

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

FECHA: 14.04.2025

LUGAR: Sala de Reuniones de la Oficina de Turismo del Ayuntamiento de Sevilla. Marqués de Contadero s/n

HORA INICIO: 10:30 horas

HORA FINALIZACIÓN: 14:10 horas.

ASISTENTES:

D. Fernando Díaz Orta	Director General RRHH
D^a María Romero Lineros	Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección
D^a Asunción Maireles Osuna	Jefa de Servicio de Laboratorio y Zoosanitario
D. Luis M. Val Morales	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Manuel Morcillo Sánchez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. David Martínez Blanco	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Jorge Menacho Diz	CCOO
D. Pedro Gallardo Sánchez	CCOO
D. Rafael Román Rodríguez	CSIF
D. Rafael Martínez Morgado	CSIF
D. Juan Antonio Medina Molero	UGT
D^a Elisa Fernández Jiménez	UGT
D. José Alfonso Ponce Gallardo	UGT
D. Amancio Rodríguez Terrón	Coalición SPLS / USO

En la ciudad de Sevilla, a la hora, día y lugar, arriba señalados, se constituyó la Mesa General de Negociación de Empleadas/os Públicas/os del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y se sometieron a negociación los siguientes puntos del orden del día:

Primero: Propuesta de Programa de productividad para el servicio de rescate animal del Laboratorio Municipal 2025.

Segundo: Ruegos y preguntas.

El Director General de RRHH da la bienvenida se va a consultar a las secciones sindicales en función a la propuesta que desde RRHH, en conjunción con la Dirección General de Consumo, Cementerio y Protección Animal, a efectos de poder solventar las problemáticas que tenemos hasta que se adjudique lo que es el contrato de rescate animal. Para ello, también contamos en la mesa de hoy con el Delegado de Consumo, Cementerio y Protección Animal, el Director General del Área y la Jefa de Servicio de la Dirección General de Consumo, Cementerio y Protección Animal. Se pasa a ronda para saber que piensan las distintas secciones sindicales.

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Tienen varias dudas. En la página 2, cuando se habla de los horarios, pone de lunes a viernes laborales de 13.30 a 21.30, pero ¿y si el hecho ocurre entre las 21.30 y las 7.30? ¿Quién se hace cargo de esas circunstancias? Y lo mismo los sábados, domingos y festivos de 21.30 a 8.30, ¿quién se hace cargo de la protección animal en este caso

1

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	1/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

el servicio? Por otro lado, en el ámbito subjetivo que está en la página 3, el punto tercero, nos falta un oficial primero lacero, que es verdad que tiene una limitación que está rebajado de capturar perros, pero es una persona que está allí y puede hacer otras funciones.

Por otro lado, cuando se habla del tema de si fuera necesario abrir el programa a las mismas categorías profesionales, tendría que incluirse que tengan la formación específica de manejo de animales, no vaya a ser que se meta a alguien que no sabe. Y cuando hablamos en especial de veterinario, ocurrió un suceso con dos jabalís, que la veterinaria no tenía permiso de arma y hubo que traer al otro veterinario de Huelva porque era el que tenía permiso de arma para poder usar el rifle para poder capturar al animal.

Entonces, un veterinario sin permiso de arma si tiene que usar rifle, complicado.

El representante de SEM indica que una cosa que queda pendiente, ellos entienden que las labores de oficial primero de almacén deben estar incluidas en este ámbito subjetivo. De ahí que digan que junto al oficial primero lacero puedan hacer funciones propias del almacén, ya que tiene esa rebaja que pudiera trabajar en el almacén. Es necesario a la hora de iniciar cualquier trabajo, tienen que dotar a los laceros de elementos de EPI o de elementos de captura que están lógicamente, en la tienda y en el almacenero. Por eso era decir que se compatibilizaran las funciones, tanto del oficial de primera almacén como del oficial de primera lacero, y que eso se recogiera en ese ámbito subjetivo.

