



Comunidad de Madrid

comisiones obreras Sector de la A. Autonómica FSC - M		Dirección General de Función Pública VICEPRESIDENCIA, CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO
FECHA 26-07-19		
ENTRADA	SALIDA	
Nº 28	Nº	

**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**

El artículo 61 del Convenio Colectivo Único del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid para los años 2018-2020 ha introducido la posibilidad de que el personal laboral fijo pueda ejercer el derecho de opción a mejora de empleo a ocupar otro puesto, de su misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso especialidad, en determinados supuestos tasados, por motivos de conciliación de su actividad profesional con su vida personal y familiar vinculados con la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, así como en el caso de que se encuentre desempeñando un puesto a jornada parcial.

Esta previsión se acompaña en el texto convencional citado de una regulación esencial de los términos y condiciones para el ejercicio del referido derecho de opción, que, sin embargo, para hacerse efectivo requiere de la constitución de las correspondientes bolsas por mandato del propio precepto citado.

A estos efectos, se ha considerado preciso aprobar el presente acuerdo en el seno de la comisión paritaria, a fin de establecer las condiciones esenciales tanto para la constitución de las bolsas de mejora de empleo como para su utilización posterior, de modo que se permita el ejercicio al derecho de mejora reconocido en la normativa convencional al personal laboral fijo y, a su vez, se asegure su compatibilidad con un grado suficiente de eficacia en la gestión administrativa de los servicios públicos.

Para tal fin, el presente acuerdo abre la posibilidad de integrarse en estas bolsas de mejora de empleo a todo el personal laboral fijo que cumpla con



Comunidad  
de Madrid

Dirección General de Función Pública  
VICEPRESIDENCIA,  
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA  
Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO

alguno de los requerimientos del apartado 1 del artículo 61 del Convenio Colectivo, con un carácter estrictamente voluntario, y consagra como único criterio de prelación la fecha de presentación de su solicitud.

En todo caso, la utilización de estas bolsas de mejora de empleo se refieren a los supuestos de puestos de trabajo que precisen de su cobertura definitiva, de la misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso especialidad, que la de la persona solicitante.

En virtud de lo que antecede, haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 5.1.b) del Convenio Colectivo Único, la comisión paritaria de desarrollo, interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, en su sesión de 26 de julio de 2019, adopta, con el voto favorable de las organizaciones sindicales CCOO, CSIT UNIÓN PROFESIONAL y FeSP UGT Madrid, el siguiente

## ACUERDO

### I. CUESTIONES GENERALES

#### **Primero.- Objeto.**

El presente acuerdo tiene como objeto establecer las condiciones y el procedimiento para la gestión de las bolsas para el acceso a la mejora de empleo, según lo previsto en el artículo 61 del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid para el período 2018-2020.

#### **Segundo.- Ámbito de aplicación.**

1. Este acuerdo será aplicable en relación con el personal laboral fijo de cualquiera de las categorías profesionales incluidas dentro del ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid para el período 2018-2020.



Comunidad  
de Madrid

Dirección General de Función Pública  
VICEPRESIDENCIA,  
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA  
Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO

2. Podrán ser objeto de cobertura, con carácter definitivo o provisional, según lo previsto en el apartado decimoctavo de este acuerdo, las plazas pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales adscritas a alguna de las consejerías, organismos autónomos y entes públicos incluidos dentro del ámbito del Convenio Colectivo, a través de las personas candidatas de la bolsa de mejora de empleo aprobada para la correspondiente categoría profesional.

**Tercero.- Supuestos.**

1. En el supuesto de existir un puesto vacante que precise de su cobertura definitiva y se cuente con la correspondiente autorización previa de la dirección general competente en materia de presupuestos y recursos humanos, con anterioridad a su provisión a través de personal temporal, en su caso, el órgano de personal de la consejería, organismo autónomo o ente al que esté adscrita la plaza habrá de activar los mecanismos de mejora de empleo de conformidad con lo dispuesto en este acuerdo.
2. En ningún caso será de aplicación el procedimiento previsto en el presente acuerdo para la cobertura de los puestos de carrera.

