

Comisión Negociadora IV Convenio Único.

En las dos últimas semanas de negociación del Nuevo Convenio se detecta un nuevo parón en el proceso negociador, suspendiendo la única reunión prevista del Grupo de Trabajo de Retribuciones.

La Administración sigue sin aportar ni un solo dato de la partida económica que va a destinar a la negociación de este convenio, con lo que resulta casi imposible hablar de encuadramientos profesionales o cualquier otro aspecto sujeto a retribuciones básicas o complementarias.

No podemos ni debemos consentir este ocultamiento de datos que consideramos esencial para hablar de otros aspectos de la negociación, por lo que emplazamos a la Administración a que realice una propuesta de clasificación y retribuciones, o nos veremos obligados a retirarnos de los distintos grupos de trabajo y tomar las medidas oportunas.

A continuación pasamos a detallaros el trabajo realizado en los distintos Grupos de Trabajo:

Grupo de Trabajo de Movilidad, 21-11-2018.

En esta nueva reunión volvemos a valorar el concurso de traslados y sus modalidades:

- Concurso abierto y permanente de carácter interdepartamental.
- Concurso extraordinario.

Concurso abierto y permanente:

Este concurso será el procedimiento ordinario donde, previa colaboración entre los Departamentos Ministeriales y Función Pública, deberán aparecer todas las plazas vacantes de necesaria cobertura y dotadas presupuestariamente de cada Ministerio.

Respecto a las plazas que se incorporen a la oferta de empleo y promoción Interna, como requisito, deben haber sido convocadas con anterioridad en el concurso de traslados abierto y permanente.

Este tipo de concurso tendrá cuatro resoluciones anuales.

Las peticiones de los puestos de trabajo no solo serán peticiones concretas a plazas vacantes publicadas, sino que además podrían ser de tipo genérico, es decir, realizar una petición de un puesto de trabajo a una localidad, aunque no haya sido publicada, a la espera de que, cuando la Administración tenga esa necesidad, se ponga en contacto con el trabajador.

Como novedad, la Administración ha tenido en cuenta la petición de esta Asociación y en estos nuevos concursos los trabajadores fijos discontinuos podrán participar en igualdad de condiciones que los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

Para dotar de agilidad a estos nuevos concursos de traslados, la Administración, no tendrá en cuenta, a la hora de puntuar, ni la formación ni temas relacionados con la

conciliación familiar, para paliar esta última situación se establecerá un nuevo artículo llamado: Movilidad excepcional por razones de conciliación.

Concurso extraordinario:

Este tipo de concursos tendrá un carácter excepcional producido por razones organizativas o como consecuencia de planes de ordenación de recursos humanos por parte de la Administración. Los trabajadores que se vean afectados por este tipo de concurso no se les exigirá la permanencia de dos años en el puesto para volver a participar en el concurso abierto y permanente.

La Administración pretende reducir a diez días hábiles el plazo de incorporación que comporte cambio de domicilio en los procedimientos de movilidad.

Esta Asociación muestra su desacuerdo y solicita a la Administración que los plazos de incorporación se mantengan como están actualmente, es decir, tres días hábiles si no implica cambio de residencia y un mes si comporta cambio de residencia.

Con respecto a las permutas, como hemos comentado en notas anteriores, la Administración pretende gestionarlas dándolas publicidad a través del portal Funciona para que sean de libre concurrencia y cuando existan varios trabajadores interesados, los Departamentos Ministeriales tendrán en cuenta, en el momento de autorizar la permuta, los mismos criterios que en el concurso de traslados.

La mayoría de la Parte Social está de acuerdo en que se de esa publicidad a las permutas pero discrepa que tenga que ser la Administración la que gestione este tipo de movilidad sin dar la posibilidad a los trabajadores, que han publicado su plaza, de elegir entre los interesados.

