

## NOTA INFORMATIVA

### CONVENIO ÚNICO: GRUPO DE INTERPRETACIÓN CIVEA

14/11/2017

Ayer, día 13 de noviembre, se celebró reunión del **Grupo de interpretación del Convenio Único** para abordar temas ya manidos y que, reiteradamente, vuelven a este grupo no tanto por la necesidad de interpretar los temas en cuestión sino por la aplicación indebida del texto ya fijado por parte de algunos gestores.

En cualquier caso, en este punto en el que nos hallamos, con un Convenio Único agotado, la propia Administración se escuda en su intención de dar salida a los temas por la vía del nuevo Convenio para seguir manteniendo su cerrazón en las cuestiones que se plantean. Así ha sido en temas como el que, desde **CCOO**, hemos defendido en cuanto a la aplicación de la **puntuación que se otorga en el concurso de traslados** cuando se ha sufrido un **traslado obligatorio** por aplicación del **artículo 26.4 del Convenio Único** o por un proceso de cierre o traslado de establecimiento **hasta que se haga efectivo el hecho de retornar a la localidad de origen**.

No ha habido manera de cambiar la postura intransigente de la Administración en este punto, por lo que mantendrán que el trabajador o trabajadora que solicite en un concurso la aplicación del baremo correspondiente por haber sido destinado a otra localidad no podrá volver a hacer uso del mismo en futuros concursos, aunque no haya obtenido la plaza. Esto supone una traba para facilitar conciliación de vida familiar y laboral y, en definitiva, mejores opciones vitales y, desde nuestro punto de vista quebrantar la pretensión del Convenio: dar mejores posibilidades para recuperar la localidad de origen, perdida por razones de las que no es responsable el personal afectado.

La posición de la Administración, por más que pretenda justificarlo en la redacción de las bases de las convocatorias o en el propio texto del Convenio Único, no tiene argumento sostenido y más bien parece responder a aparentar una posición de fuerza de cara a la negociación del IV Convenio Único. Tanto es así que se ha dejado entrever la posibilidad de “secuestrar” próximas convocatorias de concurso de traslados hasta que se cierre dicho Convenio.

Por lo que se refiere a el **permiso por hospitalización de un familiar** no es objeto de controversia para **CCOO** en este grupo; la aplicación ha de ser literal en cuanto a lo que establece el Convenio Único y, por tanto, procede la concesión de los permisos y los días que pertenecen a los trabajadores y trabajadoras en función de cada circunstancia. Cosa distinta es que, desde la ignorancia u obcecación de algún gestor, se pongan en cuestión estos permisos y, ante ello, no queda otra que la denuncia en la Subcomisión Delegada correspondiente y, finalmente, si procede, elevarlo a la CIVEA para que quede resuelto definitivamente.

En cuanto a la **posibilidad de sumar el permiso de paternidad del Convenio Único y los días que actualmente, por suspensión de contrato con reserva de puesto, se conceden con los últimos cambios normativos que han sido aplicados este año 2017**, la Administración entiende que **no procede tal acumulación** en ningún caso, aunque muestra intención de volver sobre este tema a la mayor brevedad posible para conocer con detalle problemas que puedan darse con la aplicación de la medida en los diferentes ámbitos departamentales y darnos cuenta de la situación actual para valorar su incidencia y posibles actuaciones a llevar a cabo. Vuelve la Administración a contradecirse en sus explicaciones, pues no ha dado pie a que se revise la redacción dada al artículo dentro del Convenio y ahora lo asume como necesario “con vistas a la futura negociación del nuevo Convenio” (*frase que ya va pareciendo un mantra...*). Se mantiene, por tanto, esta redacción confusa que suscita la situación actual.

En cualquier caso, **CCOO** hemos defendido que lo que procede es llevar a cabo **verdaderas políticas de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres**, por lo que han de cuidarse situaciones contradictorias que impliquen ahondar en la desigualdad y ser extremadamente cuidadosos en este tema en cualquier negociación que se lleve a cabo.

El último tema tratado ha sido el del **requisito de un año continuado de servicios prestados** para que se reconozca la posibilidad de la excedencia por interés particular a los **trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos**.

Evidentemente, resulta imposible que puedan estar durante un año de forma continuada trabajando, por lo que se hallarían ante la nula opción de acogerse a la excedencia por interés particular; no es así, sin embargo, pues lo que viene exigiendo la Administración es **que se acumule un año de servicios prestados para el ejercicio del derecho**. Con independencia de todo ello se sugiere la posibilidad de que este y otros temas se sigan teniendo en consideración con la creación del grupo de trabajo que analizará la situación de tanto de este colectivo como el del personal a tiempo parcial y las medidas a llevar a cabo.

La reunión no dio para más pero si nos dejó una evidencia notable: la Administración se presenta ahora con la pose de su disponibilidad para acelerar una negociación de IV Convenio que, hasta la fecha, estaba en vía muerta, justo ahora que **están sucediéndose las acciones de protesta mediante concentraciones** y que tenemos **convocada la manifestación del próximo día 29 de noviembre** para que todos los empleadas y empleados públicos de la AGE reivindicemos precisamente la **recuperación de nuestros derechos, un salario digno y la negociación colectiva ante un Gobierno** que, ausente, no ha estado a la altura de lo que merecemos después de años de recortes.