El representante de Coalición SPPME-A / SAB / SEM indica que por otro lado, como defensores, como todos los sindicatos defensores del empleo público, preferirían que este plan se mantuviera en el tiempo y no se contratara una empresa externa. Pero bueno, eso ya es más complejo. En el punto 5, página 4, el módulo de cuantitativos, creen que tanto el fin de semana como los festivos deberían de valorarse igual, porque te fastidia igual un sábado o un domingo que un festivo. O sea, debería de valorarse a 50 euros mínimo y el día laboral a unos 40 euros. Continúan en la página, cuando se habla de las horas, se dispara a una hora media. Siguen pensando que el Reglamento o el Convenio colectivo determina cuánto vale el valor hora, que es una fórmula que ya existe. Y si no, pues a todo el mundo apuntarle a las seis horas, porque mientras te llaman, llegas, no llegas coges el material mínimo cuatro o cinco horas hay. Su postura es que se vaya a la hora real, al valor de hora real..

CCOO: el representante indica ¿Qué pasa entre las dos y media? El problema es que, si estamos con un servicio a las dos de la tarde, tenemos que cortar para irnos a comer. Y si tenemos un caballo tirado en la calle, vamos a tener al caballo ahí tirado. Tenemos que empezar desde las dos y media, que es la hora de corte. Y si se tiene que prolongar la jornada, podremos atender a ese caballo. Si a las dos y media no hay nada, me voy a mi casa y como tranquilamente y espero que me llamen. Pero hay que contar con esa hora de promedio. Se está hablando de trabajo efectivo. Eso ocurre también con las dos y media. Eso hay que hacerlo constar.

El segundo punto, no lo entiendes bien ¿dos tercios?

Le contestan que de dos a tres, como máximo se puede hacer tres guardias.

Es muy muy complicado. Lo más funcional sería que se pudiera hacer la semana completa cada equipo y ya nos quitamos el mes de junio. Son cuatro equipos.

El representante de CCOO manifiesta que en cuanto al el módulo cuantitativo, están por lo mismo por qué no se paga las horas directamente. O si no se pone productividad por intensidad más las horas.

Y por último, le gustaría recalcar que esto es una negociación que se ha tenido tanto con el delegado como el director que era un compromiso que se va a negociar el calendario del zoonosanitario.

CSIF: se habían ofrecido a lo largo de todos estos meses para que esto se llevara a cabo porque la plantilla se ofrecía. Es decir, la plantilla ha estado dispuesta a resolver estas

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	2/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

cuestiones desde hace muchos meses, más de un año. Y además varias veces, incluso en el ámbito de negociación, esta sección sindical lo ha preguntado incluso al Director General de RRHH si se le había hecho llegar alguna propuesta por parte de la plantilla. Es decir, han trasladado varias veces la intención de apoyar la propuesta que pudiera aparecer y la iniciativa de la propia plantilla. Y no se ha llegado hasta ahora. Y no porque no hubiera iniciativa por parte de la plantilla.

Dicho esto, lo han comentado antes los compañeros y las compañeras de otras organizaciones, esto no resuelve la cuestión. Lo dicen porque si vuelve a pasar, a haber incidencias que puede poner en situación de peligro a otros servicios municipales como pueden ser los servicios de policía local, los servicios de bomberos. Esta organización sindical al menos tendrá algo que comentar porque esta propuesta, queriendo resolver, no resuelve la totalidad de la jornada y la totalidad del fin de semana. Quieren que conste porque si surge cualquier inconveniente, no tienen conocimiento de que estos dos servicios que han mencionado ahora mismo tengan formación en la nueva Ley de Bienestar Animal. Por lo cual se van a exponer a riesgo a los compañeros y compañeras de los servicios de policía y servicios de bomberos cuando el personal especializado no va a estar en disposición de poder atender por esta propuesta que se trae hoy a Mesa.

Por otro lado, lo que comentan los compañeros y compañeras de otras organizaciones sindicales, fraccionar la disposición en el fin de semana, en el festivo incluso en las prolongaciones de los días laborables por una hora de intermedio sin cubrir ahí se puede producir una disfunción para la intención que tiene el Área de poder atenderlo. Entienden que no requiere mayor esfuerzo unir esos turnos. Por ser práctico y sacarle rendimiento y sobre todo los movimientos de equipo, vehículos y todo esto entienden que podría haber cierta continuidad a la hora de los turnos. El fin de semana, por ejemplo, podría hacer un mismo turno, un mismo equipo ¿por qué? Porque se pueden producir una serie de disfunciones en los cambios, etc. Y también porque a la hora de la conciliación, si se acumulan los trabajos en un periodo de tiempo como puede ser un fin de semana completo, así no cortan todos los fines de semana a los equipos de trabajo y pueden disponer de algo de conciliación.

