

Las centrales sindicales CC OO y UGT acuerdan formalizar de manera conjunta la denuncia del III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado, planteándose como objetivos fundamentales a lograr durante la negociación del nuevo convenio, los siguientes:

Ámbito de aplicación:

- Limitar la contratación fuera de convenio.
- Carácter mínimo del CU para ámbitos sin negociación o pactados.

Vigencia, denuncia y mecanismos de negociación:

- Ultraactividad de todo su contenido, tras denuncia, hasta nuevo Convenio.
- Mejora de los mecanismos de información, consulta y negociación (publicidad acuerdos; modificaciones RPT; justificar modificación sustancial...)
- Determinar la obligada negociación y acuerdo, a través de los planes de ordenación de recursos humanos, de todas las consecuencias que en materia de personal puedan derivar de las decisiones organizativas o estructurales de la Administración
- Mejora de derechos y garantías miembros de CIVEA y Subcomisiones.

Carrera Profesional y Provisión:

- Establecimiento de un orden entre los distintos procesos de provisión, de forma que la cobertura de puestos pase de forma sucesiva por todos ellos.
- Fomentar la movilidad voluntaria mediante concursos de traslados anuales.
- Fomentar la motivación y satisfacción del personal mediante procesos de promoción interna anuales, facilitando el acceso a las plazas.
- Facilitar los procesos de promoción cruzada a plazas de funcionario.
- Regular la promoción en el puesto de trabajo: carrera profesional horizontal con el establecimiento de un complemento de carrera.
- Personal fijo-discontinuo y contrato a tiempo parcial. Facilitar posibilidades modificación de la modalidad contractual
- Indefinidos no fijos e interinos por vacantes: cobertura definitiva mediante convocatoria pública.
- Recoger como un derecho que se pueda ejercer realmente la movilidad entre Administraciones Públicas.
- Posibilitar ocupación por personal laboral de puestos de los servicios de prevención (RD 67/2010).
- Recoger la posibilidad de novación de contrato en las situaciones de incapacidad permanente revisable.
- Garantizar la estabilidad en el empleo, mediante el derecho a la inamovilidad en la condición de empleada o empleado público, recogiendo un compromiso expreso de “no aplicación de la normativa laboral en materia de despidos colectivos” (quizás fuese más correcto hablar de causas objetivas, técnicas u organizativas, sean individuales o colectivos).

Clasificación Profesional

- Integración Grupos Profesionales conforme EBEP y el MECES (Marco español de cualificaciones para la educación superior). Esto implica tanto la creación de un grupo profesional al B, recogido en el EBEP, como la reclasificación de los grupos según titulaciones de acceso y funciones.
- Determinación de funciones de los puestos de trabajo y asignación de especialidades (incluyendo integración no regladas). Esta definición de funciones debe incluir medidas para evitar la

multifuncionalidad dispuesta unilateralmente. Entre estas medidas se contempla la vinculación de la clasificación profesional al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.


Retribuciones

- El punto de partida en materia retributiva debe ser la recuperación de las tablas retributivas vigentes en mayo de 2010. (5% de incremento salarial).
- A partir de esas tablas retributivas, el incremento anual debe ser, como mínimo, homogéneo con el pactado con la patronal privada en AENC, fijando un mínimo de 1.200 €/mes en el grupo inferior
- Cláusulas que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.
- Establecer de manera homogénea, objetiva y completa el marco de las retribuciones complementarias. Esto significa, entre otras cuestiones:
 - o Definir y cuantificar el complemento de carrera profesional.
 - o Eliminar obstáculos a las reclamaciones judiciales sobre complementos.
 - o Mejora de la regulación de la turnicidad y la nocturnidad.
 - o Compensación de horas extraordinarias opción persona trabajadora.
 - o Establecer otros complementos (jornada tarde, alertas, domingos y festivos..., algunos pendientes aún del III Convenio)
- Definir un Nivel Único en relación a la indemnización por razón del servicio.
- Revisión disposiciones transitorias en materia retributiva para, en su caso, integrar definitivamente en el texto del convenio (o en caso de ser regresivas, hacerlas desaparecer).


Otros derechos

- Jornada laboral ordinaria de 35 h.
- Mejora de los permisos relacionados con conciliación y formación
- Implantación de la Jubilación Parcial.
- Analizar la aplicación de otro tipo de jubilaciones anticipadas: Trabajos Penosos; Minusvalía, 60 años.
- Perseverar en la importancia de una adecuada formación de las trabajadoras y trabajadores.
- Continuar progresando en la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Madrid, 30 de noviembre de 2015



José Manuel Vera Carranco
Secretario General
Sector AGE FSC-CCOO



Carlos Javier Álvarez Andujar
Secretario Federal
Sector AGE FSP-UGT