**Cuarto.- Competencias.**

1. Corresponderá a la dirección general con competencias en materia de función pública la aprobación, mediante resolución, de la convocatoria para la constitución de las bolsas y el dictado de todos los actos administrativos derivados de la ordenación de las personas que formen parte de las mismas, así como su actualización.
2. La gestión de la bolsa será centralizada en el órgano señalado en el punto anterior, si bien le corresponderá a la unidad de personal de la consejería, organismo autónomo o ente del que dependa el puesto de trabajo objeto de cobertura el llamamiento de las personas candidatas que formen parte de las bolsas de mejora de empleo para la provisión de aquel.

*[Handwritten signature]*  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL

**Quinto.- Publicidad.**

Se publicarán en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid las resoluciones de convocatoria para la constitución de las bolsas de mejora de empleo, indicando que la composición de las mismas se encontrará disponible y actualizada para su consulta en la página web de la Administración autonómica.

No obstante lo anterior, tanto en la constitución de las bolsas como en su gestión ulterior se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la intimidad de las personas interesadas que tengan la condición de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

**II. FORMACIÓN Y CONTENIDO DE LAS BOLSAS DE MEJORA DE EMPLEO**

**Sexto.- Finalidad y constitución de las bolsas.**

1. Las bolsas tienen como finalidad ordenar la lista de personas candidatas a ejercer la opción voluntaria de mejora de empleo para la cobertura de un puesto de trabajo de su misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso, especialidad, de modo que las posibilidades reconocidas al efecto por el artículo 61 del Convenio Colectivo Único se desarrollen de conformidad con los principios de igualdad, objetividad, publicidad, transparencia y seguridad jurídica.
2. A tal fin, se constituirán tres bolsas independientes, una por cada uno de los supuestos enumerados en el punto 2 del apartado octavo, en los que el personal laboral fijo podrá ejercer el derecho de opción a mejora de empleo. En cada una de dichas bolsas se procederá a la diferenciación de las personas candidatas en función del área de actividad, grupo profesional, categoría profesional y, en su caso, especialidad de pertenencia.

**Séptimo.- Prevalencia de las bolsas de mejora de empleo.**



1. Sin perjuicio de la condición del concurso de traslados como sistema normal de movilidad conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 del Convenio Colectivo, la provisión de puestos de trabajo vacantes de necesaria cobertura se efectuará preferentemente a través de las bolsas de mejora de empleo, a cuyos efectos estas tendrán carácter prevalente sobre las bolsas de espera para la cobertura temporal de plazas de la categoría de auxiliar de control e información por personas de la categoría de personal auxiliar de servicios en régimen de tareas de superior categoría, previstas en el artículo 44 del Convenio Colectivo Único, y sobre las bolsas abiertas permanentemente reguladas en el mismo precepto.
2. No obstante lo anterior, los cambios de turno contemplados en el artículo 67.3 del Convenio Colectivo se efectuarán, de proceder, con anterioridad a la activación del procedimiento de mejora de empleo.

**Octavo.- Requisitos de integración.**

1. Las personas interesadas en formar parte de una de las bolsas reguladas en este acuerdo con carácter general habrán de ostentar la condición de personal laboral fijo, encontrarse en servicio activo y estar ocupando con carácter definitivo un puesto de trabajo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Único, con excepción de las empresas públicas.
2. Además deberán encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:
  - a) Estar desempeñando un puesto de trabajo que tenga asignado una jornada parcial. En consecuencia, no se considerarán comprendidos en este supuesto aquellos casos en que la persona interesada esté prestando sus servicios en régimen de jornada parcial por decisión voluntaria en virtud de cualquiera de los mecanismos de reducción de jornada regulados en los artículos 112, 113 y 114 del vigente Convenio Colectivo, o como consecuencia de una jubilación parcial.

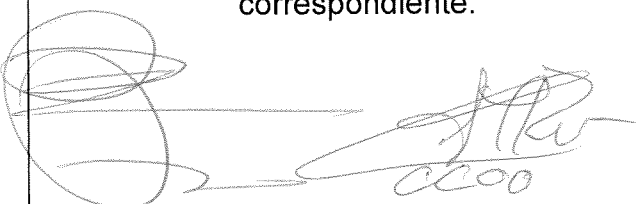
- b) Estar destinado en un puesto de trabajo con jornada completa y, por razones de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, haber optado al desempeño de un puesto de jornada parcial.
- c) Estar ocupando un puesto de trabajo que diste más de 40 km, en coche, o más de una hora y treinta minutos, en transporte público, de su lugar de residencia habitual, siempre que así lo acredite mediante el oportuno certificado de empadronamiento y a través de la documentación justificativa del tiempo de desplazamiento, en su caso.

