

ACUERDO DE 14 DE MAYO SOBRE EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE FUENLABRADA EN RÉGIMEN ESTATUTARIO DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

En Madrid a 14 de mayo de 2026, tras la constitución de la mesa negociadora y de consultas que de forma conjunta se ha formalizado entre las partes que constan en el punto I de este acuerdo, sobre la base de la normativa que se recoge en el punto II de este acuerdo, esencialmente la **Ley 5/2025, de 23 de diciembre, de Hacienda de la Comunidad de Madrid**, Disposición adicional cuarta, que establece que en el plazo de un año quedará extinguida la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada y la **Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026** que en la Disposición adicional tercera dispone la integración del personal laboral en la Comunidad de Madrid y permite que el personal laboral que preste servicios en la empresa pública con forma de entidad de derecho público "Hospital Universitario de Fuenlabrada" pueda participar, con carácter voluntario, en los procesos que se convoquen para su integración en el régimen estatutario, de conformidad con el procedimiento previsto en el Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

En uso de la capacidad de negociación de las partes, en cuanto empresa a extinguir, que recae en el comité de empresa, por una parte, así como en la dirección de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada que se extingue y la administración sanitaria del Servicio Madrileño de Salud en la que ésta se integra y adscribe así como también los/las representantes de la Mesa Sectorial de Sanidad del personal estatutario del sector sanitario público de la Comunidad de Madrid, capacidad negociadora recogida en el marco normativo citado en el punto II de este acuerdo.

Tras las sesiones de negociación y consulta celebradas en la mesa conjunta entre la Administración sanitaria con competencias en materia de personal, la Dirección-Gerencia de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada a extinguir, las Organizaciones sindicales, miembros del Comité de Empresa de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada y Organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad del Servicio Madrileño de Salud, AMYTS-SAE Y TSMAD SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, CSIT Unión Profe-



The bottom section of the document contains numerous handwritten signatures in blue ink. Some signatures are accompanied by stamps or text: 'UOT' (Unión Organizativa de Trabajadores), 'CCOO' (Comisión Obrera de Comarcas), 'SATSE-FSES' (Sindicato de Trabajadores de Fuenlabrada y Sanidad), and 'CSIT UNIÓN PROFESIONAL' (Comité Sectorial de Sanidad). There are also some illegible scribbles and marks.



sional, UGT y CSIF, iniciadas en la sede de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales el día 18 de febrero de 2026, reconocida por todas las partes negociadoras la legitimación para la negociación, tras las consultas, debate y negociación en sesiones de 18 de febrero, 5 y 18 de marzo, 15 y 28 de abril, en el día de la fecha se da por concluida la negociación y se llega al siguiente Acuerdo, en los términos que a continuación se recogen, haciendo constar que este acuerdo requerirá, para su plena efectividad, el informe favorable de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, en aplicación de la Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026.

I. PARTES

- De una parte:
 - o La Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud cuya identificación figura al pie del Acuerdo.
 - o La Gerencia de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada, cuya identificación figura al pie del Acuerdo.
- De otra:
 - o El Comité de Empresa de Hospital Universitario Fuenlabrada, en representación del personal laboral de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada, identificados al pie del Acuerdo.
 - o Las Organizaciones Sindicales con representación en Mesa Sectorial de Sanidad, en representación del personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud, cuyos representantes respectivamente se identifican en el pie del Acuerdo.

Ambas partes se reconocen capacidad legal para suscribir el presente acuerdo.

II. MARCO NORMATIVO

El presente acuerdo se ampara en las siguientes normas:

- **Capacidad negociadora:**

- **Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público: artículos 32, 33 y 34.**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores: artículo 44, 63 y siguientes.**
- **Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los servicios de salud: artículos 78 a 80.**

- **Creación de la empresa pública Hospital de Fuenlabrada**

Ley 13/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid

El artículo 18 de la Ley 13/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid, crea la Empresa pública con forma de Entidad de Derecho Público Hospital de Fuenlabrada. Dicha entidad gozará de personalidad jurídica propia, de plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines y de patrimonio propio, rigiéndose por sus normas especiales y por la legislación que le sea aplicable.

En el punto 2 de mencionado artículo prevé que los Estatutos sean aprobados por Decreto del Consejo de Gobierno y en el punto 3 que el personal de la Empresa pública se regirá por el Derecho Laboral, las relaciones patrimoniales por la legislación vigente en materia de patrimonio y el régimen de contratación por la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

Y, en el punto 7 fija que la extinción y disolución de la Entidad de Derecho Público «Hospital de Fuenlabrada» deberá ser aprobada por la Asamblea de Madrid, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, Reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid y con sujeción a las



Handwritten signatures and stamps of various organizations including CSIF, UGT, CC00, and CSIT UNIÓN PROFESIONAL.

condiciones que reglamentariamente se determinen, debiendo en todo caso pasar su patrimonio a la Comunidad de Madrid.

