

NEGOCIACIÓN IV CONVENIO ÚNICO

23/11/2018

Tras una intensificación de las reuniones de negociación de la semana pasada, ésta **ha habido un “parón” en el ritmo de trabajo** que exigiría tener un texto de Convenio listo para diciembre: inexplicablemente, solo se han convocado dos reuniones.

Grupo de Trabajo de Movilidad: La Administración entrega en la propia reunión un nuevo borrador, en el que se **ha recogido buena parte de las propuestas de CCOO y UGT**, tanto en el concurso abierto y permanente como en otras formas de movilidad. Sigue siendo este grupo en el que más se avanza.

En el caso de **movilidad por violencia de género**, insistimos en mencionar expresamente este derecho para trabajadores y trabajadoras con una hija víctima de esta violencia y que necesiten el traslado para su protección. La Administración no ve procedente, sin embargo, incluir en el Convenio la violencia doméstica, apelando a que no está aún regulada, ni nuestra propuesta de articular medidas cautelares en el caso de acoso laboral, sexual o por motivos de orientación sexual, aunque sí hay voluntad de incorporar estos mecanismos de protección a las presuntas víctimas en el propio Protocolo de acoso o donde corresponda.

La Administración manifiesta ahora sus dudas sobre la inclusión de cuidado de ascendientes en el supuesto de movilidad por conciliación. **CCOO y UGT** exigimos que se contemple.

Grupo de Trabajo de Situaciones Administrativas: La Administración hace entrega en la propia reunión de un nuevo borrador, lo que no permite valorarlo en profundidad. De un primer estudio, resaltar que hemos conseguido eliminar la limitación de duración máxima de la **excedencia por interés particular** que se pretendía poner.

Es importante que se diga expresamente en el texto del IV Convenio cómo se computará el año de antigüedad para poder solicitar esta excedencia en el caso de **personal fijo-discontinuo**, y consideramos que el carácter de fijeza que se exige para solicitar excedencia no debe hacerse extensivo a ese año, sino solo al momento de la solicitud.

En excedencia por razón de violencia de género, deberá incluirse, al igual que en el caso de movilidad, el supuesto de condición de víctima de hija del trabajador o trabajadora.

Sobre **reingresos**, que se solicitarán de forma general a través del concurso abierto y permanente, la Administración propone una redacción que recoja la excepcionalidad de reingresos tras excedencia por incompatibilidad. Para **CCOO y UGT**, más que contemplar excepciones, se trata de garantizar el derecho al reingreso en el caso de no cumplirse con las resoluciones previstas del concurso.

En resumen, teniendo en cuenta los capítulos en los que aún apenas se ha avanzado, y las discrepancias que no se cierran en otros, el texto del IV Convenio necesita más tiempo para estar definido por los incumplimientos de la Administración con el calendario de reuniones y los ritmos que impone. Esta semana, de hecho, no se ha reunido la Comisión Negociadora como habría correspondido. **Dado que además la Administración no ha puesto sobre la mesa los datos económicos, los plazos que se manejaban para tener listo el Convenio para su valoración final y posible firma son cada vez menos reales.**