Y por último, quisiera aclarar que ha escuchado que esto es una productividad y no lo es. Si fuera productividad se estaría hablando de otros conceptos, especial intensidad por penosidad, etc.

Le gustaría que se le aclarara porque entienden que lo que está perfectamente identificado es disponibilidad y horas extras porque se va a estar presencialmente. Y si son horas extras, el compañero que va a entrar a valorar. Entienden que las cantidades que aparecen ahí en distintas franjas no se corresponden con horas extras. Eso va en función de la categoría y la persona.

Otro representante de CSIF explica que no entienden el descanso de jornada entre la jornada laboral a las dos y media y el comienzo a las tres y media. No lo entienden y por funcionalidad lo que entienden es que se corra el turno. Después también tienen el tema de la última hora de la tarde, a partir de las nueve y media de la noche, ¿qué hacemos si hay un imprevisto o un incidente? ¿Y cómo se pagaría la hora nocturna? También reconocen aquí al trabajador, al compañero que está en la adaptación del puesto que podría acometer otro servicio. En este caso no puede hacer funciones de lacero porque no tiene la adaptación del puesto, pero sí puede hacer como cargo intermedio o como dice también otra sesión sindical que podría ser el almacenero si se reconoce esta función. La regla de liquidación es de valorar que se paga al mes siguiente, como aquí se reconoce, pero bueno, vamos a ver si es verdad o no es verdad.

Y bueno, también el tema de que si se abre el abanico para otra persona o una incorporación porque no hay suficiente personal, pues que prevalezca en este sentido el negociado del PPP, los trabajadores que tienen conocimiento de funciones del PPP y no de otros servicios, que se recuerden como principal figura los trabajadores, los compañeros del PPP porque conocerán

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	3/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

instalaciones, también están formados y eran de de valorar. Y después, pues, la fiscalización del PPP. Y en los pruebas que se lleva a cabo en su aprobación, la convocatoria de su prueba se produce así que está basado en los programas de productividad.

El Director General de RRHH explica que va a hablar después.

El representante de CSIF indica que quiere resaltar el compromiso que se hizo para la celebración de una Mesa Técnica para la valoración de un calendario para el Zoosanitario. Y bueno, también que lleven junto con ello su valoración o su funcionalidad. En el compromiso que tuvo de 40 o 45 días.

El Director General de RRHH indica que en RRHH los plazos de recursos humanos son difíciles de cumplir.

UGT: van a repetir algunos de los argumentos que ya se han impuesto también por otras secciones sindicales. Efectivamente, les preocupa también la hora, esa hora de solape que hay a mediodía y también qué previsiones tiene el gobierno para el horario nocturno. Hay que recordar que esto es un plan en el cual los trabajadores están dispuestos a hacerse cargo de una franja horaria para cumplir con un servicio público que en principio no se tiene previsto. Entonces, se les va a pedir que hagan un esfuerzo y ese esfuerzo entienden que se tiene que retribuir de una manera adecuada.

Concretamente en el ámbito subjetivo entienden que debería orientarse un peón para disponer de cuatro equipos completos para poder hacer unos turnos de guardia debidamente equipados, equipos de intervención. En cuanto a los módulos cuantitativos, efectivamente se les plantea una duda se les plantea un módulo de 30 euros la guardia en día laborable, 35€ en fin de semana y 50€ en festivos. ¿Esto qué es por módulo de 6 horas o por 24 horas o por 12 horas? Le contesta que son por 6 horas.

El representante de UGT continúa indicando que en el caso de que la guardia durada más entienden que la cantidad de estas habría que ampliarla al horario completo de la guardia tendría que quedar claro que es por módulo de 6 horas porque podría darse el caso en que la guardia se alargue más de un módulo y entonces tendría que cobrarse la cantidad. También estamos de acuerdo en que esto debería abonarse como horas extras de cada trabajador, y si no se abonase por horas extras porque se entendiese que este otro concepto, entienden que deben ser por horas extras, pero si se les explicase por qué no se puede rebajar tanto el coste de la hora porque se están haciendo una media muy a la baja de la hora de los trabajadores. Un peón cobra más de lo que se estipula aquí.

