

NEGOCIACIÓN IV CONVENIO ÚNICO

SE INTENSIFICAN LAS REUNIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO PERO LA ADMINISTRACION SIGUE SIN MOSTRAR SU PROPUESTA ECONÓMICA

16/11/2018

Las reuniones de los diversos grupos de trabajo de esta semana han servido para completar un análisis de gran parte de capítulos del nuevo texto que se propone. Los temas abordados son los siguientes:

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio: Se analizó la propuesta enviada por la Administración, con la idea de cambiar el nombre de la actual CIVEA y Subcomisiones Delegadas por los de Comisión paritaria y Subcomisiones paritarias, respectivamente. CCOO y UGT insistimos en incluir entre las funciones de la antigua CIVEA la del estudio de integración en CU de colectivos fuera de convenio y procedentes de otros convenios dentro de la AGE, y la justificación de las contrataciones fuera de convenio que se propongan hacer.

Se dota de funciones a la **Comisión negociadora:** cambios normativos, clasificación profesional, sistema de retribuciones complementarias, etc.

Movilidad: Tras la propuesta conjunta presentada por **CCOO y UGT** hemos conseguido, entre otras cosas, que todo el personal fijo, con independencia de su modalidad contractual, pueda participar en idénticas condiciones en el concurso abierto y permanente. De este modo, el personal con contrato de **fijo-discontinuo o fijo a tiempo parcial** tendrán las mismas expectativas y opciones de mejorar sus condiciones laborales.

Reiteramos la posibilidad de añadir, en algún supuesto, una redacción al texto propuesto al objeto de garantizar el derecho al **reingreso**, que se haría, con carácter general, a través del concurso abierto y permanente.

Trabajamos en introducir las **mejoras para la conciliación** que propusimos **CCOO y UGT** que recogerían la movilidad excepcional para posibilitar cambio de localidad o de jornada, con carácter provisional, mientras persista la necesidad que generó la movilidad.

Acceso y promoción interna: Se debate sobre las expectativas de carrera profesional, con opción de salto en dos grupos en más supuestos que los hasta ahora existentes.

Cobra valor el sistema educativo actual en toda su extensión al contemplarse las cualificaciones profesionales del INCUAL para subir de grupo profesional, reduciendo el requisito de permanencia en grupo inferior pasando de 4 años a 2.

Es un error contemplar de forma separada la promoción interna, la clasificación profesional y la integración en los nuevos grupos profesionales, como está haciendo la Administración, porque es un conjunto indisoluble.

CCOO y UGT insistimos en el objetivo de implantar en el nuevo Convenio la **carrera profesional dentro del mismo puesto**. La Administración sigue sin querer entrar en este tema. De igual modo, consideramos que ha de ser incluida en el nuevo texto la promoción cruzada.

Situaciones administrativas: La Administración pretende limitar el plazo de la excedencia por interés particular a un máximo cinco años, apelando a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores que, como ley de mínimos, no mejora las condiciones de trabajo del personal laboral del Convenio, que es nuestro objetivo.

Régimen disciplinario: La propuesta de la Administración es un “refrito” del actual Convenio con lo establecido en el EBEP y otros convenios. Teniendo claro que el EBEP es aplicable al personal laboral en este aspecto, lo que no se puede hacer es incluir aspectos más desfavorables que no están en el convenio actual. Debemos exigir seguridad jurídica en esta materia. Quedamos a la espera, en todo caso, del estudio de nuestros gabinetes jurídicos.

Jornada y horarios, vacaciones, permisos y licencias: **CCOO y UGT** reivindicamos la jornada máxima de 35 horas y que queden especificados en el Convenio los distintos tipos de jornada existentes y la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Exigimos incluir y ampliar todas las **medidas que faciliten la conciliación** en caso de cuidado de menores, personas mayores dependientes, personas con discapacidad, etc., en cuanto a flexibilidad horaria, derecho a reducción de jornada, permisos y licencias, con mejoras en el caso de familias monoparentales y monomarentales.

Proponemos que se sustituya “días hábiles” por “días laborables”, lo cual hace inclusivos todos los tipos de jornadas. En el mismo sentido, se debe articular la jornada de verano, ya que actualmente no contempla el turno de tarde y otras jornadas, así como definir con precisión conceptos como **deber inexcusable**, y limitar criterios subjetivos que determinen la concesión de permisos como las necesidades de servicio.

Tienen que quedar mencionados expresamente en el Convenio los días adicionales de asuntos propios por antigüedad.

Sistema retributivo: Aunque estaba prevista la reunión de este grupo de trabajo, la Administración la ha pospuesto sin fecha de nueva convocatoria, incumpliendo así su compromiso de presentar los datos económicos.

Tras esta intensiva semana de reuniones, el hecho de no tener a estas alturas la información sobre el montante económico necesario para la firma de este Convenio enfría cualquier tipo de avance en la negociación por satisfactorio que pudiera parecer.