad de cese y, de no ser posible, en otra localidad.

3. En el supuesto de que no exista ningún puesto vacante en los términos anteriormente señalados, el empleado será destinado, mediante adscripción provisional, al puesto que, cumpliendo estas, se encuentre cubierto por el personal temporal con mayor antigüedad en la contratación en la misma consejería y localidad, y si no es posible, en cualquier otra consejería o localidad, con la consiguiente extinción de la relación laboral de este último. En el primer caso, la adscripción será acordada por el correspondiente órgano de personal de la consejería de que se trate y, en el segundo, por la Dirección General de Función Pública.
4. De no ser posible ninguna de las opciones anteriores, la persona afectada mantendrá las retribuciones de origen y quedará a disposición de la consejería, organismo autónomo o ente en que venía prestando servicios, con el límite máximo de tres meses, debiendo tramitar durante este período un expediente de creación de puesto de trabajo con cargo a los créditos propios de la misma.

Vigesimoprimera. *Publicidad de los puestos asignados.*

El seguimiento y publicidad de los puestos de trabajo adjudicados se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del Convenio Colectivo.

Bloque V.- Parte final

Vigesimosegunda. *Régimen transitorio para la constitución de la primera relación de candidatos.*

1. Mediante resolución de la Dirección General de Función Pública, y por una sola vez, en el primer semestre del año 2026, se abrirá un plazo de 20 días hábiles, a contar a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, para que los interesados puedan presentar su solicitud de participación en el concurso abierto permanentemente, a través de un formulario accesible desde el Portal de Administración Digital (sede electrónica) de la Comunidad de Madrid.
2. Con las instancias presentadas dentro de este plazo, se elaborará la relación inicial de candidatos admitidos y excluidos, que iniciará su vigencia, en principio, con anterioridad al 1 de octubre de 2026, demorándose la primera actualización al 1 de julio de 2027.
3. Con carácter general, el proceso de elaboración y gestión de esta lista de candidatos se ajustará al régimen jurídico previsto en las presentes bases generales.

Sin perjuicio de lo anterior, el mérito contemplado en el apartado 1.f) de la base séptima, no será objeto de baremación hasta que se resuelva el primer procedimiento de evaluación.

Vigesimotercera. *Puestos de trabajo vinculados al concurso de traslados.*

1. Los puestos de trabajo que, con anterioridad al 1 de diciembre de 2025, se encontraran vinculados al concurso de traslados y que se hayan incorporado al Decreto Decreto 93/2025, de 17 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público adicional de la Comunidad de Madrid para el año 2025, se incluirán directamente en convocatorias de procesos selectivos para la incorporación de personal laboral fijo de nuevo ingreso, sin que proceda, por tanto, su oferta previa en el concurso abierto permanentemente.

2. No obstante lo previsto en el punto anterior, los puestos de trabajo de la categoría de auxiliar de control e información que se encuentren antes de dicha fecha vinculados a las plazas anunciadas en el Decreto 93/2025, de 17 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público adicional de la Comunidad de Madrid para el año 2025, serán objeto de convocatoria a través del concurso abierto permanentemente con anterioridad a su convocatoria a través de procesos selectivos de personal laboral fijo de nuevo ingreso.

En este caso, los puestos de trabajo de la categoría de personal auxiliar de servicios que se liberen a resulta de las adjudicaciones efectuadas mediante el concurso abierto permanentemente en puestos de la categoría de auxiliar de control e información se vincularán directamente a dicho Decreto de oferta de empleo público en sustitución de los inicialmente incluidos en el mismo respecto de esta última categoría, y serán por tanto objeto de convocatoria del correspondiente proceso selectivo para la incorporación del personal laboral fijo de nuevo ingreso en la categoría de personal auxiliar de servicios.

Asimismo, las vacantes que se produzcan a partir del 1 de diciembre de 2025, cualquiera que sea la categoría a que se correspondan, y que se vinculen a concurso de traslados, serán objeto de convocatoria en la modalidad de concurso abierto permanentemente.

A los fines previstos en este punto, los órganos competentes en cada caso deberán ofrecer los puestos de trabajo a que se alude en los párrafos anteriores para su cobertura en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de efectividad de

la relación inicial de aspirantes aprobada conforme a lo dispuesto en la base vigésimosegunda.

3. Por parte de los órganos competentes en cada caso se procederá a modificar la vinculación de estos puestos, desde el concurso de traslados a oferta de empleo público, y a incorporar la correspondiente diligencia en los contratos del personal que, en su caso, estuviera desempeñándolos interinamente, de conformidad con lo previsto en esta base.

Vigesimocuarta. Recursos.

Contra las presentes bases generales y contra las actuaciones que se deriven de la misma podrá interponerse demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de Madrid, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.4.a) en relación con el artículo 6.2.b) y en el artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

No obstante lo anterior, contra las actuaciones derivadas de la misma los interesados también podrán presentar escritos de subsanación o corrección de errores ante el mismo órgano que ha dictado esta resolución, según lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Vigesimoquinta. Publicación y efectos.

Las presentes bases generales serán objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y producirán efectos a partir del día de la publicación de la convocatoria prevista en la base vigésimosegunda.

Madrid, a 18 de diciembre de 2025.

LA ADMINISTRACIÓN

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

CCOO

UGT

CSIF