Un representante de UGT le responde que habían hecho una especie de pequeño cuadrante de cómo quedaría eso de dos o tres guardias a la semana con la gente que se está hablando es prácticamente inviable. Trabajar una semana, como dice CCOO, lo ve excesivo estar todas las guardias de una semana entera, entonces habían hecho un texto al mes en que una semana sí trabajaría cinco guardias porque trabajarías un fin de semana completo, las cuatro guardias del fin de semana más un lunes, lo que nos muestra así, la segunda semana solo te tocaría una guardia, la tercera semana solo te tocaría una guardia y la cuarta semana dos guardias, con lo cual haría nueve guardias al mes. Esos son 2,3 guardias al mes, por lo cual estaríamos dentro del número. ¿Por qué pringa los cuatro guardias del sábado? Porque nosotros ya por calendario tenemos que venir un fin de semana. Con esto sería un segundo fin de semana, si lo dividimos de otra manera tendríamos que implicarnos todos los fines de semana. Entonces me parece que esta de guardias todos los fines de semana me parece ilógico. De esta manera solo pringaríamos en este un fin de semana y en el que ya tenemos por calendario un segundo fin de semana porque a los animales hay que darles de comer todos los días y limpiarlos todos los

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	4/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

días, por lo cual siempre nosotros por calendario ya tenemos que venir un fin de semana. Yo creo que esta es la manera más lógica de hacerlo.

Ahora, que esto como todo, a mí lo de la semana como yo plantea CCOO me parece excesivo. Estar todas las tardes de guardias, el sábado completo y el domingo completo yo lo veo excesivo. De esta manera tú trabajas completo un fin de semana y después dependiendo de la semana si tocarás una o dos guardias, nada más.

Yo de esta manera lo vería más cómodo de trabajar, que no sea tan lesivo de tener que estar pendiente todas las tardes de la semana. Personalmente nosotros lo vemos así. En ese plano. Lo demás, lo que ha dicho el compañero, si de verdad que haría falta una persona más para poder completar eso y como le digo, alguien que no puede tocar perro porque prevención de riesgo laboral le tiene adaptado al puesto es muy complicado que alguien ahora le pueda mandar a coger un perro peligroso por la tarde. Si pasa algo, ¿quién se hace responsable?

El representante del SEM indica: nosotros no hemos dicho exactamente eso. Nosotros lo que hemos comentado es que esa persona que está liberada de tratar con perros por un accidente que tuvo que pudiera incluirse o en categoría, en funciones propias del almacenero que no queda recogida aquí o bien que en el mando intermedio también se incluyera esa figura al tener conocimiento.

Un representante de UGT indica que el mando intermedio que se incluye al oficial de primera almacén son porque son los únicos que tienen llave y clave de todas las instalaciones de las dependencias. Solamente hay cuatro personas que tienen llave de todo: es el jefe obrero, dos capataces y el oficial primera de almacén. Estaría todo preparado en el coche que tuviera que salir, por si se rompe algo o necesita algo estaría la persona que es la que tiene eso. El oficial primera no tiene ni llave, ni contraseña, ni nada de la instalación.

Es más, en el almacén nuestro de Biosila él no tiene titulación para entrar.

El representante del SEM aclara: nosotros decimos lo que entendemos que sería que esta persona tuviera la posibilidad, aparte de que entendemos que la labor del almacén es también necesaria a la hora de iniciar este plan de productividad. Y se pueden cubrir estas dos personas que podrían hacer funciones alternativas tanto el oficial primero de almacén como este oficial de lacero. Y si no, bueno, el tema del mando intermedio.

El representante de UGT le indica: me parece eso estupendo, pero antes me llamaron a la atención por interrumpir y ahora tú me interrumpes a mí.

Le responde que la figura del almacenero, yo entiendo también que se incluye en este plan. Está incluida. Está incluida, entonces, ¿podría estar esta persona incluida en esa figura?

Responden: Claro, es lo que estamos diciendo.

No tiene ni llave, ni tiene la misión, ni tienen nada.

Un representante de la Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Pues se le da, ¿qué problema hay? ¿Algún problema? ¿Qué pretendéis que no se incluya una persona que pueda hacerlo? Vamos, te lo digo para saberlo.

El representante de UGT dice: Esa persona no puede entrar, esa persona entra en otros planes.

