

CSIT UNIÓN PROFESIONAL plantea soluciones a la Comisión Paritaria para evitar el retraso en los reingresos del personal de la AMAS

Uno de los temas propuestos en la reunión de la Comisión Paritaria celebrada el 29 de enero, ha sido la aplicación de los artículos 61 y 73 del Convenio Colectivo (2021-2024), respecto de la mejora de empleo y del reingreso desde situaciones sin derecho a reserva de puesto, en vista del volumen de contrataciones que por circunstancias de la producción existen en la AMAS, al objeto de evitar que transcurran más de tres meses para el reingreso.

Desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, ante la situación de vacantes sin cubrir en la AMAS y el elevado volumen de contrataciones temporales por circunstancias de la producción, planteamos la necesidad de priorizar y agilizar en un primer lugar, la aplicación del **art. 61 del C. Colectivo (2021-2024)**, tanto a las personas que habiendo obtenido plaza en los procesos de Estabilización de empleo, se encuentran a más de hora y media o más de 40Km desde su domicilio habitual al puesto de trabajo, o tienen contratos a porcentaje inferiores al 100%, sin tener que esperar más instrucciones de la D. G. de Función Pública que las recogidas en la **Resolución de 26 de julio de 2019** y en este **artículo del Convenio**. Tras la exposición de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** en la Comisión Paritaria, el debate y las aclaraciones pertinentes, se ha concluido que, **se ha de poner en marcha el Artículo 61 sin esperar instrucción alguna de la DGFP y empezar a facilitar las mejoras a los contratos con porcentajes inferiores al 100%**.



Y, sobre la reincorporación de trabajadores que han solicitado su reingreso tras haber cesado en su excedencia por incompatibilidad, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** plantea que el **Art. 73 del Convenio 2021-24** regula el reingreso desde situaciones sin derecho de reserva de puesto, indicando la necesidad de gestionar las solicitudes con agilidad y evitando dilaciones innecesarias. Además, reconoce la **importancia de reincorporar al personal siempre que existan vacantes**, tal y como ocurre en la AMAS. Los trabajadores que han solicitado su reingreso serían una solución inmediata para cubrir las vacantes, a la par que se reduciría la dependencia de contrataciones temporales, en consonancia con los objetivos de estabilidad laboral del **Convenio**, reduciendo la carga administrativa, al agilizarse el proceso de reincorporación y descargando del trabajo que conlleva la contratación de personal externo. Con esta agilidad de reincorporación se protegerían los derechos de los trabajadores, por lo que **agilizar la reincorporación de trabajadores en excedencia por incompatibilidad**, una vez cesada dicha situación, es una **medida necesaria y beneficiosa en el contexto actual de la AMAS** ya que: Responde al **problema de vacantes sin cubrir** y la **alta dependencia de contrataciones temporales**; Garantiza una **atención de calidad**, especialmente para los usuarios más vulnerables; Optimiza la gestión de recursos humanos y contribuye a la **estabilidad laboral**; Se alinea con las disposiciones del **C. Colectivo (2025-2028)** y refuerza el compromiso ético y social de la organización.

Finalmente, respecto del planteamiento de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, la Administración expone que, si bien es competencia de la D.G. de Recursos Humanos, se compromete a agilizar la incorporación de los supuestos en situaciones de "sin reserva de puesto de trabajo", como las excedencias por incompatibilidad.