- **Desarrollo normativo y de aplicación al Hospital: Estatutos, Convenio Colectivo, Reglamento de Régimen Interior y Acuerdos de carrera profesional.**

- a) **Decreto 196/2002**, de 26 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban los Estatutos del Ente Público "Hospital de Fuenlabrada"

Los Estatutos del Ente Público "Hospital de Fuenlabrada" se publicaron, el 15 de enero de 2003, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, donde se recogen entre otros aspectos: régimen jurídico y de actuación, domicilio, objetivos, órganos, funciones de los órganos, régimen patrimonial y recursos, régimen económico, financiero y de contratación, mecanismos de control, régimen de personal, ejercicio de acciones.

b) **Convenio Colectivo del Ente Público Hospital de Fuenlabrada**

El convenio colectivo para el personal laboral del Ente Público Hospital de Fuenlabrada se publicó el 30 de enero de 2006 en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Dicho convenio fue negociado entre los representantes sindicales que formaban parte de la comisión negociadora y la representación del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores donde se regulan entre otros aspectos: ámbito del convenio y vigencia; órgano de vigilancia, clasificación profesional, estabilidad en el empleo e incompatibilidades, Selección, contratación y promoción, Tiempo de trabajo, Permisos, suspensión del contrato de trabajo y excedencias, retribuciones, régimen disciplinario, formación, acción social, salud laboral y medio ambiente laboral, derechos de representación de los trabajadores.

En cuanto a la carrera profesional del personal laboral del Hospital Universitario de Fuenlabrada se recogió en los Acuerdos de 29 de noviembre de 2006 para los licenciados sanitarios y para el personal de diplomados sanitarios respectivamente.

- c) **Orden 662/2003**, de 30 de julio, de la Consejería de Sanidad, por la que se aprueba el **Reglamento de Régimen Interior** del Hospital de Fuenlabrada.

Las normas de funcionamiento que han de regir la actividad de la Entidad de Derecho Público "Hospital de Fuenlabrada", conforme a lo previsto en el artículo 5.3.b de sus Estatutos, aprobados por el Decreto 196/2002, de 26 de diciembre

d) **Acuerdos de Carrera Profesional:**

- Acuerdos de 29 de noviembre de 2006, de la Dirección Gerencia del Hospital de Fuenlabrada, por el que se aprueba la Carrera Profesional del personal licenciado y diplomado sanitario.
- Resolución de la Dirección Gerencia del Hospital Universitario de Fuenlabrada, de fecha 31 de enero de 2017, se estableció la reactivación de la carrera profesional del personal laboral del centro, en aplicación de lo dispuesto en la Resolución de 24 de enero de 2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, tras estar suspendida.
- Asimismo, el acuerdo de 10 de agosto de 2018 reguló la carrera profesional para el personal de los grupos I, II, III y IV no sanitarios, grupo V personal auxiliar y grupos III y IV sanitarios del ente público Hospital de Fuenlabrada.

- **Vinculación del Hospital de Fuenlabrada al Servicio Madrileño de Salud**

Decreto 246/2023, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura directiva del Servicio Madrileño de Salud

La Disposición Adicional Segunda del citado Decreto establece en el punto 2 que la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada está vinculada al Servicio Madrileño de Salud.



5

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

- **Extinción del Hospital Universitario de Fuenlabrada**

Ley 5/2025, de 23 de diciembre, de Hacienda de la Comunidad de Madrid.

La Disposición adicional cuarta de la Ley 5/2025, de 23 de diciembre, de Hacienda de la Comunidad de Madrid, establece que, en el plazo de un año desde su entrada en vigor, quedarán extinguidas las empresas públicas Hospital Universitario de Fuenlabrada y Unidad Central de Radiodiagnóstico, ambas configuradas como entidades de derecho público.

Como consecuencia de dicha extinción, el Hospital Universitario de Fuenlabrada se integrará en el Servicio Madrileño de Salud como centro de atención hospitalaria y el personal laboral continuará prestando servicios en el mismo centro de trabajo, y mantendrá la relación de servicios de carácter laboral con sometimiento al Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid con las adecuaciones que resulten procedentes.

- **Regulación de los procesos de Integración. Hospital Universitario de Fuenlabrada**

a) **Disposición Adicional Quinta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios de salud, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo”

b) **Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.**

En desarrollo de lo previsto En desarrollo de lo previsto en la **Disposición Adicional Quinta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre** en esta disposición, el Decreto vino a regular el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud y sirve de marco para los procesos de integración.