El representante de la Coalición SPPME-A / SAB / SEM: pero eso lo dirá el Jefe de Servicio, ¿no?

Coalición SPLS / USO: algunas cosas que comentar son la hora de solape, no la entienden. También como han dicho otros compañeros ¿no hay nada preparado después de las 9:30?

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	5/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

Después del tema de los cuantitativos, la productividad creo que no está muy claro aquí, no me queda claro. No sabemos si es productividad, horas extras,...

El Director General de RRHH indica: una vez que hemos visto las distintas interpretaciones o comentarios de las distintas sesiones sindicales, no sé si desde el Área se quiere comentar algo específico con respecto a la política que se ha elaborado y a lo que hemos podido ver y la idea a la hora de desarrollar esa propuesta de productividad como algo especial o algo extraordinario ante que el contrato se haya quedado desierto dos veces, por desgracia, y tengamos que acudir a este sistema extraordinario de intentar dar respuesta a un servicio que la ley nos dice que es obligado a cumplimiento. No sé realmente hasta qué punto puede suponer un coste. Tenemos que ver el coste y tenemos que ver también la viabilidad de aquellas cosas que nos estáis comentando. Es cierto que todo no va a hacer posible y no sé hasta dónde podríamos llegar.

El representante de SEM: un inciso solamente. En el preámbulo de la introducción de la justificación aquí habla de la Ley 7 / 2023 y además hace referencia a que el servicio tendrá que tener, o sea, disponer de un servicio de urgencias 24 horas. O sea, la ley te establece que tiene que haber un plan que conlleve que tenga que haber personal las 24 horas del día. Y aquí hay una franja horaria muerta que va desde las dos y media hasta las siete y media o ocho y media, sí es festivo. Entonces entendemos que hay una incongruencia que no tiene sentido porque de hecho ya ha habido episodios donde ha tenido que trabajar policía local o bombero porque no había personal del Servicio Zoosanitario.

El representante de CSIF: la preocupación de que no esté el servicio continuado depende del gobierno. Pero de que pueda quedarse afectado por compañero y compañera otro servicio es lo que nos preocupa a nosotros. Obviamente como ciudadanos nos gustaría tener servicio.

El representante de CCOO: la licitación que se ha planteado es tarde-noche.

Desde el Área: en el Área se viene trabajando pues desde hace mucho tiempo. Es verdad que queremos cubrir y vamos a hacer todo para conseguir cubrir las 24 horas como establece la ley. De hecho, el primer intento de licitación de contrato de rescate animal se hizo en el 2024 y quedó desierto. Quedó desierto por la exigencia también de las empresas en función de cómo cobraban los servicios porque se estableció en un principio que fuera a servicio prestado y eso para las empresas salía ruinoso prácticamente. Y por eso quedó desierto en el 2024 en primer lugar el primer contrato que se planteó. A partir de ahí, el Área estuvo trabajando con Intervención también con las empresas y planteamos un nuevo contrato que ya ahí se establecía una especie de tarifa plana para cobrar por tiempo en lugar de simplemente el tema de los servicios. Y tenían, la verdad que estaban muy esperanzados de que saliera adelante, por lo que habíamos comentado y sin embargo, también se nos vino abajo esa licitación, que es la última que hemos planteado. En ese entretanto, mientras estábamos a principios de este año, en el 2024, en ese entretanto, mientras intentábamos que saliera adelante esta segunda licitación, pues empezamos a hablar con el servicio, con los trabajadores, para plantear posibilidades de horas extraordinarias, ver cómo lo despertábamos. En definitiva, ahora que nos hemos encontrado, se nos ha quedado el segundo contrato también desierto y ahora pues hemos iniciado, de hecho, ya hemos firmado el decreto de inicio para un tercer intento de licitación de contrato de rescate animal. Hemos dado veinte vueltas a la situación de manera que se pudiera compatibilizar, de alguna manera, las necesidades de las empresas para que pudieran presentarse a licitación con las necesidades, digamos, de intervención y del servicio. Como digo, esto ya está en marcha, el inicio de la contratación que sacaremos próximamente ya a licitación. Ahí ya esperamos, por lo que hemos hablado también con las empresas, como es

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	6/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

lógico, esperamos que por fin ya tengamos ese contrato de rescate animal que cubra las 24 horas.

