



Comisión Negociadora del IV Convenio Único. Movilidad interadministrativa y provisión de puestos.

Ayer tuvo lugar la primera reunión de la Comisión Negociadora del IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE. Aunque es el primer contacto, y se trataron los temas de manera muy general, os informamos de que se vio en la misma.

Cuestión previa.

Nos complace anunciaros que por fin, la Administración se hace eco de la propuesta de facilitar el cambio de régimen jurídico de personal laboral a personal funcionario y dice que sus actuaciones van a ir en este sentido. Aunque de momento ellos sólo contemplan este mecanismo para el área funcional 1, nuestra propuesta es mucho más ambiciosa y esperamos que comprendan que mantener dos regímenes jurídicos diferentes cuando las funciones que se realizan son las mismas, es un problema tanto para los trabajadores como para la Administración. Por ello, nuestra propuesta es que se facilite el cambio de régimen jurídico a todo el personal laboral que realice las mismas funciones realizadas por un Cuerpo o Escala de personal funcionario. Seguimos trabajando en este proyecto.

Movilidad interadministrativa.

Una vez más nos alegramos de poder deciros que la propuesta efectuada, ha sido admitida por la Administración y recoge que se establezca un mecanismo que facilite el retorno a la AGE del personal laboral que en su día tuvo que abandonarla por ser transferidos obligatoriamente a otras administraciones. La propuesta recoge además otros aspectos planteados, como que las plazas a este fin destinadas hayan sido previamente ofertadas en otros procedimientos de cobertura de puestos, que se establezca un porcentaje para este proceso mediante acuerdo de CIVEA, etc.

- Se propone la realización de una convocatoria independiente de plazas para ser cubiertas mediante movilidad interadministrativa. En este proceso se convocarían plazas que ya hubieran sido ofertadas como por ejemplo las que quedarán desiertas en el concurso de traslados o en el turno libre de la Oferta de Empleo.
- Se fijará un porcentaje de plazas que será determinado por acuerdo de la CIVEA. Este porcentaje será un tanto por ciento de la oferta, o de la tasa de reposición o cualquier otra posibilidad que determine la CIVEA y podría ser variable según las circunstancias de cada año.
- Se establecerá un mecanismo para facilitar el retorno del personal de AGE transferido a otras administraciones. Este personal fue transferido de manera obligatoria a las Comunidades Autónomas cuando la Ley transfirió las competencias y por ello consideramos de justicia que se les dé la opción de retornar si lo desean. También podrían contemplarse dar facilidades para el retorno en otras circunstancias.

Manifestamos nuestra preocupación por que se garantice la reciprocidad. Es estupendo permitir que compañeros de otras administraciones puedan acceder a la AGE pero siempre que el personal laboral del C.U. tenga igualmente abierta la posibilidad de trasladarse a otras administraciones públicas. Por ello, es fundamental que el acuerdo que se alcance asegure esta reciprocidad.

También solicitamos que la Administración informe a la CIVEA de todas las peticiones de movilidad interadministrativa que se produzcan.





Concurso de traslados.

La Administración lanza la siguiente propuesta donde habría hasta tres tipos de traslados:

- ▶ Traslado por concurso de traslado abierto y permanente: Para que el concurso fuera de verdad, abierto y permanente, el procedimiento tendría que estar totalmente automatizado. En la valoración de méritos sólo se tendría en cuenta la antigüedad en la Administración y en la categoría. Las circunstancias personales como la valoración de cursos, conciliación, etc. serían un obstáculo para que el concurso fuera realmente abierto y permanente.
- ▶ Traslados temporales por conciliación: En muchas ocasiones, las causas que motivan las necesidades de traslado son temporales (cuidado de familiar, trabajo del cónyuge, etc.). Estos traslados serían temporales, el trabajador tendría una reserva de puesto para que cuando desaparecieran tales circunstancias retornara a él y la plaza saliera a concurso para su cobertura definitiva. La diferencia con el actual artículo 32.4 es que la temporalidad no está determinada (no es un año prorrogable por otro) sino que pueden ser menor o mayor de acuerdo con las circunstancias de cada caso. De este modo, las adscripciones temporales del artículo 32.4 quedarían para necesidades extraordinarias.
- ▶ Traslado de puesto y trabajador: Movilidad a la vez del puesto y la persona. Cuando este traslado implique cambio de localidad sería voluntario para el trabajador.