Con respecto a otras figuras de movilidad se volvieron a valorar las que hemos venido comentando en notas anteriores como:

- Movilidad por violencia de género y por violencia terrorista.
- Movilidad funcional para la protección de la maternidad.
- Movilidad para la protección de la salud del personal laboral. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total esta Asociación solicita que los trabajadores/as puedan modificar su familia profesional y/o especialidad mediante formación facilitada por la Administración.

En el caso de la solicitud de movilidad por disminución de la capacidad y en el de por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación, la Parte Social solicita que cuando este tipo de movilidad se realice a un puesto de categoría inferior, el trabajador/a debe mantener las retribuciones básicas del grupo de procedencia.

- Movilidad excepcional por razones de conciliación. La Parte Social solicita que se incluyan a los familiares de primer grado ascendentes que presenten Ley de dependencia.

Las organizaciones sindicales solicitan que se tenga en cuenta, como figura de movilidad, la violencia doméstica, el acoso laboral y el acoso sexual.

La Administración propone mantener el Acuerdo de Cierre y Reestructuraciones de centros en Defensa en las mismas condiciones que se recoge en la Disposición Transitoria tercera.

La Pene Social solicita que este Acuerdo sea de aplicación a todos los ámbitos Ministeriales.

La Administración nos hace entrega de un nuevo borrador, para realizar observaciones, con el resto artículos que compondrían el capítulo dedicado a la movilidad que son los siguientes:

- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La Administración pretende adaptarlo al Estatuto de los Trabajadores ya que el propio artículo hace referencia al artículo 41 del mencionado Estatuto.
- Movilidad funcional. Se debe adaptar a la nueva clasificación profesional. Esta Asociación propuso que para aquellos colectivos de trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieran mover peso de forma continuada pueda establecerse un cambio de sus funciones a partir de cierta edad.
- Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional. Los trabajadores solamente podrían desempeñar estos trabajos dentro de la misma familia o especialidad. Si pasados los plazos que establece el convenio persistiera la necesidad de realización de funciones, estas plazas, se cubrirían mediante el concurso de traslados abierto y permanente.
- Movilidad sin cambio de funciones. La Administración, por razones organizativas o por mejora de la prestación de los servicios públicos podrá trasladar al personal dentro de un mismo centro de trabajo o entre varios centros de trabajo dentro del mismo o distinto ámbito Departamental siempre que no concurran las causas para ser considerado movilidad geográfica.
- Movilidad geográfica. Dentro de este artículo quedaría incluido el traslado forzoso.
- Desplazamiento temporal. Quedaría igual que en el anterior convenio.

Grupo de Trabajo de Clasificación Profesional, 28-11-2018.

Ha tenido lugar una nueva reunión del grupo de trabajo de clasificación y después de que esta Asociación lo requiriera ayer por la tarde se nos traslada una propuesta que, entre otras cosas, dice lo siguiente:

- El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para el desempeño del contenido funcional de cada uno de ellos, ordenar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema. A los efectos de esta clasificación, se entiende por contenido funcional de un puesto el conjunto de tareas, funciones y actividades propias

del mismo que determina el contenido principal de la prestación laboral que corresponde al trabajador que lo desempeña.

- Sistema de Integración: Se establecerá en una disposición transitoria o adicional.
- Se establece en una nueva disposición transitoria la posibilidad de cambio de régimen jurídico para el personal afectado:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no habrá nuevas incorporaciones a puestos con funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, correspondan al Personal Funcionario, en virtud de lo dispuesto en la normativa básica vigente en materia de función pública. Este conjunto de actividades se relacionan en un Anexo.

Para el personal laboral fijo que desempeñen puestos cuyo contenido funcional corresponda con lo señalado en el apartado anterior, se promoverán procesos de promoción horizontal a los Cuerpos o Escalas de funcionarios de carrera a los que les correspondan tales funciones. Los criterios generales de estos procesos serán objeto de negociación. Las actividades afectadas serían:

- Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión Económica.
- Gestión Administrativa.
- Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
- Realización de estudios estadísticos.
- Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
- Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
- Peritación y valoración de bienes.
- Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas
- Vigilancia del Dominio público
- Arquitectura y Arquitectura Técnica de la Hacienda Pública
- Ingeniería e Ingeniería Técnica
- Veterinaria (Solo para titulaciones universitarias)
- Farmacia (Solo para titulaciones universitarias)

Esta Asociación manifiesta su descontento y decepción ante la propuesta de la Administración ya que esta no contiene los aspectos verdaderamente importantes y sobre los que llevamos reclamando meses que la Administración tiene que pronunciarse.

