



A LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
María de Molina, 50
MADRID

PROPUESTA DE CONSIDERACIÓN PARA EL III CONVENIO ÚNICO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Los días 9 y 10 de febrero de 2009, CSIT-Unión Profesional, celebró unas jornadas de delegados sindicales de muy distintos ámbitos con el fin de elaborar un documento reivindicativo y de colaboración para la próxima negociación del III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración del Estado.

La modificación de la ley 9/1987, nos deja fuera de algunos ámbitos de negociación donde CSIT-Unión Profesional tiene suficiente representatividad, pero ello no nos impide que en los diferentes Ministerios, Organismos y Centros de trabajo podamos ser oídos.

Este documento elaborado y consensuado por CSIT-Unión Profesional, viene a paliar algunos de los agravios comparativos que existen entre las diferentes Administraciones y con el personal en el exterior.

Sabemos que en algunos aspectos, como puede ser el retributivo, el margen de maniobrabilidad que tiene la Administración es muy pequeño, pero a cambio se pueden llegar a acuerdos para compensar la pérdida de poder adquisitivo de estos años por otros medios como pueden ser: Concursos de Traslados y promoción, abiertos y permanentes, aumentar los tipos de permisos así como el aumento del número de días, por asuntos propios, licencias, etc. acción social, permisos para formación, exámenes, etc. Asimismo se pueden hacer compromisos sobre retribuciones para que, en un plazo prudencial de tiempo, puedan verse plasmadas en el III Convenio Único.

Para comenzar, con el documento que adjuntamos, como es lógico, se tienen que incorporar todos los acuerdos llegados por la CIVEA y Comisión Negociadora durante la vigencia del II Convenio Único.

En el Capítulo I, AMBITO DE APLICACIÓN.

Consideramos que se debe de abrir el Convenio Único al personal laboral en el exterior ya que al ser centros de trabajo españoles a dicho personal se les tiene que garantizar unos derechos mínimos, sin despreciar aquellos otros que tengan del país donde este ubicado el centro de trabajo. Esta cuestión se podía plantear como en su día se hizo y se hace con los Camineros del Estado.

La vigencia entendemos que tiene que ser de dos años dado que en el año 2010 habrá nuevas elecciones sindicales y esto puede variar la representatividad actual de la Comisión Negociadora.

Capítulo II: INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO. No entramos a modificar las competencias de las diferentes comisiones ya que la práctica es la que determina si las competencias de las mismas son las que tienen que ser o puede haber lagunas de competencias, pero sí hemos observado que en los centros de trabajo, tanto los gestores, trabajadores como los sindicatos no tienen la debida publicidad a que hacen referencia los artículos 3. 4a) y 6 a)

Capítulo III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Es importante que se elabore en un tiempo prudencial la RPT del personal en el exterior ya que al ser personal de Convenio tienen que tener sus puestos de trabajo catalogados y no pueden ser perjudicados, porque el gestor correspondiente no le quiera certificar los servicios prestados, por ejemplo, para participar en Concursos.

Por otro parte, en el artículo 13, del Convenio Único los planes de ordenación deberían de ser consultados los órganos de representación del ámbito correspondiente, puesto que son los únicos que realmente conocen los problemas que puede ocasionar una mala planificación, como está pasando y ha pasado en muchos centros de trabajo. Asimismo no se deben limitar y castigar al personal de algunos ámbitos para participar en los concursos de traslados cuando en el Convenio existe la posibilidad de retener hasta tres meses a los trabajadores que concursan. Como ejemplo el Instituto de Salud Carlos III, Instituciones Penitenciarias, Insero, etc..

Capítulo IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Según el Acuerdo de CIVEA de 7 de mayo de 2008, se tiene que incorporar en el artículo 18: que *“ Las especialidades no regladas recogidas en el Anexo IV del vigente II C.U. se podrán adquirir mediante la superación de las pruebas selectivas por el sistema general de acceso libre para el ingreso en la categoría y especialidad de que se trate, en el momento de la contratación correspondiente”.*

Capítulo V: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Se demuestra con el paso del tiempo que la movilidad sin cambios de funciones (Art. 24) no es la solución, ni definitiva ni provisional por una mala planificación de los RRHH al tener que sustituir a trabajadores por vacaciones o enfermedades, ya que esto conlleva generalmente un coeficiente de pasividad y falta de interés. Otra cuestión sería que al trabajador o trabajadores se le ofreciera, con antelación suficiente, (primero voluntariamente y después con criterios de menor antigüedad), la posibilidad de trasladarse para realizar unas funciones que no puede ejercer ningún otro trabajador del centro de trabajo afectado; o porque las funciones a desarrollar son necesarias o como, en algunos casos ocurre con los ordenanzas, que es para estar en la puerta dando números. Por tanto entendemos que este artículo, para que tuviera la operatividad que se requiere,

tendría que contemplar que, los representantes de los trabajadores y el trabajador afectado deberían conocer, con tres días de antelación como mínimo el traslado.