Esta Asociación procederá al estudio detallado de esta propuesta debido a la gran trascendencia que tiene para todos los trabajadores.

Otras propuestas de la Administración:

- ▶ Reducir los procedimientos de movilidad, especialmente los que tienen que ver con la salud del trabajador: Manifestamos nuestra oposición a la reducción de la movilidad a lo que la Administración contestó que a lo que se refiere es a simplificar procedimientos y fusionar algunos.
- ▶ Desaparición de la figura de la permuta interadministrativa: No estamos conforme con esta supresión ya que si bien es cierto que hasta hoy no se han llevado a cabo, no quita para que en el futuro puedan darse las condiciones adecuadas para que se lleven a cabo.
- ▶ Revisión de los plazos posesorios: Alegando que las circunstancias actuales no son las mismas que cuando se fijaron estos plazos. No estamos conforme con que esta revisión signifique una reducción general de tales plazos que aunque no fue manifestado por la Administración es lo que pretenden.

Propuestas realizadas por CSIF-AGO:

Además de las ya manifestadas en los apartados anteriores, Las propuestas más significativas que efectuamos para mejorar el capítulo VI del C.U. son:

- ▶ Liquidación de haberes por días: Nos parece justo que los trabajadores perciban sus retribuciones de acuerdo con el trabajo que realmente desempeñan. De este modo, si como consecuencia de un traslado o una promoción interna un trabajador cambia de puesto y su remuneración varía, deberá cobrar los días trabajados en el puesto de origen a la cuantía que corresponda y desde el momento de la incorporación al nuevo puesto conforme a la cuantía establecida para el mismo. Esto aunque es lo justo, no es lo que sucede en la actualidad (art. 28.4).
- ▶ Establecer la obligación de negociar las bases de los concursos.



- Establece la obligatoriedad de, con cargo a las plazas del turno libre de la OEP, ofertar a los trabajadores fijos discontinuos y con contratos a tiempo parcial plazas a jornada completa para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los trabajadores y a lo establecido en el acuerdo de CIVEA de 29 de julio de 1999. La adjudicación de estas plazas implicará la novación de contrato de estos trabajadores. Las plazas que estos dejaran vacantes, se publicarían para su cobertura en el turno libre de la OEP.
- El concurso de traslados deberá convocarse y resolverse en el primer semestre del año. Todos los concursos de traslados tendrán al menos una fase de adjudicación en resultados sobre los puestos vacantes tras las adjudicaciones.
- El baremo para la adjudicación de puestos en los concursos de traslados será fijo e igual para todos los procesos dando más peso a los méritos profesionales.
- Los puntos extras por haber sido afectado por un traslado obligatorio, se otorgarán hasta que el trabajador consiga retornar a la localidad/provincia/isla donde se encontraba la plaza de origen siempre que no se traslade antes voluntariamente a otra localidad/provincia/isla.
- El plazo de incorporación será de tres días si no implica cambio de localidad del puesto y de un mes si implica cambio de localidad del puesto.
- El plazo máximo de retención del trabajador en el puesto de origen tras una adjudicación en concurso de traslados será de un mes.
- El cómputo de los plazos de cese e incorporación comenzará a contar cuando finalicen las vacaciones, permisos, licencias o bajas médicas.
- Mantenimiento del trabajador del derecho a optar en futuros concurso de traslados a un puesto del grupo de origen cuando se traslade a uno de grupo inferior.
- Permitir las “permutas simultaneas” (lo que se conoce como permutas a tres)
- Eliminar la limitación de que los trabajadores no puedan permutar si les faltan menos de cinco años para la jubilación. Esta limitación es discriminatoria.
- Las plazas asignadas mediante el procedimiento establecido en el artículo 32.4 (adscripciones temporales a puestos vacantes) deberán publicarse en la primera convocatoria de concurso de traslados.
- Establecer un sistema que potencia y facilite la creación y gestión de bolsas de trabajo para agilizar y mejorar los procedimientos de contrataciones temporales

Seguiremos informando

*Trabajando juntos. Decidimos todos
La dignidad no se negocia.*