No podemos admitir por más tiempo propuestas genéricas que difieran la regulación a negociaciones posteriores. De este modo reclamamos propuestas concretas e inmediatas de la Administración referentes a los siguientes puntos:

- Encuadramiento de los efectivos actuales del Convenio en los nuevos grupos profesionales. Esta Asociación expuso cuál era su propuesta de encuadramiento que difería mucho de lo propuesto por la Administración sin que hayamos tenido ninguna contestación al respecto.
- Determinación de las condiciones concretas y exactas en las que se van a producir los procesos que faciliten el cambio de régimen jurídico incluyendo la concreción temporal. No podremos cerrar la clasificación profesional sin conocer estos términos.
- Determinación de las retribuciones que corresponderán a cada grupo profesional.

Además remarcamos que siempre hemos reclamado el establecimiento de una carrera profesional y que la leve alusión propuesta por la Administración ...”favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema” nos parece insignificante con respecto a nuestros requerimientos.

También recordamos a la Administración que habíamos enviado hace tiempo propuestas para proceder al correcto encuadramiento de determinados colectivos que, bajo nuestro criterio, están mal encuadrados en la actualidad, sin que hasta la fecha hayamos recibido ninguna respuesta.

Esta Asociación dejó claro que este es un asunto que hay que abordar también de forma inmediata.

Por último solicitamos que la Administración dejase claro que el hecho de que no se vayan a producir nuevas incorporaciones en el área de actividades horizontales no puede significar en ningún caso que estos trabajadores pierdan su derecho a la movilidad y que este derecho debe quedar garantizado en esta negociación.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Asociación manifestó que la Administración debe dejar de “marear la perdiz” y que la próxima reunión que convoque sea aportando propuestas concretas sobre estos temas trascendentales para la firma del IV Convenio Único.

Grupo de Trabajo Jornadas y Horarios y Vacaciones, Licencias y Permisos, 28-11-2018.

Reunión que en teoría debía servir para avanzar en la negociación sobre las jornadas y horarios y sobre las vacaciones y permisos, pero nada más lejos de la realidad, ya que la reunión se desarrolló por unos derroteros y con una actitud intransigente por parte de la Administración que hicieron que cualquier acercamiento fuera imposible.

La Administración manifestó que en estos capítulos, no existe prácticamente margen de mejora y que lo que hay que hacer en este grupo de trabajo es ajustar y actualizar aunque la verdad es que ni tan siquiera eso quieren hacer como veremos a continuación.

Es una actitud esta difícil de encajar cuando se supone que estamos en una negociación. La Administración no presentó una nueva propuesta diferente de la primera que nos remitió, no informó de que propuestas de esta Asociación y del resto de la parte social había aceptado y de cuáles no, (aunque pronto nos dimos cuentas de que no había aceptado ninguna) y así es muy difícil avanzar.

Esta Asociación había propuesto, entre otras medidas:

- Establecimiento de la jornada de 35 horas. La Administración nos dijo que no.
- Elaboración de los calendarios laborales siguiendo los criterios generales fijados por la Subcomisión correspondiente. La Administración ni nos contestó.
- Inclusión de todos los permisos, flexibilizaciones y reducciones de jornada en un mismo artículo que facilite la consulta de los trabajadores. La Administración ni siquiera nos contestó.
- Inclusión en el texto del convenio de todos los derechos recogidos en las distintas resoluciones, instrucciones de jornadas y horarios, etc., tales como flexibilizaciones, prolongaciones, suspensiones, reducciones de jornada, etc.