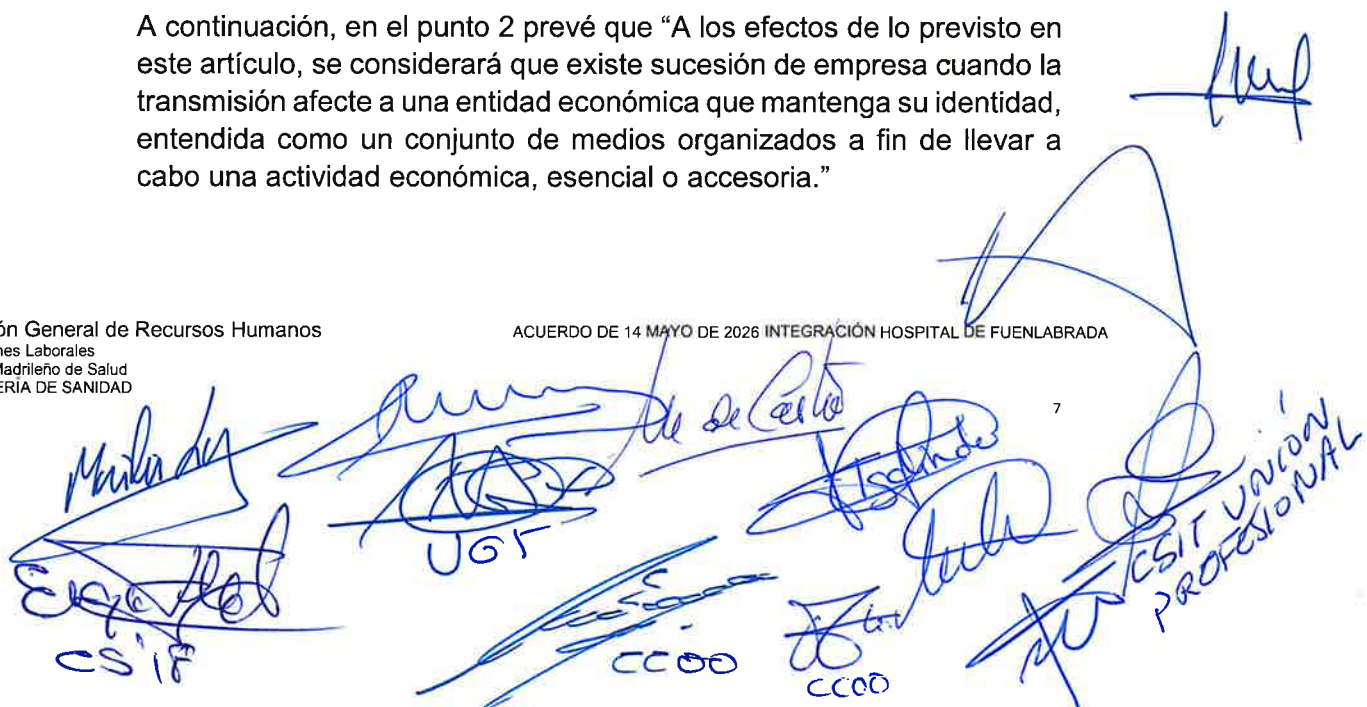
c) **Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026.**

En la Disposición adicional tercera. Integración del personal laboral en la Comunidad de Madrid, permite que el personal laboral que preste servicios en las empresas públicas con forma de entidad de derecho público Hospital Universitario de Fuenlabrada y Unidad Central de Radiodiagnóstico así como en la Fundación Hospital Alcorcón puedan participar, con carácter voluntario, en los procesos que se convoquen para su integración en el régimen estatutario, de conformidad con el procedimiento previsto en el Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.

d) **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

En el artículo 44. La sucesión de empresa, contempla que en su punto 1 dispone "El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente."

A continuación, en el punto 2 prevé que "A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorias."



Handwritten signatures and stamps of various organizations including CSIF, UGT, CC00, and CSIT UNIÓN PROFESIONAL.

III. OBJETO

El presente acuerdo tiene por objeto regular el procedimiento y las condiciones de integración voluntaria del personal con contrato laboral fijo en el régimen jurídico estatutario en el Servicio Madrileño de Salud, así como permitir al personal laboral temporal y personal laboral con contrato interino en puestos de trabajo pendientes de cobertura por convocatoria pública, mediante procesos de selección (interino en vacante) optar voluntariamente a renunciar al contrato laboral temporal o interino en vacante suscrito con la empresa pública para, sin solución de continuidad, suscribir nombramiento de la misma naturaleza al amparo de la normativa y régimen jurídico estatutario en el Servicio Madrileño de Salud.

Este acuerdo viene a garantizar la voluntariedad del proceso, la continuidad en el empleo y el mantenimiento de las condiciones de trabajo, dentro del marco legal y presupuestario vigente.

Los términos de este Acuerdo regirán el proceso de integración voluntaria del personal laboral que presta servicios en el Hospital Universitario de Fuenlabrada al régimen de personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud, de acuerdo con la norma que se dicte por la Consejería de Sanidad, tras recabar los informes preceptivos.

IV. AMBITO DE APLICACIÓN:

Se aplicará al personal siguiente siempre que cumplan los requisitos para la integración establecidos en la normativa estatutaria aplicable:

1. Personal con contrato laboral fijo, indefinido no fijo, temporal e interino en puesto pendiente de convocatoria mediante proceso selectivo, de los grupos y categorías de Convenio Colectivo vigente en la empresa pública Hospital Universitario Fuenlabrada.
2. Personal directivo con las exclusiones siguientes: Queda excluido del ámbito de aplicación de este Acuerdo el personal de otras Administraciones Públicas que se encuentre desempeñando puestos directivos o en comisión de servicio en el centro sanitario recogido en el

apartado anterior. Tampoco resulta de aplicación al personal directivo cuya única vinculación se haya efectuado mediante un contrato de alta dirección, ni que preste servicios en los centros, organizaciones y otras empresas públicas vinculadas al Servicio Madrileño de Salud.

V. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

- a) Para el personal integrado como personal estatutario le será de aplicación la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, de Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y demás normativa de desarrollo aplicable en el Servicio Madrileño de Salud y Plan de Ordenación de Recursos Humanos vigente.
- b) Al personal no integrado le será de aplicación el Convenio Colectivo Único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, en los términos previstos en la Ley 5/2025 de 23 de diciembre de Hacienda de la Comunidad de Madrid y demás normativa concordante.

VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y HOMOLOGACIÓN

- a) Se establecen procedimientos de clasificación y homologación en los términos de este Acuerdo según las tablas de categorías equivalentes y requisitos de titulación recogidas en los Anexos I y II, para las categorías de personal estatutario y categorías profesionales de personal laboral.
- b) Para ello se abrirá un plazo de solicitud por la Consejería de Sanidad y un procedimiento que finalizará con la resolución definitiva de integración y nombramiento en la nueva categoría estatutaria.

VII. CONDICIONES ECONÓMICAS Y LABORALES

7.1 Condiciones Económicas

Se recogen en las tablas Anexo III y IV las condiciones retributivas del personal que se integra en el régimen estatutario y laboral de la Comunidad de


CSIF


CC00


CSIT UDIOW
PROFESIONAL



Madrid, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 8/2007 y en la Disposición adicional tercera de la Ley 6/2025 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026.

7.1.1. Complemento Personal Transitorio Absorbible (CPTA) y Productividad Variable Transitoria (PVT):

Estos complementos se calcularán en el momento inicial de la integración. La posterior modificación de las cuantías del CPTA y la PVT estará relacionada con las absorciones anuales que puedan producirse.

7.1.1.1. Complemento Personal Transitorio Absorbible (CPTA)

- a) En aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 8/2007 y en la Disposición adicional tercera de la Ley 6/2025, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026, el personal que se integre y que, con anterioridad, percibiera retribuciones brutas en cómputo anual superiores a las correspondientes a la categoría estatutaria de integración, se le reconocerá un **complemento personal, transitorio y absorbible, (denominado CPTA)**, consistente en la diferencia entre la totalidad de las retribuciones anteriores como personal laboral de Convenio propio y las que correspondan como personal estatutario en el Servicio Madrileño de Salud, con las especificidades previstas en los siguientes apartados.
- b) Para calcular este complemento CPTA no se considerarán las cantidades percibidas por atención continuada, guardias, incentivos, plus de festividad, turnicidad y/o nocturnidad, complemento de rotación, complemento de jornada complementaria, ni la realización de horas extraordinarias ni cualquier otro concepto equiparable, ni las cantidades que en cualquier otro complemento de carácter personal tengan reconocidas.

- c) A los efectos de la absorción de este complemento no se considerarán ni los trienios, ni la carrera profesional ni los conceptos de naturaleza variable según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma 2026 (Disposición adicional tercera. 3 de Ley 6/2025 de 23 de diciembre y en el Decreto 8/2027, artículo 6.2 a).
- d) En caso de que el personal laboral que se integre percibiera con anterioridad retribuciones fijas inferiores a las previstas para personal estatutario, se abonarán las retribuciones fijas correspondientes a personal estatutario.
- e) La carrera profesional y los trienios tendrán un tratamiento diferenciado.
- f) El Complemento Personal Transitorio Absorbible (CPTA) se abonará en 12 mensualidades, y será absorbido con cualquier mejora retributiva, incluida la mejora derivada del cambio de puesto de trabajo, excepto las mejoras de los conceptos excluidos del cálculo de este complemento.

7.1.1.2. Productividad Variable Transitoria (PVT):

- a) Por lo que se refiere a los incentivos de la Empresa pública del Hospital de Fuenlabrada, concepto salarial complementario que retribuye el cumplimiento de objetivos de la organización, la participación en programas y actuaciones concretas, el especial rendimiento, interés, y la iniciativa del titular del puesto, podrán dar lugar al reconocimiento de una **Productividad Variable Transitoria (PVT), calculada de acuerdo con el párrafo siguiente.**
- b) Para el cálculo de esta productividad variable transitoria (PVT), correspondiente a la diferencia entre los incentivos de la Empresa pública Hospital de Fuenlabrada y la productividad variable por objetivos percibida por el personal estatutario, se tendrá en cuenta los incentivos que se perciben como personal



Handwritten signatures and stamps of various unions and representatives, including:

- CSIF
- CCOO
- CCOO
- CCOO
- CSIF UNIÓN PROFESIONAL

laboral de la Empresa pública Hospital de Fuenlabrada por una parte y por otra el 80,73% (porcentaje percibido por productividad variable por objetivos 2024 de las cuantías medias fijadas para ese ejercicio) de las cuantías medias fijadas para las categorías y puestos de trabajo por productividad variable del personal estatutario, establecidas anualmente por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud.

- c) En el supuesto de que los incentivos percibidos por el personal laboral fueran superiores a la productividad variable de personal estatutario se ajustará la cuantía resultante cuando la diferencia de incentivos sumada a las retribuciones de personal estatutario sea superior a las de personal laboral de la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada.
- d) La productividad variable transitoria sería la resultante de aplicar, en su caso, el ajuste del párrafo anterior al cálculo previsto en el punto b).
- e) La cuantía de la Productividad Variable Transitoria se distribuirá en un 60%, que se abonará en doce mensualidades, y en un 40% que se abonará en el ejercicio siguiente, tras la evaluación de los objetivos correspondientes al Contrato Programa.
- f) La Productividad Variable Transitoria será absorbida únicamente por los incrementos que se produzcan en las cuantías medias reales de la Productividad Variable por objetivos.
- g) La productividad variable correspondiente a la anualidad 2027 se abonará de forma excepcional de la siguiente forma: El 60% se abonará mensualmente y el 40% se liquidará cuatrimestralmente en los meses de mayo 2027, septiembre de 2027 y enero de 2028.