A efectos de determinación de distancias y tiempos de desplazamiento, se estará preferentemente a lo que al respecto esté previsto por el Consorcio Regional de Transportes de la Comunidad de Madrid y, en su defecto, a lo que resulte de las aplicaciones informáticas de común uso que para tal fin se concreten, en su caso, por la comisión paritaria.

- 3. Los requisitos y demás condiciones exigibles se deberán cumplir en el momento de la inscripción en la bolsa y mantenerse mientras permanezcan inscritos en ésta.

**Noveno.- Solicitudes de inclusión.**

- 1. El modelo de solicitud figurará en la propia resolución de convocatoria de la bolsa y se podrá descargar y presentar a través de la web "madrid.org", o en la forma establecida en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- 2. Las solicitudes iniciales se podrán presentar en el plazo de un mes desde el día siguiente a la publicación de la resolución de convocatoria de la bolsa correspondiente.



UGT

Una vez finalizado dicho plazo, las solicitudes de nueva inclusión podrán presentarse en cualquier momento, de la forma y en los lugares indicados en el punto anterior, sin perjuicio de que la inclusión en la correspondiente bolsa se demore a la fecha de su actualización conforme a lo establecido en el apartado decimocuarto.

3. Para el ejercicio del derecho de mejora previsto en la letra c) punto 2 del apartado octavo, la persona interesada deberá indicar obligatoriamente en su solicitud los municipios del ámbito de la Comunidad de Madrid o, dentro de la ciudad de Madrid, los distritos en relación con los que pretende ejercer su opción de mejora de empleo, con un máximo de cinco posibilidades diferentes en ambos supuestos.

En todo caso, los municipios o distritos en relación con los cuales se postule un traslado por mejora de empleo deberán implicar una disminución efectiva de la distancia entre el domicilio de la persona interesada y su centro de trabajo o una reducción del tiempo de desplazamiento, de modo que los mismos resulten inferiores a los parámetros previstos en el referido apartado.

4. En la solicitud de incorporación a la bolsa, la persona interesada podrá condicionar su traslado a que el nuevo destino no comporte cambio de turno o modificación del régimen de descanso semanal en relación con el correspondiente puesto de trabajo de origen, en cuyo caso únicamente se le comunicarán las ofertas que cumplan con dichas condiciones.

A estos efectos se considerará que hay cambio en el sistema de descanso semanal cuando implique pasar de descansos en fines de semana a descansos en cualquier día de la semana, o viceversa.

**Décimo.- Criterios de ordenación de las bolsas.**

Las personas candidatas que cumplan con los requisitos exigidos para la inscripción en cada bolsa, se ordenarán por prioridad en función de la fecha de



presentación de solicitudes y, en el supuesto de que varias presenten su solicitud en el mismo día, se ordenarán por orden alfabético a partir de la letra que resulte de aplicación conforme al sorteo público celebrado para determinar el orden de actuación de los aspirantes en la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid correspondiente al año de constitución de la bolsa.

**Decimoprimer.- Situaciones de las personas integrantes de las bolsas.**

1. Las personas candidatas en las bolsas se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

a) Disponibilidad: es la situación en la que se hallan las personas candidatas cuando están en disposición de ejercer su derecho de opción.

b) No disponibilidad: Incluye a las personas candidatas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

1º No haber contestado en plazo al llamamiento realizado. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad en dicha bolsa durante doce meses contados desde la fecha de llamamiento.

2º Haber rechazado injustificadamente una oferta. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad en la bolsa desde la que se hubiese producido el llamamiento durante doce meses contados desde la fecha de rechazo.

3º No haberse incorporado injustificadamente al puesto previamente aceptado, únicamente en el supuesto de que se trate de una mejora de empleo mediante adscripción provisional. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad en dicha bolsa durante doce meses contados desde la fecha prevista para la incorporación.