Para los traslados obligatorios del artículo 26 se tendrá que actualizar con el IPC de los años 2007 + 2008 + 2009.

Capítulo VI: SISTEMA DE PROVISION VACANTES Y PROMOCIÓN.

Se ha detectado en varias embajadas y consulados que para acceder a un puesto de trabajo, tanto por “promoción interna” como para nuevas contrataciones, se solicita titulación superior como requisito del puesto. Entendemos que en el artículo 28 del Convenio Único deberá ponerse una coetilla en la que diga que no se podrá solicitar titulación superior como requisito, así como que se incluya al personal que presta servicio en el exterior.

Con respecto a las convocatorias de Promoción, Consolidación, OEP, etc. que coincidan con el mes de Agosto, se tendría que fijar para los períodos de presentación de documentación, dicho mes como días inhábiles.

La promoción cruzada se debería abrir a todos los grupos profesionales sin que se tenga en cuenta el área funcional y para que no exista discriminación entre el personal si su jefe le certifica las funciones o no como en muchos casos detectados. Así como, por ejemplo, algunos trabajadores del área funcional de Actividades Técnicas y Profesionales fueron encuadrados en esta Área y no en Gestión y Servicios Comunes. Véase el caso del extinguido Ministerio de Educación y Ciencia (Consejo Superior de Deportes) reunión extraordinaria de fecha 17 de mayo 2006 y aprobado por CIVEA 30 de octubre 2006 (22 trabajadores), ocurre lo mismo en el Ministerio de Fomento o en Seguridad Social.

En el artículo 29 sobre traslados se debería recoger que, se podrán conceder ayudas para el traslado que se determinen en las diferentes Resoluciones de Acción Social, unificando a un tiempo las cuantías de las diferentes Resoluciones para adaptarlo como articulado de este Convenio.

Con respecto a las permutas, al no estar elaboradas la RPT del personal laboral en el exterior se deberán tener en cuenta las solicitudes planteadas por las Subcomisiones Delegadas para su aprobación con los requisitos exigidos en el propio convenio.

El E.B.E.P determina que los miembros de los órganos de selección actuarán a título individual y no podrán representar a ningún sindicato, por lo que se tendrá que reflejar tal y como indica le E.B.E.P. y suprimir todo lo que hace referencia a los representantes de los trabajadores.

Se deberá anexar los Criterios aplicables a los procesos de promoción interna para conocimiento general tanto de trabajadores gestores y sindicatos.

Y por supuesto que los concursos de traslados sean abiertos y permanentes y no como en la actualidad.

Capítulo VII: JORNADA Y HORARIOS

La duración máxima de la jornada de trabajo para el año 2009 es de 1533 horas por lo que es necesario modificar el convenio para que nadie realice jornadas superiores, sobre todo en jornadas a turnos. Este cálculo está previsto sin descontar los días adicionales de vacaciones y asuntos propios que, como es lógico, no puede contemplar pero sí debería aclararse este extremo.

Las horas extraordinarias: Tendrán tal consideración las que excedan de 35 horas semanales y no realizadas dentro de la jornada laboral. Actualmente algunos organismos están dando horas extraordinarias dentro de la jornada laboral para compensar trabajos adicionales o trabajos de superior categoría, con detrimento de la masa salarial, lo que conlleva una disminución respecto a lo pactado en este artículo sobre política global de creación de empleo, así como una disminución de la masa salarial para crear o dotar nuevos complementos.

Capítulo VIII. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Las vacaciones anuales, como bien dice el convenio, se podrá disfrutar, a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año, pero luego se alegan necesidades del servicio que en algunos casos puede que sean ciertas pero en otros se conceden en las fechas solicitadas si le caes bien a quien las autoriza, y en pocos casos se alegan las necesidades por escrito.

Por ello y si se planifican las vacaciones con antelación suficiente se debe garantizar el 50% del disfrute de las vacaciones en el tiempo solicitado por el trabajador.

Como ya hemos comentado anteriormente y ante la falta de expectativas de que para este convenio pueda haber una subida de retribuciones acorde con los demás organismos y en las diferentes Comunidades Autónomas o Ayuntamientos, se deberá, sin renunciar a lo anterior, tratar de paliar en lo que se pueda el deficiente abanico salarial existente entre diversos organismos, con otras concesiones como pueden ser, entre otros, los permisos.

Con respecto a los permisos contemplados en el artículo 47, se determina:

Los 15 días naturales, en caso de matrimonio, será a elección del trabajador siempre que sea próximo al período del hecho causante, así como, la extensión del derecho de este permiso a las parejas de hecho debidamente acreditada.

Abrir los permisos para nacimiento de nieto/a a 3 días hábiles.

Permisos retribuidos con el 50 % en caso de enfermedad de hijos menores, cónyuge o familiares hasta 2º grado.

1 día para comunión o boda de hijos en un tiempo determinado.