Mientras tanto, estamos, como decimos, para este plazo de tiempos, no sabemos, puede ser tres meses, puede ser cuestión de tres meses, tres o cuatro meses, a lo sumo. Si todo va bien, pues, mientras tanto, estamos recurriendo a vosotros, a los trabajadores del propio servicio, para cubrir esta situación. A lo cual, os agradecemos muchísimo la disponibilidad que siempre habéis mostrado en ese sentido.

Igual que, por supuesto, nos digamos la policía local y bomberos, bueno, porque están haciendo una labor encomiable en este sentido. Lamentamos lo que está pasando también por estas circunstancias, como ha pasado con los gallos de pelea. Pero, desde luego, les agradecemos muchísimo.

¿Qué ocurre? En este trabajo que hemos seguido, hemos estado en estos meses con respecto a cómo podrían con los propios trabajadores del servicio, solventar temporalmente esta situación hasta que tengamos el rescate. En un principio, planteamos la cuestión de la hora extraordinaria. Con la hora extraordinaria, trabajándolo, se vio con RRHH también y con el propio servicio, que podría afectar al conjunto total de las horas extraordinarias en el año. Entonces, pensamos en el tema de las guardias localizables. Y estudiando la cuestión de las guardias localizables con disponibilidad, también surgió la posibilidad de un plan de productividad. Nosotros trabajamos con Fernando (Director general de RRHH), trabajamos con Ignacio Pérez Royo y la propuesta, trabajándola con el servicio de RRHH, es esta que hemos traído. Yo no sé si esto se llama productividad realmente o se llama, y ahora, pues, esa es la situación en la que estamos.

El Director General de RRHH: Nosotros lo presentamos como productividad, sobre todo por lo que dice Pepe, ¿no? En el sentido de que las horas extras incidían, es decir, en el conjunto global que tiene el servicio con respecto a las horas extras. Desde el servicio nuestro de gestión de RRHH nos dijeron que era imposible porque reducía las horas extras que ya estaban reconocidas, autorizadas durante todo el año y por eso teníamos que buscar otra opción, otra alternativa que mejorara o que redundara en el sentido de la posibilidad de mantener las horas extras que se tienen reconocidas durante un año y establecer un sistema distinto que nos diera la habilidad de poder aplicar ese concepto de especial intensidad o ese carácter de urgencia, siempre no haciendo referencia a lo que son horas extras, sino haciendo referencia a una productividad y el pago de lo que sería el día por productividad. Y por ahí lo enfocamos en ese sentido, es decir, porque desde el servicio de RRHH ya nos decían que las horas extras estaban ya totalmente encorsetadas durante todo el año. Entonces era imposible meterle mano a más horas extras y por eso íbamos con la productividad. Y de ahí es por donde se presenta el programa. Yo, en función a la demanda que estáis comentando, no sé si Ignacio (Jefe de Servicio de RRHH) quiere comentar algo porque tú has estado un poco más en el tema del expediente y si no nos centramos y vamos viendo un poco qué podemos o qué no podemos.

El Jefe de Servicio de RRHH comenta: En relación con la naturaleza de las retribuciones es que teníamos un pie forzado, al ser personal laboral al que se aplica con absoluta rigidez lo del máximo de 80 horas anuales no se puede sobrepasar en ningún caso. El funcionario, hay gente que a lo mejor hace 300 horas, pero personal laboral no es posible y por lo tanto teníamos que buscar una solución retributiva que no fuera horas extraordinarias. Y solo teníamos como alternativa o bien un programa de productividad, le llamaremos productividad, como a veces le llamamos aquí productividad, lo que no lo es. O podríamos haber intentado, en el artículo 66 de la Ley de Función Pública de Andalucía, cuando establece el censo, la tipología de retribuciones complementarias, pues una de las que introduce es guardias localizables y guardias presenciales. Esas son dos retribuciones que están expresamente previstas, aunque todos sabemos que la Ley de Función Pública de Andalucía esos conceptos retributivos los introduce

