

## ECONOMÍA

# Anulado en parte el convenio 'público'

## El Juzgado estima el recurso de SIEP contra el acuerdo de la Administración regional

### Santander

El Juzgado de lo Social ha estimado en parte el recurso planteado por el Sindicato Independiente de Empleados Públicos (SIEP) y varios funcionarios independientes al VIII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración, que el Gobierno regional firmó con CC OO, UGT y USO. En concreto, anula tres artículos y, parcialmente un cuarto, de los 23 recurridos.

Entre las cuestiones estimadas en la sentencia destaca lo relativo al artículo 10.4 del Convenio, que establece la obligatoriedad de que las solicitudes para el concurso de traslados a puestos de trabajo en la misma ca-

tegoría y especialidad se presenten únicamente en el Registro General de la Consejería de Presidencia, competente en Función Pública.

Otro de los artículos que anula la sentencia es el 56.5, que establece que los centros confeccionarán con anterioridad al 15 de mayo un calendario en el que se recojan los periodos de vacaciones solicitadas por el personal que preste servicios en ellos y que se disfrutarán, preferentemente, en los meses comprendidos entre junio y septiembre.

En este punto, la sentencia hace alusión al Estatuto de los Trabajadores, que establece que el trabajador ha de conocer las fechas en las que

les corresponden disfrutar de sus vacaciones con, al menos, dos meses de antelación a que éstas comiencen. Así, señala, que en caso de fijarse el calendario vacacional en una fecha próxima al 15 de mayo y se fijasen vacaciones para el 1 de junio, no se cumpliría el plazo previsto.

Por otra parte, se anula parcialmente el artículo 75.4, concretamente en su apartado a, que establece que sólo pueden acogerse a la jubilación parcial anticipada los trabajadores fijos. Sobre este punto, la sentencia recoge que «no hay razones objetivas para excluir a los trabajadores temporales», más allá que acreditar en el «momento del

hecho causante seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social».

Por último, se estima el recurso planteado al artículo 58.14, que regula el derecho a solicitar reducciones de jornada para el cuidado de los hijos exigiendo que entre periodos de reducción medie al menos cuatro meses. La sentencia reconoce que puede existir abuso de derecho cuando, efectivamente, se soliciten continuamente reducciones y ampliaciones de jornada a voluntad del trabajador, pero considera que se trata de una cuestión que ha de analizarse caso a caso y no previendo una regla general.