7.1.2. El personal que reingrese con carácter definitivo como personal estatutario no generará complementos transitorios absorbibles.

7.1.3. Complemento de rotación (retribuye la realización de la actividad programada de turno de tarde en turno deslizante con las cuantías que se recogen en Convenio Colectivo del Hospital de Fuenlabrada):

- a) El complemento de rotación no ha sido incluido en la comparación entre las retribuciones de la Empresa pública Hospital de Fuenlabrada y las retribuciones de personal estatutario.
- b) Por la Gerencia del Hospital Universitario de Fuenlabrada se fijará una cuantía mensual de productividad variable de igual importe al complemento de rotación vigente en Convenio.
- c) Esta productividad variable se aplicará a las categorías y puestos de trabajo que vienen percibiendo el complemento de rotación, siempre y cuando se mantengan las condiciones para su percepción.
- d) Esta productividad variable no tendrá carácter absorbible y podrá ser objeto de actualizaciones anuales con motivo de las revisiones salariales.

7.1.4. Antigüedad y trienios:

- a) Al personal integrado en el régimen estatutario se le mantendrá, a todos los efectos jurídicos y económicos, la antigüedad que tuviera reconocida, en las mismas cuantías por concepto de trienios vigentes a la fecha que finalice el plazo de presentación de solicitudes del procedimiento de integración en concepto de antigüedad.
- b) Los trienios que se reconozcan con posterioridad a la fecha de efectos de la integración al régimen estatutario lo serán conforme a lo previsto en el artículo 42 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- c) No obstante, quienes en concepto de trienios o antigüedad percibieran cantidades inferiores a las previstas para cada grupo de



Manila
CSIF
CCOO
CCOO
CSIT UNIÓN PROFESIONAL

clasificación en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, se les regularizarán dichas cantidades con arreglo al grupo de clasificación en el que se integren.

- d) El personal integrado podrá solicitar al departamento de recursos humanos del Hospital Universitario de Fuenlabrada, conforme al modelo de solicitud que se les facilite, el reconocimiento de los servicios previos para el perfeccionamiento de nuevos trienios, en su caso, conforme a la normativa aplicable a estos efectos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública.
- e) Si se percibiera por concepto de antigüedad en el grupo correspondiente al personal laboral de la empresa pública Hospital Universitario Fuenlabrada, cantidades superiores a las previstas por devengo de trienios en el ámbito de estatutario en cada grupo de clasificación previsto en las Leyes anuales de presupuestos, percibirán un complemento transitorio no absorbible por la diferencia.

7.1.5. Carrera profesional:

- a) Se garantiza el mantenimiento del nivel de carrera reconocido como personal laboral en el Hospital Universitario de Fuenlabrada.
- b) Reconocimiento: El personal del Hospital Universitario de Fuenlabrada que resulte integrado como consecuencia de este proceso de estatutarización le serán reconocidos los niveles de Carrera Profesional que tuvieran consolidados en el Hospital Universitario de Fuenlabrada a la fecha de integración, con plenos efectos administrativos y económicos.
- c) Mejora: De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria primera de los Acuerdos de Carrera Profesional para el personal Licenciado Sanitario, Diplomado Sanitario, y de Formación Profesional del área sanitaria y personal de Gestión y

Servicios, de régimen estatutario del Servicio Madrileño de Salud, al personal que resulte integrado en régimen estatutario como consecuencia del proceso de integración convocado, se le reconocerá a efectos de adquirir los distintos niveles de carrera, toda la antigüedad que tuviera reconocida como personal laboral.

- d) A los efectos de cumplir lo previsto en los Acuerdos, al personal que resulte integrado como consecuencia de este proceso de estatutarización, podrá participar en el procedimiento ordinario de Carrera Profesional de 2026, y los correspondientes Comités Evaluadores de Área propondrán los niveles de carrera profesional que correspondan, teniendo en cuenta únicamente toda la antigüedad que tuvieran bajo el régimen de laboral o funcionario (en la categoría o grupo de clasificación a efectos de carrera), si bien dicha participación, así como el reconocimiento y efectividad de los niveles propuestos, estará vinculada y condicionada a la efectiva y posterior toma de posesión como personal estatutario tras la resolución del proceso de estatutarización.
- e) Si a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria anual del procedimiento ordinario de Carrera Profesional de 2026 no hubiera concluido el procedimiento de integración con la publicación de la Orden de la Consejera de Sanidad por la que se aprueba la relación definitiva del personal integrado, pero sí hubiera concluido el procedimiento de integración dentro del año 2026, se abriría un plazo extraordinario de presentación de solicitudes, para que a este personal se le pueda reconocer, en su caso, nuevos niveles de carrera en el procedimiento ordinario de Carrera Profesional de 2026, con efectos económicos y administrativos de 1 de enero de 2027, en las mismas condiciones establecidos para el resto de personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud.
- f) Al resultar las cuantías idénticas en el Convenio Colectivo de la empresa pública Hospital de Fuenlabrada y personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud, no ha lugar a complemento transitorio alguno en el régimen estatutario.