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	7/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

pensando más bien en el sector sanitario que hace habitualmente guardias presenciales y guardias localizables, pero bueno, lo podríamos utilizar, era un poco por eso. Veréis que el programa de productividad utiliza siempre la terminología de guardia localizable o guardia presencial. Es cierto que en la guardia localizable hemos utilizado un criterio valorativo equivalente al que se utiliza en los programas del CECOP que es partiendo el valor de la hora localizable de un gran cuadro de disponibilidad dividido por el número de horas, el mismo que, por cierto, nos acaba de censurar en la fiscalización del programa del CECOP como lo acaba de criticar la Intervención. Y sí, tenéis razón, pero ya sabéis que yo soy muy guardián del dinero y muy cauteloso con esos temas, es verdad que soy consciente de que la hora presencial está por debajo del valor de la hora extraordinaria. Yo pensaba, bueno, se van a llevar también el que hace horas presenciales, cobra la guardia localizable más las horas presenciales. Y bueno, vayan los unos por los otros. Sí, puede estar un poco ajustado, pero es que ajustado de presupuestos y de esto estamos también. Entonces, por lo demás de las cosas que habéis hablado de si los turnos organizados de una forma, nosotros en eso no hemos entrado, eso el servicio se puede poner de acuerdo y hacer lo que queráis.

El representante de CCOO: Ignacio, la diferencia es también que esto es algo que a la Delegación, en este caso, le impera y que al final es algo que va a salir a los compañeros y compañeras para poder organizarlo. Si encima le bajamos la cuantía en horas, pues encima que está, entendámoslo, de haciendo un favor al servicio para poder prestarlo. Y encima le bajamos la hora, aunque esté localizable, por lo menos darle un plus.

El Jefe de Servicio de RRHH: es una propuesta, vosotros negociáis con la Dirección General y la Dirección General, atendiendo a las posibilidades que tiene y a vuestras condiciones y demás, pues dar el punto de equilibrio como ocurre normalmente.

El representante de CCOO: una cosa que yo no veo, que lo habías comentado, Ignacio, es que un laboral arranca y echa 80 horas y la bolsa de horas que tenemos y demás son bolsas de horas que pueden echar más de 80. Tenemos compañeros, aquí tenemos un colectivo que echa mucho más de 80 horas, incluso hasta 550. Que no sé, que no sé, que creo que hay bolsas de horas, que hay gente que echa hasta 550 horas.

De todas maneras, a mí me gustaría una pregunta más porque estamos hablando solo que esto es parcial, de tres meses ¿habéis planteado cuánto es la licitación? Si no recuerdo mal, en una última reunión eran 250.000, por ahí anda la historia. ¿hemos valorado si haciéndolo con la plantilla el coste puede ser igual o incluso menor.? Y la plantilla, siempre va a tener más garantías.

Delegación: Ahí se me ha quedado una cosa por comentar, que luego también lo hemos hablado con vosotros, con los trabajadores que es la Delegación está trabajando también, tiene toda la intención de aumentar los puestos de estructura de plantillas. Y si no, tenemos próximamente para, mediante amortización de algunos puestos y convertirlos en puestos de lacero y ayudante de lacero. Y ahí pues tenemos próximamente para trabajar en ese sentido de entrada. La idea nuestra, desde luego, es incrementar todo lo que sea necesario y posible en la estructura.

El representante del SEM: cuando nos presentaron esta propuesta, la verdad es que nos dio un poco de alegría porque era una forma de internalizar un servicio que históricamente habíamos pedido que fuera desempeñado por medios propios. Yo creo que tenemos un capital humano importante, de trabajadores formados, de instalaciones, de infraestructuras, que tienen un horario limitado, a dos y media ya se acaba. Se está buscando una empresa externa que muchas veces no da las garantías que debería dar, porque ya hemos tenido muchos problemas con el tema de las empresas externas que han estado. De hecho, ahora se queda desierta, o

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	8/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

sea, ahora se está pidiendo, entre comillas, un presunto favor a la plantilla, para que os saquen este problema de lo alto, cuando la apuesta debería ser apostar por medios propios. Que no creo que se haga mucho más caro, de luego. O sea, que no va a salir más caro que una empresa externa, y la garantía de trabajo no hay color. De hecho, tenemos los problemas que tenemos, precisamente, con empresas externas. Aparte de eso, no habéis comentado qué va a pasar a partir de las nueve y media. O sea, esto tiene un horario nocturno, no va a haber problemas de recogida de animales, que aquí no he escuchado yo la explicación, no me he enterado. Entonces, ¿qué va a pasar en esa franja horaria dónde no hay nadie? Porque los problemas precisamente vienen en esas horas. Y ya hemos tenido ya ejemplos, por ejemplo, con policía, el tema de los gallos, el tema de los jabalíes. O sea, tenemos situaciones que se han dado horarios nocturnos y que no había ni personas, ni empresas externas, ni medios propios. En este plan de productividad no viene contemplado ese horario nocturno. ¿Qué se va a hacer?

