

ACUERDO PARA LA MEJORA DE EMPLEO: TODO LO QUE DEBES SABER

I N F O R M A

El artículo 61 del actual Convenio Colectivo, incorpora la posibilidad de que el personal laboral fijo pueda ejercer el derecho a mejorar su empleo. La Comisión Paritaria, por consiguiente, ha adoptado un acuerdo que desarrolla este artículo y establece las condiciones para la elaboración de las correspondientes listas de espera. El Acuerdo ha sido publicado en el BOCM de 14 de agosto de 2019.

El personal interino, por otro lado, en tanto se acuerdan los criterios para la puesta en marcha de las Bolsas Abiertas Permanentemente, habrá de estar a la regulación que sobre mejora de empleo establece la bolsa de trabajo para contratación de personal temporal a la que estén adscritos.

Preguntas y Respuestas que desgranán el Acuerdo para la Mejora de Empleo, paso a paso:

CUESTIONES GENERALES

1º ¿Cuál es el objeto del Acuerdo para la mejora de empleo?

El objeto del acuerdo es crear bolsas o listas de espera para ofertar mejoras de empleo sobre puestos que queden vacantes, en los supuestos previstos en el artículo 61 del Convenio Colectivo. Este derecho podrá ejercerse por una sola vez.

2º ¿A quién es de aplicación el Acuerdo?

El Acuerdo es de aplicación en el ámbito del Convenio Colectivo, exclusivamente al personal laboral fijo. El personal laboral interino tiene regulada la mejora de empleo a través de las bolsas de trabajo para la contratación de personal temporal.

3º ¿Sobre qué puestos se ofertarán las mejoras de empleo?

Podrán ser objeto de cobertura mediante mejora de empleo, con carácter definitivo o provisional, los puestos vacantes de cualquier categoría profesional que precisen cobertura y esté autorizada la misma por Hacienda, en cuyo caso se ofertarán a mejora de empleo antes de que se cubran con personal temporal.

4º ¿Quién tiene la competencia y gestionará la lista de espera?

Ambas cuestiones corresponden a la Dirección General de Función Pública y la gestión de la lista de espera será centralizada.

5º ¿Sobre qué supuestos y situaciones se ofertarán las mejoras de empleo?

Los supuestos y situaciones que prevé el artículo 61 del Convenio Colectivo, sobre los que se puede ejercer el derecho a mejora de empleo son tres:

1. Estar desempeñando un puesto a jornada parcial, excepto si es por haber solicitado una reducción de jornada de las reguladas en los artículos 112, 113 y 114 del actual convenio Colectivo.
2. Estar desempeñando un puesto a jornada completa, pero por razones de conciliación del trabajo con la vida personal y familiar se necesite una jornada a tiempo parcial.
3. Estar desempeñando un puesto de trabajo a más de 40 km o una hora y media en transporte público del domicilio habitual.

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A
NOSOTROS
EN:



**Segundo Sindicato más representativo
en la Administración CM**

Diferénciate

6º ¿Cuándo se publicará convocatoria para constituir las listas de espera?

Tras la publicación del Acuerdo para la Mejora de Empleo, la convocatoria concreta con los requisitos y el plazo de solicitudes, para la elaboración y ordenación de las listas de espera se publicará en el BOCM en septiembre.

7º ¿Cuál es la finalidad de la convocatoria?

La convocatoria tiene como finalidad ordenar la lista de trabajadores y trabajadoras que quieran ejercer la opción voluntaria de mejora de empleo, en su misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso, especialidad.

8º ¿Cuántas listas de espera se constituirán?

Se constituirán tres listas de espera, una por cada uno de los supuestos previstos en el artículo 61 del Convenio Colectivo (**ver pregunta 5º**).

9º ¿Qué sistema de provisión tiene prevalencia cuando exista una vacante que tiene autorizada su cobertura?

Sin perjuicio del concurso de traslados, y una vez resueltos los cambios de turno en el mismo centro de trabajo, la cobertura de vacantes se hará preferentemente a través de las listas de espera para mejora de empleo, que tendrán prevalencia sobre las bolsas de espera para contrataciones temporales.

10º ¿Cómo queda el orden de prevalencia de los distintos procedimientos en la cobertura de vacantes?

El orden de prevalencia para cubrir vacantes quedaría así:

- a. En primer lugar, cambio de turno voluntario en el mismo centro de trabajo.
- b. En segundo lugar, mejora de empleo.
 - Por jornada parcial.
 - Por lejanía entre domicilio y centro de trabajo.
- c. En tercer lugar, en supuestos de vacantes de Auxiliar de Control, encomienda de funciones de superior categoría.
- d. En cuarto lugar, bolsas de espera para contrataciones temporales.