Comunidad  
de Madrid

4º Haber sido sancionado en virtud de resolución firme recaída en el correspondiente expediente disciplinario a suspensión de empleo y sueldo, traslado forzoso o demérito. Esta circunstancia dará lugar a la situación de no disponibilidad durante el tiempo que dure la sanción.

5º Haber accedido a una excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, en tanto permanezca en esta situación o desaparezca el derecho a la reserva. En este caso, la persona interesada habrá de aportar copia del correspondiente acto declarativo de la excedencia o indicar los datos identificativos del procedimiento en el que el mismo se haya adoptado.

6º Haber rechazado una oferta por alguna de las causas justificadas relacionadas en las letras a), b) y c) del apartado decimosegundo, debidamente acreditada, en cuyo caso la situación de no disponibilidad se prolongará únicamente durante el tiempo que dicha causa se mantenga.

Serán causas justificadas de rechazo las previstas en el apartado siguiente.

2. Una vez finalizada la causa que diera lugar a las situaciones relacionadas en los números 4º, 5º y 6º de la letra b) del punto anterior, la persona candidata habrá de comunicar tal extremo al órgano gestor de la oportuna bolsa, a efectos de su reincorporación a la misma en el orden de prelación que le correspondía antes de la de la situación de no disponibilidad.

En tanto no tenga lugar esta comunicación, se mantendrá en dicha situación de no disponibilidad.

3. Las personas candidatas que no reúnan el requisito exigido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, para ocupar plazas cuyo desempeño suponga la realización de

actividades que impliquen contacto habitual con menores, podrán permanecer en la bolsa en la situación que les correspondan de acuerdo con los criterios indicados en el punto 1 de este apartado, si bien únicamente se les podrán ofrecer puestos para cuya provisión no sea necesario el cumplimiento de esta condición.

**Decimosegundo.- Causas justificadas de rechazo de una oferta.**

1. A efectos de lo previsto en el presente acuerdo, constituirán causas justificadas de rechazo de una oferta de mejora de empleo cualquiera de las enumeradas a continuación:

- a) Encontrarse la persona candidata en situación de incapacidad temporal, acreditada mediante la presentación del correspondiente parte de baja.
- b) Encontrarse la persona candidata disfrutando de un permiso de nacimiento, de adopción, del progenitor diferente de la madre biológica o de lactancia, siempre que, en este último caso, se esté haciendo uso del mismo en la modalidad de acumulación en jornadas completas.

Se entiende equiparada a la baja por maternidad, a efectos de renuncia a una posible oferta, el supuesto de avanzado estado de gestación, con la documentación médica acreditativa de tal extremo.

- c) Encontrarse la persona candidata dentro de los colectivos de mujeres víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, siempre que justifiquen la concurrencia de una causa directamente relacionada con el motivo de su inclusión dentro de dichos colectivos. Este supuesto constituirá igualmente una causa justificada de no incorporación al puesto de destino o de renuncia durante su desempeño.
- d) En el supuesto de mejora de empleo como consecuencia de la modificación de la duración de la jornada, la lejanía entre el domicilio particular de la persona candidata y el centro de trabajo que



corresponda a la oferta que le hubiera sido realizada, siempre que el nuevo destino comporte una distancia entre su lugar de residencia habitual y su centro de trabajo superior a 40 km, en coche, o comporte un tiempo de desplazamiento superior a una hora y treinta minutos, en transporte público.

La concurrencia de este supuesto habrá de justificarse por la persona candidata de la forma y con la documentación prevista en la letra c) del punto 2 del apartado octavo.

2. La renuncia a una oferta por cualquiera de las causas enunciadas no implicará en ningún caso la exclusión de la bolsa, sino que la persona candidata quedará en situación de no disponibilidad en los casos contemplados en las letras a), b) y c), mientras duren las circunstancias que los motivan, y continuará en situación de disponibilidad en el supuesto previsto en la letra d).

**Decimotercero.- Exclusión de las bolsas.**

1. Las personas integrantes de la bolsa correspondiente habrán de ser excluidas en los siguientes casos:
  - a) Cuando hayan hecho uso de su derecho de opción a la mejora de empleo, excepto en el supuesto excepcional previsto en el artículo 61.3 del Convenio Colectivo Único.
  - b) Cuando pierdan la condición de personal laboral fijo de la categoría profesional correspondiente, sean declaradas respecto de ella en una situación de excedencia sin derecho a reserva de puesto de trabajo o dejen de ocupar con carácter definitivo un puesto de dicha categoría, área de actividad y, en su caso, especialidad.
  - c) Cuando pasen a desempeñar, por un procedimiento voluntario diferente al de mejora de empleo, otro puesto de trabajo con carácter definitivo.