CSI F




CCOO




COMITÉ EVALUADOR
CARRERA PROFESIONAL

7.1.6. Actualización salarial 2027

Por Resolución de 22 de enero de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, el Gobierno de España se compromete con las organizaciones sindicales firmantes a alcanzar una mejora en las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas y de su sector público institucional con un horizonte hasta 2028, que se articulará a través de incrementos fijos a lo largo de los ejercicios de referencia.

Tomando como referencia la fecha de efectos prevista para la integración, 01.01.2027, el complemento personal transitorio absorbible (CPTA) comenzará a absorberse en los términos que se establezcan en las normas con los incrementos que se reconozcan para las retribuciones vigentes y anualidad 2027.

Por tanto, en función de lo anterior, de producirse el incremento antes referido y previsto para los empleados públicos de la Comunidad de Madrid del 4,5 % en 2027, éste se aplicará sobre las retribuciones vigentes a fecha 31 de diciembre de 2026.



7.2 Condiciones laborales

- a) Se garantiza el mantenimiento de la jornada laboral, turnos de trabajo y puestos en las unidades que vienen desempeñando en el momento de la integración y en el mismo centro de trabajo en el Hospital de Fuenlabrada.
- b) Jefaturas: Inclusión de las encomiendas de funciones como puestos de trabajo en la plantilla orgánica del Hospital Universitario de Fuenlabrada (Jefaturas de Servicio Facultativas, Jefaturas de Sección Facultativas, Coordinadores, Jefaturas de Unidad, Supervisores de Área y Unidad, Coordinadores de Técnicos Superiores Especialistas, Jefaturas de Servicio y Sección no Sanitarias, Jefaturas de Grupo y Equipo y Jefaturas de Personal Subalterno) y se garantiza su continuidad en los mismos de acuerdo

con la normativa de provisión de jefaturas en el Servicio Madrileño de Salud.

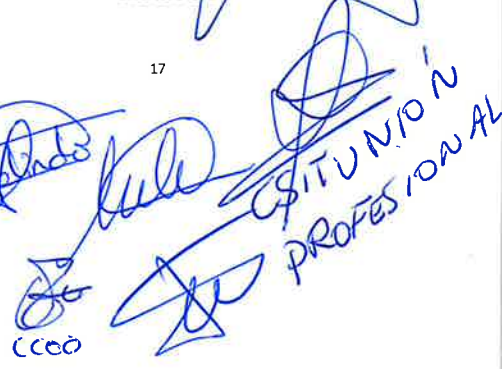
VIII. SELECCIÓN Y PROVISIÓN

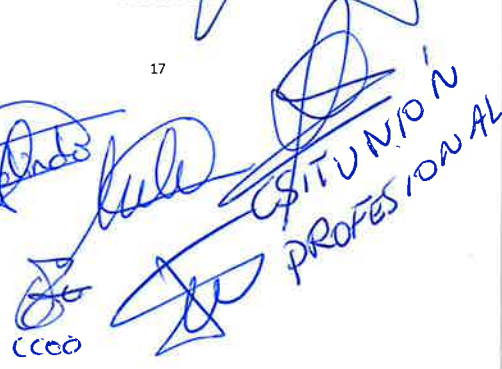
- 8.1** El personal laboral de la empresa pública H.U Fuenlabrada que se integre en el régimen del personal estatutario, podrá participar en procesos selectivos, concursos de traslados, promoción interna, bolsas de empleo temporal y demás procesos de provisión en las mismas condiciones que el personal estatutario y que se convoquen en el Servicio Madrileño de Salud.
- 8.2** El tiempo trabajado en los puestos de trabajo y categorías que correspondan a Empresa pública Hospital de Fuenlabrada será computado como equivalente a la experiencia en la respectiva categoría de personal estatutario, tanto en baremos de concurso de méritos en procesos selectivos, como en baremos de concursos de traslados, carrera profesional, movilidad interna, promoción interna, bolsas de empleo temporal, y demás procesos de provisión de jefaturas y de selección del Servicio Madrileño de Salud.
- 8.3** El personal laboral fijo de una categoría que se integre en categoría homologa estatutaria y contrato laboral suspendido por prestar servicios en otra categoría de igual o superior nivel, se le declarará en situación de promoción interna temporal en la categoría homologa, siempre que cuente con la titulación requerida. Tras la integración, la promoción interna temporal se llevará a efecto de acuerdo con las normas vigentes en el Servicio Madrileño de Salud.
- 8.4** Bolsas de empleo: Se mantendrán vigentes las actuales bolsas de empleo del Hospital Universitario de Fuenlabrada hasta la actualización de las bolsas de selección temporal del Servicio Madrileño de Salud, para facilitar la inclusión en ellas del actual personal, incluyendo el centro de trabajo Hospital Universitario de Fuenlabrada como centro de trabajo a elegir.
- 8.5** Procesos selectivos en curso en el Servicio Madrileño de Salud de categoría de facultativos especialistas de área cuya finalización está



CSIF


UGT


CCOO


CCOO


CSITUNIÓN
PROFESIONAL



prevista para este 2026: El personal laboral con contrato laboral fijo en la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada que esté participando en los procesos citados y obtenga nombramiento como personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad antes de que finalice el proceso de integración, podrá solicitar la suspensión de la toma de posesión hasta la resolución de la integración, en cuyo momento podrá optar por una de las dos plazas, debiendo renunciar a aquella a la que no opta.