11º ¿Cuáles son los requisitos de participación en la convocatoria para la integración en las listas de espera para mejora de empleo?

Ser personal laboral fijo, estar ocupando un puesto con carácter definitivo y acreditar alguno de los supuestos previstos en el artículo 61 del Convenio Colectivo (**ver pregunta 5º**).

Los requisitos se deben cumplir en el momento de inscripción en la bolsa y mantenerse mientras se esté inscrito en ella.

12º ¿Qué plazo hay para presentar las solicitudes?

El plazo de solicitudes será de un mes desde el día siguiente al que se publique la convocatoria en el BOCM, lo cual se prevé en el mes de septiembre (**ver pregunta 6º**).

www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A
NOSOTROS
EN:



13º ¿Tras el plazo inicial, pueden presentarse nuevas solicitudes?

Sí. Las solicitudes de nueva inclusión podrán presentarse en cualquier momento, pero la inclusión en la correspondiente lista de espera se pospondrá al día de su actualización, que será al principio de cada trimestre (**ver pregunta 20**).

14º ¿Cuál es el criterio de ordenación de las listas de espera?

Las listas de espera se ordenarán por prioridad de llegada en función de la fecha de presentación de la solicitud y de coincidir en el mismo día de registro, por orden alfabético. Y los llamamientos serán por ese orden de prelación.

En consecuencia, si tenemos decidido participar en la convocatoria para la mejora de empleo, posponer la decisión de presentar la solicitud puede suponer perder posiciones en la lista de espera.

15º ¿Hay que indicar algo en la solicitud, en los supuestos de mejora de empleo por lejanía entre el centro de trabajo y el domicilio particular?

En este supuesto, hay que indicar en la solicitud los municipios y/o los distritos de la ciudad de Madrid, para los que se solicita la mejora de empleo, con un máximo de cinco posibilidades en cada uno.

Los municipios y distritos de la ciudad de Madrid que se soliciten, deben estar a una distancia menor a 40 km o un tiempo de desplazamiento en transporte público menor a una hora y media.

16º ¿Me puede cambiar el turno o el régimen de jornada si acepto una oferta de mejora de empleo?

Estas son cuestiones de carácter voluntario a indicar en la solicitud, de manera que se puede solicitar que el nuevo destino no comporte cambio de turno ni modificación del régimen de realización de la jornada y en ese caso, solo se ofertaran destinos con igual turno y régimen de jornada que tenemos.

17º ¿En qué situaciones podemos encontrarnos en las listas de espera?

Podemos encontrarnos en situación de disponibilidad y de no disponibilidad:

- La situación de disponibilidad es cuando se esté en disposición de ejercer el derecho de opción a mejora de empleo.
- Por el contrario, la situación de no disponibilidad se dará en los siguientes supuestos:
 - a. No haber contestado en plazo al llamamiento (penalización 12 meses).
 - b. Haber rechazado injustificadamente una oferta (penalización 12 meses).
 - c. No haberse incorporado injustificadamente al puesto previamente aceptado (penalización 12 meses).
 - d. Haber sido sancionado en virtud de expediente disciplinario (durante el tiempo de sanción y se debe notificar al finalizar).
 - e. Haber accedido a una excedencia con reserva de puesto de trabajo (durante el tiempo de excedencia o de reserva del puesto y se debe notificar al finalizar).
 - f. Estar en situación de incapacidad temporal, permiso maternal, paternal, lactancia, etc., de violencia de género o víctima de terrorismo (durante el tiempo que se mantenga la causa y se debe notificar al finalizar).

18º ¿Existen causas justificadas de rechazo de una oferta?

Sí, son causas de rechazo de una oferta la incapacidad temporal; el permiso por avanzado estado de gestación; permiso maternal, paternal, lactancia, etc., la situación de violencia de género o víctima de terrorismo; y en los supuestos de mejora de empleo por modificación de jornada, cuando la oferta del nuevo puesto esté a más de 40 kilómetros u hora y media del domicilio habitual.

En estos casos, quedaremos en la lista de espera en situación de no disponibilidad.

19º ¿Existen causas de exclusión de las listas de espera?