- d) Cuando desaparezca la situación prevista en el artículo 61 del Convenio Colectivo como justificativa de una mejora de empleo, cualquiera que sea la causa de ello.
- e) Cuando así lo soliciten, mediante escrito dirigido al órgano gestor de la bolsa.
2. La exclusión se acordará por resolución motivada del órgano que gestiona la bolsa, que se notificará a la persona interesada.
3. En el caso previsto en la letra a) del punto 1, la exclusión impedirá la presentación de una nueva solicitud de mejora de empleo en la misma categoría profesional, área de actividad y, en su caso, especialidad y por el mismo supuesto de entre los tres previstos en el punto 2 del apartado octavo. No será, por el contrario, causa impeditiva de la formulación de otra solicitud de mejora de empleo en otra categoría profesional o fundamentada en otra de las restantes circunstancias que así lo posibilitan según lo establecido en dicho apartado, diferente a la que motivó el correspondiente traslado.

En el supuesto enumerado en la letra b) del punto 1, la exclusión no impedirá la presentación de una nueva solicitud de pertenencia a la bolsa, una vez recupere o adquiera nuevamente la condición de personal laboral fijo, reingrese al servicio activo u obtenga con carácter definitivo un puesto de trabajo, y ello siempre que continúen concurriendo las circunstancias que posibiliten el ejercicio del derecho a la mejora de empleo.

En el caso previsto en la letra c) del punto 1, la exclusión no impedirá la presentación posterior de una nueva solicitud de pertenencia a la bolsa, ordenándose en la bolsa en el puesto que proceda conforme a la fecha de la nueva solicitud.

De concurrir la causa de exclusión contenida en la letra d) del punto 1, la persona interesada podrá formular una nueva solicitud de pertenencia a la



Comunidad  
de Madrid

correspondiente bolsa, a partir del momento en que vuelva a producirse alguno de los supuestos justificativos de aquella.

Cuando la exclusión sea consecuencia de renuncia conforme lo previsto en la letra e) del punto 1, la persona interesada podrá presentar una nueva solicitud, en cuyo caso se integrará en la bolsa en el lugar que le corresponda en función de la fecha de presentación de esta nueva petición.

#### **Decimocuarto.- Actualización de las bolsas.**

La actualización de cada bolsa se realizará mediante resolución del órgano que la aprobó, en el primer mes de cada uno de los trimestres naturales de cada año, en función de las solicitudes presentadas hasta el último día del mes inmediatamente anterior y de las variaciones que se hayan producido como consecuencia de su gestión ordinaria.

### **III. GESTIÓN DE LAS BOLSAS DE MEJORA DE EMPLEO**

#### **Decimoquinto.- Solicitud de personas candidatas.**

1. Cuando concurra el supuesto previsto en el apartado tercero y se cuente con la autorización de la dirección general competente en materia de presupuestos y recursos humanos, la unidad de personal de la consejería, organismo autónomo o ente al que esté adscrita la plaza objeto de cobertura solicitará al órgano gestor de la bolsa la remisión de los datos de la persona candidata a la que le corresponda el llamamiento, conforme a su orden de prelación.
2. El órgano gestor de la bolsa dará traslado a la unidad de personal solicitante de la información relativa a la persona candidata que, por orden de prelación de la bolsa, proceda, en el plazo máximo de dos días hábiles.

A tal fin, se considerará como teléfono y correo electrónico facilitado por la persona candidata a efectos de notificaciones y comunicaciones, los que aquella hubiere hecho constar en la solicitud de incorporación a la bolsa. En

concreto, la persona interesada podrá indicar en dicha solicitud hasta dos números de teléfono diferentes, con expresión del orden de preferencia.

La persona candidata tendrá la obligación de comunicar al órgano gestor, formalmente y por escrito, cualquier cambio respecto de los datos necesarios para su localización.