La Administración dijo que de ninguna manera iban a recoger de manera sistemática todos los derechos contemplados en las instrucciones. Esta Asociación insistió en que eran derechos que ya estaban reconocidos y eran aplicables y que por tanto sólo había que plasmarlos en el texto para facilitar su consulta a los trabajadores, pero la Administración aunque dijo que efectivamente estos eran de aplicación, continuó manteniendo su negativa a recogerlos en el convenio.

- Inclusión en el texto del convenio de todos los acuerdos alcanzados por la CIVEA que afecten a estos apartados.

La Administración manifestó que no estaba dispuesta a incluir en el texto criterios interpretativos de la CIVEA como pretendía esta Asociación. Nos vimos obligados a recordarles que no se trata de criterios interpretativos ya que tal y como dice el artículo 3.4.a) del Convenio Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el «Boletín Oficial del Estado». Por tanto, los acuerdos ya son parte del convenio.

La segunda respuesta fue aún más sorprendente, nos dijeron que esos acuerdos pertenecían al III C.U. y que estábamos en el IV. Cuando preguntamos si es que la Administración pretendía cargarse todos los acuerdos de CIVEA nos contestaron que no, pero que no los iban a incluir en el texto. ¿Vosotros lo entendéis? pues nosotros tampoco, pero así sucedió. Esto quiere decir, que si la Administración no reflexiona y cambia su postura, pretende que por ejemplo, el fraccionamiento del permiso por enfermedad grave de un familiar que nos es de aplicación, no figure en el texto del convenio.

No sabemos si este empeñamiento obedece a que les parece bueno que los trabajadores desconozcan sus derechos o lo que es peor, que sean los gestores los desconocedores y no le apliquen al trabajador lo que por ley (pues un convenio es ley entre partes) le corresponde.

- Elección por el trabajador del modo de compensación de las horas extraordinarias cuando se vea obligado a realizarlas y que cuando esta compensación consista en tiempo de descanso, sea el trabajador el que determine cuando quiere disfrutarlo. La Administración en principio no respondió pero luego terminó diciendo que no.
- Que las vacaciones sean 22 días o un mes natural a elección del trabajador. La Administración no nos contestó.
- Que el derecho a los días extras de vacaciones por antigüedad se haga efectivo el año natural del cumplimiento de la antigüedad (y no a partir del día de cumplimiento). La Administración no nos contestó.
- Establecer el criterio de prioridad para la elección del turno de vacaciones (antigüedad, conciliación, etc.) y luego elección rotatoria. La Administración tampoco nos contestó.
- Interrupción o anulación de las vacaciones cuando se produzca un hecho que dé lugar a la concesión de un permiso para el trabajador. La Administración dijo que no lo veían.
- La equiparación de la pareja de hecho al matrimonio para la concesión del permiso. La Administración no nos contestó.
- Establecimiento del permiso de paternidad (mínimo de 2 días como recoge el Estatuto de los Trabajadores) y posteriormente, si así lo solicita el trabajador, suspensión de contrato con reserva de puesto durante 5 semanas recibiendo la prestación de la Seguridad Social. La Administración tampoco nos contestó.
- Determinación de que acompañar a un hijo o un progenitor dependiente es un deber inexcusable contemplado en el apartado f) de los permisos así como la obligación de prestar cuidados domiciliarios a los hijos siempre que dicha necesidad sea acreditada por el trabajador mediante certificado médico y que se justifiquen los requisitos establecidos legalmente.

Curiosamente, aunque el texto propuesto se corresponde íntegramente con una respuesta dada en el 2013 por la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General de la Función Pública, la Administración dijo que la inclusión de este texto era peligrosísima. A nosotros nos parece peligrosísimo que a la Administración le parezca peligroso que una respuesta emitida por ellos mismos pueda figurar en un convenio.

- Que el permiso para la realización de exámenes cubra el desarrollo y en su caso el desplazamiento. La Administración no contestó.
- Que en caso de terminar el hecho causante del permiso antes que los días correspondientes, se mantenga el permiso durante el tiempo indispensable para el desplazamiento de retorno del trabajador. La Administración no nos contestó.