También existen causas de exclusión de las listas de espera, en los siguientes casos:

- Quando se haya hecho uso del derecho una vez excepto en el supuesto del artículo 61.3 del Convenio colectivo. (No se podrá presentar nueva solicitud).
- Quando se pierda la condición de personal laboral fijo o el carácter definitivo del puesto que ocupamos. (Se podrá presentar nueva solicitud cuando se recuperen ambas condiciones).
- Por excedencia sin derecho de reserva de puesto. (Se podrá presentar nueva solicitud tras el reingreso).
- Quando pasemos a ocupar un puesto de otra categoría. (Se podrá presentar nueva solicitud).
- Quando desaparezca la causa que da derecho a la mejora de empleo según lo previsto en el artículo 61 del Convenio Colectivo. (Se podrá presentar nueva solicitud si vuelve a darse alguno de los supuestos).
- Quando así se solicite. (Se podrá presentar nueva solicitud)

20º ¿Con qué periodicidad se actualizarán las listas de espera?

La actualización de las listas de espera se hará en cuatro ocasiones a lo largo del año, concretamente, el primer día de cada uno de los trimestres.

GESTIÓN DE LAS LISTAS DE ESPERA

21º ¿Cuándo se procederá a una oferta de mejora de empleo?

Una vez exista una vacante y cuente con la autorización correspondiente de la Dirección General de Recursos Humanos y Presupuestos (**ver pregunta 3º**).

22º ¿Cómo se hará llegar la oferta a las personas interesadas?

A través del teléfono y correo electrónico que se hayan facilitado en la solicitud, por tanto, debemos notificar al gestor de las listas de espera los cambios que se produzcan en esos datos de contacto.

23º ¿Qué plazo hay para responder a una oferta de mejora de empleo?

Se dispondrá de un día de plazo desde la notificación, no se contarán sábados, domingos y festivos.

En caso de no contestación, no aceptación, no personación o renuncia, podrá dar lugar a la exclusión de la lista de espera para la mejora de empleo, cuestión que será resuelta por el órgano gestor de la lista de espera.

24º ¿Existe algún orden para efectuar las ofertas de mejora de empleo?

Sí. Cuando haya una vacante con autorización de cobertura y siempre en la misma categoría, se procederá con el siguiente criterio de prioridad:

- a. En los supuestos de vacante con jornada completa, en primer lugar, se ofertará a la lista de mejora de empleo por jornada parcial para pasar a tiempo completo y, en segundo lugar, a la lista por lejanía, centro de trabajo a más de 40 km o una hora y media en transporte público del domicilio habitual.
- b. En los supuestos de vacantes con jornada parcial, en primer lugar, se ofertará a la lista de mejora de empleo por conciliación, para pasar de jornada completa a parcial y, en segundo lugar, a la lista por jornada parcial para mejorar, en su caso, el porcentaje de trabajo.

25º ¿Puedo estar en más de una lista de mejora de empleo a la vez?

No. En caso de que concurren más de uno de los supuestos que dan derecho a ejercer la mejora de empleo, la integración se producirá sobre la lista por jornada parcial, debiendo indicar en la solicitud si se acepta el cambio de puesto cualquiera que sea la lejanía con el domicilio habitual o, por el contrario, con el límite de 40 km o una hora y media en transporte público.

26º ¿Qué efectos tiene aceptar una oferta de mejora de empleo?

Dependiendo del supuesto desde el que se solicita la mejora tiene un efecto u otro, en los siguientes términos:

- a. Carácter definitivo en el supuesto de estar desempeñando una jornada a tiempo parcial y la oferta de mejora de empleo es una jornada completa o de mayor porcentaje.
- b. Carácter definitivo en el supuesto de estar desempeñando una jornada completa y la oferta de mejora de empleo es por conciliación a una jornada parcial.
- c. Carácter provisional en el supuesto de una oferta de mejora de empleo por lejanía, distancia de más de 40 km o una hora y media en transporte público entre lugar de trabajo y domicilio habitual. En este caso, el puesto de origen queda en reserva y se deberá solicitar, para su ocupación definitiva, en el primer concurso de traslados que se convoque, de no hacerlo se retornará al puesto de origen.

27º ¿Se puede renunciar a la propuesta de mejora de empleo?

Una vez formalizada la oferta y concretado el traslado al nuevo destino, no se puede renunciar a él.

28º ¿Cuándo entró en vigor el Acuerdo para la mejora de empleo?

El Acuerdo para la mejora de empleo está en vigor desde el día siguiente a su publicación en el BOCM (14-agosto-2019). Si bien, la convocatoria concreta se publicará, de nuevo en el BOCM, en el mes de septiembre (**ver pregunta 6**).

29º ¿Qué vigencia tiene el Acuerdo para la Mejora de Empleo?

La vigencia es indefinida, es decir, en tanto se acuerde otro que lo sustituya.