- 8.6** En cuanto al personal laboral interino en vacante que se encuentre en la misma situación, y obtenga plaza estatutaria fija en la misma categoría, se le dará la misma opción que al personal laboral interino con plaza estatutaria fija con anterioridad al plazo de solicitud de integración. La opción de reingreso provisional en el Hospital Universitario de Fuenlabrada será ejercida el primer día del plazo posesorio.

IX. RÉGIMEN DEL PERSONAL TEMPORAL E INTERINO

El personal con contrato laboral temporal o interino en puesto pendiente de convocatoria mediante proceso selectivo (interino en vacante) podrá optar por la renuncia al contrato laboral y suscripción, sin solución de continuidad, de nombramiento estatutario de la misma naturaleza temporal o interino en vacante y en categoría homologable. Se exceptúa al personal con contrato de interinidad para cobertura de personal con derecho a reserva de plaza, a tiempo completo o a tiempo parcial, que seguirá la opción del titular del puesto sustituido.

Por tanto, en caso de ejercer esta opción, procederá la renuncia voluntaria del personal con contrato laboral interino en vacante, obra o servicio determinado y programas temporales, previstos en el Convenio Colectivo del Hospital de Fuenlabrada, para suscripción sin solución de continuidad, de los nombramientos estatutarios equivalentes, con la misma causa y duración.

X. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

10.1 El personal con contrato laboral fijo en activo o que tenga reserva de puesto en la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada, que a su vez esté en situación administrativa de excedencia por prestar servicios en el sector público como personal estatutario fijo con plaza en el Servicio Madrileño de Salud en categoría equivalente según Anexo I, en el proceso de integración podrá optar:

10.1.1 Por reingresar como personal estatutario fijo en el Hospital Universitario de Fuenlabrada, con carácter definitivo y destino en la plaza que ocupa en el Hospital Universitario de Fuenlabrada.

10.1.2 Así también podrá optar por la situación administrativa de excedencia por prestar servicios en el sector público/excedencia por incompatibilidad en régimen laboral y reingresar provisionalmente a plaza estatutaria en centros del Servicio Madrileño de Salud.

10.1.3 En su caso, también podrá optar por situación de excedencia en la plaza estatutaria para continuar en activo como personal laboral fijo del Hospital Universitario de Fuenlabrada sujeto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Comunidad de Madrid.

10.2 El personal laboral interino por vacante en la Empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada que esté en situación de excedencia como personal estatutario fijo con plaza en el Servicio Madrileño de Salud o en otro servicio de salud del Sistema Nacional de Salud, en categoría homóloga, en virtud del proceso de integración podrá reingresar en el Hospital Universitario de Fuenlabrada con carácter provisional y destino en la plaza que ocupa, debiendo participar en el siguiente concurso de traslados en el que oferten plazas en el Hospital Universitario de Fuenlabrada para obtener destino definitivo. El reingreso provisional no conlleva complementos transitorios percibiendo las retribuciones correspondientes a una plaza estatutaria.

10.3 En el caso de que la plaza como estatutario fijo sea en otros servicios de salud del Sistema Nacional de Salud en la misma categoría, de ser



Handwritten signatures and stamps of various representatives, including the text "ASIT UNIÓN PROFESIONAL" and "CCOO".

personal laboral fijo del Hospital Universitario de Fuenlabrada y solicitar la integración como estatutario fijo, previamente a la integración deberá constar la renuncia a la plaza estatutaria en el servicio de salud correspondiente.

10.4 El personal estatutario fijo en categoría distinta en situación de excedencia y contrato como laboral fijo o temporal o interino en vacante en la empresa pública Hospital Universitario de Fuenlabrada, será declarado en situación de excedencia por prestar servicios en el sector público en lo que respecta a la plaza estatutaria.

10.5 El personal que se encuentre en cualquiera de las excedencias existentes en el vigente Convenio Colectivo del Ente Público del Hospital Universitario de Fuenlabrada tendrá la opción de integración, sin perjuicio de mantener la situación administrativa de origen, excepto en el caso del personal estatutario fijo de la misma categoría que tendrá la posibilidad de reingresar con destino definitivo como personal estatutario, tal como se recoge en el punto primero de este artículo

XI. INTEGRACIÓN A CATEGORÍAS DE ENFERMERA/O ESPECIALISTAS DE PEDIATRÍA Y GERIATRÍA, ASÍ COMO MÉDICO/A DE CUIDADOS PALIATIVOS

Se acuerda dar la posibilidad de integración en categorías de Enfermera/o o Especialista de Pediatría y de Geriatria, al personal de enfermería con contrato laboral fijo, que en el momento de la integración opte por el régimen estatutario y disponga de la titulación de Enfermera/o o Especialista correspondiente y esté ejerciendo las funciones que se recogen en las unidades siguientes:

Para la integración como enfermera especialista geriátrica deberá prestar servicios en alguna de las siguientes unidades hospitalarias de Geriatria:

- Consulta externa de Enfermería Geriátrica.
- Hospital de Día Geriátrico.
- Unidad de Media Estancia (UME) o Unidad de Recuperación Funcional (URF).