3. La unidad de personal solicitante deberá practicar la notificación de la oferta conforme se establece en el apartado decimoséptimo.

La persona candidata dispondrá de un plazo de un día desde la notificación practicada, excluidos sábados, domingos y festivos, para personarse ante la unidad de personal solicitante a efectos de aceptar, en su caso, la oferta de mejora de empleo.

4. De aceptar la oferta, la unidad de personal solicitante habrá de remitir comunicación de dicho extremo al órgano gestor de la bolsa, en la que se deberá hacer constar el puesto concreto de que se trate.

En caso de no contestación o no aceptación por la persona candidata, o si esta no se presentara, renunciara o se encontrara en algún otro de los supuestos determinantes de la no disponibilidad todavía no declarado, la unidad de personal solicitante pondrá esta circunstancia en conocimiento del órgano gestor, debiendo dar traslado, asimismo, de cuanta documentación justificativa acredite dichas circunstancias. El órgano gestor de la bolsa, tras realizar las comprobaciones pertinentes, dictará, de proceder, la correspondiente resolución motivada de la situación en la que quede en la bolsa.

**Decimosexto.- Orden de prelación en la oferta de vacantes.**

1. En función de la jornada asignada al puesto de trabajo para el que se solicita su cobertura, se seguirá el siguiente orden de prelación dentro de una misma categoría y, en su caso, especialidad:

- a. Puesto de trabajo con jornada parcial: se ofertará a las personas candidatas de la bolsa constituida conforme al supuesto previsto en la letra b) del punto 2, del apartado octavo.

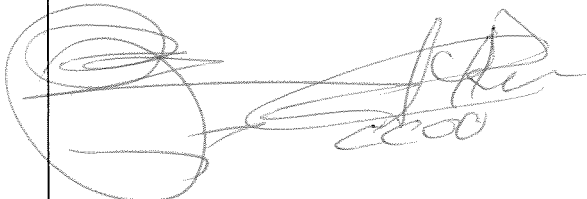
Cuando el puesto tenga asignado un porcentaje de jornada igual o superior al 75 % de la jornada ordinaria, en caso de que no se cubra por alguna de las personas candidatas de dicha bolsa, se podrá ofertar a las que pertenezcan a la bolsa constituida conforme al supuesto previsto en la letra a), del citado apartado.

- b. Puesto de trabajo de jornada completa: se ofertará en primer lugar a las personas candidatas de la bolsa constituida conforme al supuesto previsto en la letra a) del punto 2 del apartado octavo, y de no ser posible su cobertura según este criterio, se ofrecerá a las personas integrantes de la bolsa constituida conforme al supuesto previsto en la letra c) de ese mismo apartado.

2. En el caso de que en una misma persona candidata concurren más de uno de los supuestos previstos en el punto anterior, se integrará en la bolsa correspondiente a la mejora de empleo por cambio de jornada parcial a jornada completa, si bien podrá indicar en su solicitud si acepta el cambio a un puesto con este último tipo de jornada cualquiera que sea la lejanía entre su lugar de residencia habitual y el nuevo centro de trabajo o si, por el contrario, condiciona el nuevo destino a que este, además de comportar un aumento en la duración de la jornada, se encuentre situado dentro de los parámetros de distancia o de tiempo de desplazamiento establecidos en la letra c) del punto 2 del apartado octavo.

**Decimoséptimo.- Orden y procedimiento de los llamamientos.**

1. Las contrataciones se realizarán respetando el orden de prelación de las personas candidatas disponibles que integran la correspondiente bolsa.



2. La notificación a la persona candidata de la oferta de empleo se realizará por la unidad de personal solicitante mediante llamada telefónica conforme a los datos consignados en la solicitud. Se realizarán dos avisos en distintas horas del mismo día al teléfono indicado en aquella, dejando constancia de la fecha, hora y persona que los ha realizado.

Si la persona interesada hubiera identificado en su solicitud dos números de teléfono diferentes, la comunicación se intentará inicialmente en el número que haya señalado como preferente y, de no ser posible aquella, se efectuará a través del segundo número. Las llamadas a ambos números podrán ser consecutivas en cada uno de los dos avisos en distintas horas del mismo día previstos en el párrafo anterior.