Esto es una muestra de la actitud mantenida por la Administración en esta reunión. Podríamos seguir plasmando propuestas y respuestas en esta línea o falta de respuestas hasta rellenar muchas más página de nota, pero nos parece innecesario, cansino, desalentador y hasta humillante. Así es como nos sentimos ahora mismo. Si esto no se soluciona en breve, tendremos que replantearnos muchas cosas en esta negociación.

Grupo de Trabajo de Ámbito de Aplicación y Mesas de Negociación, 29-11-2018.

Esta Asociación mostró su desánimo y su contrariedad por la actuación de la Administración en esta negociación. Por una parte manifiestan que la negociación está muy avanzada y marcan como objetivo la firma del Convenio en el mes de diciembre, pero luego sus propuestas son desalentadoras. No recogen prácticamente ninguna de nuestras reivindicaciones o el resto de la parte social por muy razonables y poco costosas que estén sean. A nuestro entender, no hacen ningún esfuerzo por acercar posturas y nos convocan reunión tras reunión en las que nos vemos obligados a repetir una y otra vez nuestras demandas esenciales que les hicimos llegar desde el primer momento, desde la primera reunión. Esta situación genera una tremenda sensación de impotencia, da la impresión de que la Administración está mareando la perdiz y nosotros perdiendo el tiempo sin que se produzcan avances significativos.

De esta forma, esta Asociación volvió a reiterar sus reivindicaciones consistentes en:

Ámbito de Aplicación.

- Inclusión voluntaria en el C.U. del personal laboral contratado actualmente fuera de convenio, especialmente del personal laboral que presta servicios en el exterior y de los colectivos de trabajadores que han solicitado la incorporación.
- Compromiso de la Administración de no utilizar la figura del contrato fuera de convenio siempre que las tareas sean desempeñadas por alguna categoría y/o especialidad del C.U.

Mesas de Negociación (CIVEA, Comisiones y Subcomisiones Delegadas).

- Inclusión en el texto del convenio de una cláusula que permita el desbloqueo de las peticiones de los derechos de los trabajadores y permitan el acceso a la tutela judicial efectiva. No puede ser que siga sucediendo que los jueces no entren en el fondo del asunto, en determinar si un trabajador tiene derecho o no a un determinado complemento, porque este sea un tema de negociación en la CIVEA. Esta Asociación propone incluir en el texto ***“Todas aquellas cuestiones que sean objeto de negociación en la CIVEA deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses, una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el Juez resuelva sobre el asunto”.***
- Recibir información sobre todas las modificaciones realizadas en las RPT's.
- Fijación del orden del día de las reuniones de acuerdo con las propuestas de las partes y fijación de plazos mínimos de convocatoria.

- Publicidad de los acuerdos y desacuerdos, con la remisión de los mismos a las Subcomisiones Delegadas y su publicación en la web de Función Pública y en la intranet de los departamentos.
- Establecimiento de una comisión encargada de revisar toda la documentación que llegue a la mesa y que determine si se trata, si se devuelve, si se contesta, etc. Hay que recordar que son mesas paritarias y los documentos que se dirigen a la CIVEA o a las Subcomisiones nos van sólo a la Administración, la parte social tiene que tener conocimiento de todos los expedientes que lleguen.
- Ampliación de competencias de las Subcomisiones tales como proponer los acuerdos de modificación de RPT, fijar criterios generales para la elaboración de los calendarios laborales, etc.
- Que una de las funciones de la CIVEA y de las Subcomisiones sea garantizar el cumplimiento del convenio en todos sus términos, Etc.

Esperamos que después de la queja expuesta por esta Asociación, la Administración se replantee esta dinámica de negociación y comiencen a producirse avances reales que posibiliten el acercamiento de posturas que culminen en la firma de un IV Convenio Único; un convenio que cubra las necesidades de la Administración respetando los derechos de los trabajadores y dignificando el trabajo de este colectivo de empleados públicos.

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