Permisos retribuidos para asistencia y consulta médica acompañando a hijos menores o familiares discapacitados hasta segundo grado.

En los casos de muerte accidente o enfermedad del apartado d) tres días hábiles.

Ocho días por asuntos particulares.

Todas las cuestiones que se planteen en este Convenio con respecto a matrimonio tendrá el mismo tratamiento para las parejas de hecho debidamente acreditada.

Capítulo XI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En este Capítulo hemos observado que si algún trabajador tiene privación de libertad con sentencia condenatoria firme, tiene más derechos que si alguien por ejemplo pide una excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares, por aplicación de la normativa de incompatibilidades, por agrupación familiar, o incluso por razón de violencia de género.

El artículo 56 Excedencia forzosa, determina que *“los trabajadores en esta situación (una vez en libertad), soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el CPU y el complemento personal de antigüedad”...*

Por lo que se debería redactar un párrafo en la excedencia voluntaria con los mismos derechos que la excedencia forzosa:

“Los trabajadores en la situación de excedencia voluntaria soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad”.

No siendo justo el criterio de que a un excedente forzoso por privación de libertad se le reconozca a efectos de antigüedad el tiempo de la excedencia forzosa y a un excedente voluntario no se le compute.

Asimismo entendemos que la reserva de los puestos de trabajo del deberían ser de tres años ampliables a cinco años como máximo y la excedencias voluntarias mínimo cuatro meses.

La jubilación será obligatoria a los 70 años sin impedir que pueda completar los años de carencia.

La jubilación parcial se debe contemplar en el próximo Convenio teniendo en cuenta el desarrollo establecido por la Ley.

Las jubilaciones anticipadas podrán autorizar en los siguientes casos:

Se podrá jubilar todo trabajador que la suma de los años de edad más los años de cotización sume 100 años

Se podrá solicitar a partir de los 60 años, siempre y cuando se haya cotizado antes del 1 de enero de 1967 en el Régimen General de la Seguridad Social con los descuentos que se establece para estos casos en dicho régimen.

Capítulo XII: SALUD LABORAL Y ACCION SOCIAL.

En el artículo 61.2) incluiríamos una advertencia para que los medios, tanto personales como materiales, así como las acciones preventivas que garanticen la salud laboral, se realicen en los puestos de trabajo donde exista personal al que le sea de aplicación este Convenio (Embajadas, Consulados etc.)

En el artículo 63 incorporaríamos el acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 17 de enero de 2008 con respecto a los contratos a tiempo parcial con el 50% de la jornada ordinaria.

En el supuesto de movilidad por razones objetivas Art. 64 2) cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de grupo inferior, este deberá conservar las retribuciones básicas que venía percibiendo.

Las garantías del artículo 66 se aplicarán al personal que preste servicios en el exterior.

Capítulo XIII: ESTRUCTURA SALARIAL

En este capítulo incorporamos como complemento salarial un **Complemento de Capitalidad** con el fin de compensar las diferencias que existe entre las diferentes provincias en cuanto a diversos factores como puede ser el tiempo de acceso al puesto de trabajo, el precio de la vivienda y la alimentación, tomando como referencia los datos ofrecidos de las estadísticas de los organismos correspondientes. En la propuesta realizada al final de este Capítulo XIII justificamos dicho complemento.

El plan de pensiones se tendría que incorporar como parte de este convenio en un apartado "g" dándole la redacción de los Presupuestos Generales del Estado.

Por otro lado en el apartado 2 del Artículo 70 se incorporarán el complemento de antigüedad, complementos de puestos de trabajo y a la productividad o incentivos a la producción para que con efectos de 1 de enero se actualicen en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para los empleados públicos de la AGE, no obstante incluiríamos una coetilla en la que "garantice que en el caso de que el IPC previsto sea negativo se mantendrán las cuantías de las retribuciones del año anterior".



Las absorciones del Salario Base y complementos se dejarán de realizar y solamente se producirían en los complementos de puesto si el trabajador en cuestión se promocionara o se trasladara de puesto de trabajo desapareciendo como complemento transitorio del puesto dejado.

El complemento que percibe el personal en el Exterior motivado por el complemento que venían percibiendo como de destino se incorporarán en el Artículo 73 con las cuantías que vinieran percibiendo no siendo absorbibles mientras se mantenga el destino que retribuye y que se tiene que determinar en la RPT correspondiente.

Las disposiciones transitorias y adicionales se ajustarán, garantizando aquellas cuestiones que estuvieran mejoradas en los convenios de origen.

Nota aclaratoria:

En la propuesta de Convenio que se adjunta, en el Anexo V, se contempla como referencia, las actuales tablas retributivas del Ayuntamiento de Madrid, con el compromiso de que en un tiempo prudencial se equiparen al Convenio Único.

Madrid 6 de marzo de 2009-03-06

Manuel Nieto Herraz
Secretario de la Unión Sectorial
de Administración del Estado