- Unidad Geriátrica de Agudos (UGA).
- Asistencia Geriátrica Domiciliaria.
- Enfermera de Valoración Geriátrica.

Para la integración como enfermera especialista pediátrica deberá prestar servicios en alguna de las siguientes unidades hospitalarias de Pediatría:

- Urgencias Pediátricas.
- Unidades de Hospitalización Pediátrica.
- Cuidados Críticos Pediátricos.
- Unidad de Cuidados Paliativos Pediátricos.
- Hospital de Día Pediátrico.
- Neonatología.
- Consulta externa de Enfermería Pediátrica.

En este supuesto deberán aportar un certificado de servicios prestados emitido por la Gerencia del Hospital Universitario de Fuenlabrada, o bien ser aportado de oficio por parte de la Gerencia a petición del personal interesado.

Así también, se habilitará la integración en categoría de Médico/a de Cuidados Paliativos en los mismos términos previstos en la normativa que regule dicha integración.

En caso de optar a categoría nueva de Enfermera/o o Especialista o Médico/a de Cuidados Paliativos quedará en excedencia por incompatibilidad conforme lo dispuesto en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid, en la plaza laboral de Enfermera/o o Médico/a Especialista correspondiente, no percibiendo CPTA ni PVT alguno.

XII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Mantenimiento de los órganos de representación existentes hasta la adaptación al nuevo marco y extinción prevista hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales promovidas por la parte sindical en el Servicio



Handwritten signatures of various representatives, including the text "EST UNIÓN PROFESIONAL" written vertically on the right side.

Madrileño de Salud con integración del censo de personal del Hospital Universitario de Fuenlabrada.

Se mantendrán los derechos sindicales según normativa vigente: crédito horario, secciones sindicales y derechos derivados de la representación.

XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los profesionales se Integrarán en el sistema de prevención de riesgos laborales del Servicio Madrileño de Salud y su normativa aplicable.

XIV. SEGURIDAD SOCIAL

Aplicación del régimen de cotización y de seguridad social que sea aplicable al personal estatutario fijo y temporal.

XV. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una comisión de seguimiento con los firmantes de este acuerdo con las siguientes funciones:

1. Interpretación del acuerdo
2. Resolución de conflictos
3. Seguimiento del proceso de integración

XVI. CALENDARIO DE APLICACIÓN

1. Apertura de plazo de solicitudes del proceso de integración en el año 2026 con publicación en el BOCM, antes del 31 de octubre de 2026.
2. Integración con fecha de efectos 1 de enero de 2027.

XVII. VIGENCIA

Desde la fecha de la firma y hasta la plena adaptación al marco del Servicio Madrileño de Salud y al Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.

POR LA ADMINISTRACIÓN



D. Miguel Ángel Rodríguez Roiloa

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

POR EL COMITÉ DE EMPRESA



Dña Maritú Lage Garrido

PRESIDENTA DE COMITÉ DE EMPRESA DEL HOSPITAL DE
FUENLABRADA Y SECCIÓN SINDICAL UGT H. FUENLABRADA

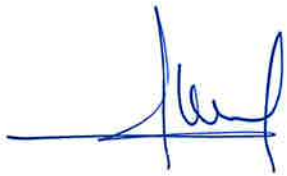
Dña. Carolina Shneider de los Ríos ^{Piscos}
VICEPRESIDENTA COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIÓN SINDICAL
UGT H. FUENLABRADA

D. Juan Manuel Molina Arévalo
SECCIÓN SINDICAL CSIF H. FUENLABRADA

D. David Recarte Ortiz
SECCIÓN SINDICAL CCOO H. FUENLABRADA

D. Noelia González Sadeño
SECCIÓN SINDICAL SATSE H. FUENLABRADA

Dña. Patricia Merino Carretero
SECCIÓN SINDICAL
AMYS-SAE y TS MAD-SIETESS CAM H. FUENLABRADA



Dña. Gema Sarmiento Beltrán
LA DIRECTORA GERENTE
DEL HOSPITAL DE FUENLABRADA



**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de Recursos Humanos
Y Relaciones Laborales
Servicio Madrileño de Salud
CONSEJERÍA DE SANIDAD

**D. Javier Fuentes Díaz
SECCIÓN SINDICAL CSIT UNIÓN PROFESIONAL
H. FUENLABRADA**

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA MESA SECTORIAL

**D. Manuel Castro Peláez
FEDERACIÓN AMYTS-SAE y TS MAD-SIETESS CAM**

**D. Mariano Martín-Maestro Antolín
CCOO**

**Dª Teresa Galindo Rubio
SATSE-FSES**

**Dª Rosa María Vicente
CSIT UNIÓN PROFESIONAL**

**D. Julián Ordoñez Roperó
UGT**

**D. Enrique Fernández Sánchez
CSIF**