En el caso de no haber podido contactar mediante llamada telefónica, se enviará aviso al correo electrónico facilitado por la persona candidata, debiendo quedar acreditado el envío de dicha oferta. Transcurridas 24 horas sin que exista contestación se entenderá como una renuncia tácita, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

Intentada sin efecto la notificación de la oferta, rechazada o no contestada la misma, se procederá al llamamiento de la siguiente persona incluida en la bolsa.

En todo caso, el número de llamamientos para la provisión de un mismo puesto de trabajo no será mayor de tres, con independencia de la bolsa o bolsas en las que éstos se realicen, pudiéndose proceder a continuación a su cobertura temporal de acuerdo con los sistemas establecidos a tal fin en el vigente Convenio Colectivo, en caso de no encontrar una persona candidata a través de dichos llamamientos para su desempeño conforme al orden de prelación previsto en el apartado decimosexto.

3. Cuando se trate de la cobertura de plazas para cuyo desempeño sea precisa la aportación de la certificación negativa del Registro Central de





Delinquentes Sexuales prevista en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, la formalización del traslado quedará condicionada a la previa acreditación del cumplimiento de este requisito por la persona interesada.

De no ser posible el traslado por incumplimiento de esta condición, la unidad de personal que haya efectuado el llamamiento lo pondrá en conocimiento del órgano gestor de la bolsa, a fin de la indentificación de la siguiente persona a la que ofrecer el puesto, en su caso, así como a efectos de lo dispuesto en el punto 3 del apartado decimoprimer.

**Decimoctavo.- Efectos de la aceptación de la mejora de empleo.**

1. El personal laboral fijo que conforme al procedimiento previsto en el presente acuerdo acepte la oferta de otro puesto de trabajo, desempeñará el mismo, en función del motivo por el que se generó su derecho a la mejora de empleo:
  - a) Con carácter definitivo, en los supuestos regulados en las letras a) y b) del punto 2, del apartado octavo.
  - b) Con carácter provisional, en los supuestos regulados en la letra c) del punto 2, del apartado octavo, y con reserva del puesto de trabajo que se encontrara ocupando de forma definitiva.

En ambos supuestos, el nuevo destino será irrenunciable una vez formalizado el traslado.

2. En el caso de que proceda a una adscripción provisional, el correspondiente puesto de trabajo deberá incorporarse al primer concurso de traslados que se convoque, y la persona que lo ocupe provisionalmente habrá de solicitarlo, sin perjuicio de su derecho a concurrir igualmente a cualquier otro puesto incluido en dicha convocatoria.

CS IT UNIÓN PROFESIONAL

En el supuesto de que la persona interesada incumpla el deber de participación en el referido concurso, procederá la revocación del traslado provisional, sin posibilidad de una nueva inclusión en una bolsa de mejora de empleo.

De no obtener en el concurso destino definitivo en el puesto de trabajo ocupado provisionalmente o en otro diferente, la persona interesada se reincorporará a su puesto de trabajo de origen.

#### IV. PARTE FINAL

##### **Decimonoveno.-** *Período transitorio.*

En tanto entren en funcionamiento las bolsas reguladas por este Acuerdo, mantendrá su eficacia el Acuerdo de 19 de octubre de 2018, de la comisión paritaria de vigilancia, control, interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid para el período 2018-2020, por el que se establece un régimen transitorio para la cobertura de vacantes a través de la previsión de mejora de empleo del artículo 61 del Convenio Colectivo.

En defecto de los mecanismos que, según dicho Acuerdo de 19 de octubre de 2018, hayan podido ser fijados en las diferentes consejerías para activar provisionalmente los sistemas de mejora de empleo, todas las necesidades de cobertura temporal de puestos de trabajo se proveerán, cualquiera que sea la causa determinante, según los sistemas generales convencionalmente previstos.

##### **Vigésimo.-** *Publicidad y vigencia.*

1. El presente acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.3 del Convenio Colectivo Único.



Comunidad  
de Madrid

Dirección General de Función Pública  
VICEPRESIDENCIA,  
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA  
Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO

2. Este acuerdo producirá efectos a partir del día siguiente a su publicación y extenderá su vigencia en tanto no se adopte otro que lo modifique o lo sustituya.

POR LA COMUNIDAD DE MADRID

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

FeSP UGT Madrid