



RESOLUCIÓN DE LA DIRECTORA GERENTE DE LA AGENCIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LA REEDUCACIÓN Y REINSERCIÓN DEL MENOR INFRACITOR (ARRMI), POR LA QUE SE DETERMINA LA CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UN SISTEMA PERMANENTE DE MEJORA DE EMPLEO PARA PERSONAL LABORAL FIJO EN EL ARRM

Atendiendo a la Disposición Transitoria Decimoséptima del vigente Convenio Colectivo, y en desarrollo del artículo 61 del Convenio Colectivo 2021-2024, y atendiendo a los acuerdos de la Comisión Paritaria para su seguimiento, específicamente a los acordados en fecha 26 de julio de 2019 y 19 de octubre de 2018.

Se establece la creación de un sistema de gestión de solicitudes de mejora de empleo del personal laboral fijo del ARRM, que se encontrará activo hasta el momento de la implementación de la Bolsa de Mejora referida en la mencionada Disposición Transitoria Decimoséptima del vigente Convenio Colectivo.

I. OBJETO, SUJETOS Y PUBLICIDAD

El objeto del sistema de mejora de empleo será proporcionar al personal laboral fijo del ARRM un sistema por el que poder acceder a las mejoras de empleo contempladas en el artículo 61 del Convenio Colectivo 2021-2024.

Podrán solicitar mejora de empleo por este sistema el personal laboral fijo que:

1. Se encuentre desempeñando con carácter definitivo un puesto de trabajo de forma parcial, con el fin de pasar a ocupar con igual carácter definitivo otro puesto vacante de forma definitiva, o de jornada parcial, siempre que en este caso el porcentaje de jornada sea superior a la del puesto que ocupa.
2. Encontrándose desempeñando con carácter definitivo un puesto de jornada completa, quiera solicitar un puesto de jornada parcial, igualmente con carácter definitivo.
3. Se encuentre ocupando un puesto con carácter definitivo que diste más de 40 kms, en coche, o más de una hora y treinta minutos, en transporte público, de su lugar de residencia habitual. Este personal podrá ejercer su derecho a mejora de empleo al objeto de ocupar -con carácter provisional- otra plaza adscrita a otro centro de trabajo más cercano a dicha residencia.

A estos efectos NO podrá optar a esta mejora aquel personal que tenga una reducción de jornada concedida por cualquiera de los mecanismos establecidos, ni los que tengan concedida una situación de jubilación parcial. Tal y como dispone la Resolución de 26 de julio de 2019, de la Directora General de Función Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de 26 de julio de 2019, de la Comisión Paritaria de Desarrollo, Interpretación, Vigilancia y Aplicación del Convenio Colectivo Único, por el que se establecen las condiciones de constitución y el procedimiento de gestión de las bolsas para la mejora de empleo, en su punto 8.2.a), relativo a los requisitos de integración.

El sistema de mejora se publicitará a través de un anuncio en los tablones de anuncios de todos los centros dependientes del organismo. En dicha publicidad se especificarán las condiciones de



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **1037792666953078040440**

participación, el sistema de presentación de las solicitudes y los criterios de ordenación de las mismas.

II. FUNCIONAMIENTO DEL MECANISMO

1. Solicitudes

El personal laboral fijo referido en el punto anterior interesado en participar en el mecanismo de mejora de empleo, tendrá que presentar el formulario correspondiente a través del Registro del ARRMI dirigido al Área de Personal del ARRMI.

El formulario contendrá los datos básicos del empleado, así como la opción de mejora que solicita. También contendrá el compromiso de alta en NOTE para la tramitación de comunicaciones digitales, de conformidad con el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. En caso contrario, se requerirá al solicitante para que subsane esta circunstancia.

2. Recepción y ordenación

Recibidas las solicitudes llegadas a través del Registro de ARRMI, el Área de Personal se encargará de incluirlas en la base de datos correspondiente a la categoría y tipo de mejora del solicitante, donde será ordenada según el orden recepción, tal y como especifica el artículo 61.2 del Convenio Colectivo.

3. Filtración de vacantes y oferta

En el análisis periódico de vacantes realizado por el Área de Personal, se filtrarán aquellas vacantes que cumplan las siguientes condiciones:

- No encontrarse vinculada a ninguna oferta de empleo público ni sistema de provisión ordinario (ingreso libre, estabilización o concurso de traslados)
- No encontrarse vinculada a ningún proceso de funcionarización o transformación a categoría viva de los correspondientes catálogos de la DG de Función Pública

Dichas vacantes se ofertarán de acuerdo a las solicitudes existentes. En el caso de que la oferta no sea seleccionada por ningún trabajador incluido en el mecanismo de mejora, o no hubiese solicitudes, se procederá a tramitar su cobertura como vacante ordinaria con su consecuente vinculación.

4. Gestión de ofertas

Los empleados incluidos en el sistema de mejora podrán encontrarse en situación de disponibilidad o no, siguiendo los criterios del apartado decimoprimer del acuerdo de la Comisión Paritaria de 26 de julio de 2019. Asimismo, se incluyen los criterios de justificación del rechazo de la oferta según el apartado decimosegundo del mismo acuerdo.

Situaciones y hechos que provocan la situación de NO DISPONIBILIDAD en el mecanismo de mejora de empleo

1. No contestación en plazo al llamamiento realizado por los gestores del mecanismo (plazo: 1 semana). NO DISPONIBILIDAD durante 12 meses.
2. Rechazo injustificado de una oferta. NO DISPONIBILIDAD durante 12 meses.
3. Falta de incorporación en el caso de una adscripción provisional previa a la adjudicación definitiva de la mejora. NO DISPONIBILIDAD durante 12 meses.



4. Sanción disciplinaria. NO DISPONIBILIDAD mientras dure la sanción.
5. Acceso a situación de excedencia con derecho a reserva de puesto. NO DISPONIBILIDAD mientras dure la excedencia o la reserva del puesto.

Pasado el tiempo que dure la NO DISPONIBILIDAD o el hecho causante de la misma, será el interesado quien comunicará a los gestores del mecanismo su reactivación de la DISPONIBILIDAD

Causas justificadas de rechazo de ofertas:

1. Situación de incapacidad temporal, acreditada mediante parte de baja
2. Situación de disfrute de permiso de maternidad/paternidad, adopción o lactancia (acumulada en jornadas completas)
3. Pertenecer al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo y que dicha situación concorra en motivo justificado de rechazo de la oferta planteada.
4. En el caso de mejoras de empleo relacionadas con la jornada, que el destino propuesto se encuentre a más de 40 kms del domicilio habitual o más de 1 hora y 30 minutos en transporte público.

Motivos de exclusión del mecanismo:

1. Pérdida de la condición de laboral fijo
2. Adscripción definitiva a otro puesto de trabajo por alguno de los mecanismos de provisión previstos (Concurso de Traslados, Procesos de Selección Objetiva, etc)
3. Desaparición de la situación causante de la solicitud de mejora
4. Por solicitud del interesado

5. Aceptación de oferta y gestión posterior

Aceptada la oferta por el empleado, se tramitará el cambio de puesto de trabajo a través del mecanismo establecido por la DG de Recursos Humanos, adscribiendo al trabajador al nuevo puesto de forma definitiva y liberando el puesto de origen. La aceptación de la oferta supondrá la salida del trabajador del mecanismo de mejora.

El presente mecanismo estará vigente hasta el desarrollo de lo establecido en la Disposición Transitoria Decimoséptima del vigente Convenio Colectivo.

LA DIRECTORA / GERENTE.- María del Pilar López González