Delegación: Sí, sí, lo valoramos. Pero tened en cuenta que sí que es difícil. Crear un marco de trabajo, un horario de trabajo, para cumplir estas horas, imagínate si son 24 horas.

El representante de SEM: pero es que es la obligación del Ayuntamiento. Pero que esto no es cuestión de opiniones, es cuestión de que el Ayuntamiento está obligado a prestar servicios 24 horas.

Delegación: lo mismo que la Diputación de Sevilla, y no lo hace, con todo el municipio de Sevilla. Es verdad que sí que estamos obligados y estamos trabajando en ello. Se ha licitado, se tiene un decreto de inicio en la actualidad para responder a esto, el tercero, es decir, que si a nosotros nos llaman, quien nos tenga que llamar, para dar explicaciones, nosotros se las daremos. O sea, nosotros llevamos un año trabajando en esto y si hay que decirlo, donde haya que decirlo, que hay otros municipios que no tienen servicio nocturno, a pesar de que venga la ley, pues se dirá.

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: dónde muerde el perro es en Sevilla a mí que muerda en Camas me da igual, a mí me preocupa que muerda aquí en Sevilla, no en Camas.

El representante de SEM: ¿qué solución da en este caso la Administración en ese horario dónde no hay nadie?

Delegación: el horario nocturno no es viable por el número de personal que integra el servicio.

El representante de SEM indica que es muy fuerte ¿entonces la Administración no prevé servicios en ese horario? Es una obligación de la Administración.

El representante de CSIF: Pero Ignacio, no tenemos discusión en eso. Nosotros no estamos discutiendo con eso. Lo único que hemos trasladado, la responsabilidad es del gobierno, que es quien asumió la responsabilidad de los servicios. Dicho esto, la preocupación sindical, al menos la del CSIF es qué servicios municipales van a ser requeridos cuando haya una llamada de la ciudadanía a lo largo de una franja donde no cubrimos con esta propuesta que se trae a mesa, que he iniciado antes diciendo que ha habido disponibilidad y voluntariedad por parte de los compañeros y compañeras de poder ayudar y prestarse a poder entrar en esta situación que estamos. Dicho esto, si no se ponen los medios para que cuando se avise porque se avisará a los compañeros y compañeras de policía, las compañeras y compañeras de bomberos, y le pase algo a alguien esta organización va a actuar. (17:05) ¿Por qué? Pues porque se ha trasladado a lo largo de este año pasado y se está diciendo aquí, y parece que nosotros somos los que estamos obligando a que la Administración cumpla. No, la Administración está obligada a cumplir por la ley. Y nosotros lo que nos estamos preocupando es por el estado de salud y seguridad de la plantilla. Esa es la cuestión. Que un perrito lo cojo yo, pero si es otra cosa, a

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	9/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

saber quién lo coge y cómo. Porque además, ni la policía ni los bomberos, por parte de sus departamentos, no se le ha dado formación al respecto de la aplicación de la nueva ley. No se le ha dado, que tampoco se le ha dado a los compañeros y compañeras del zoosanitario, que es un tema que se debería haber explorado, y no se le ha dado, si es que corresponde darle formación. Pero a los compañeros y compañeras de servicios de policía y de bomberos, yo no creo que cuando ellos acceden por oposición, se les forma en ese sentido y a los bomberos tampoco. Entonces, que quede aquí recogido en acta, porque si pasa algo, esta organización lo está trasladando. Nosotros actuaremos con consecuencias. Nuestra preocupación es qué pasa con los compañeros y compañeras que tienen que afrontar eso y no están formados ni tienen los medios porque van a pecho descubiertos.

El representante del SEM: lo que dice el compañero que quede en acta que va a pasar en esa franja horaria qué soluciones va a dar el Ayuntamiento. Si no nos lo da, por lo menos que seamos conscientes. Yo tengo un calendario.

El Director General de RRHH: Ya hemos visto vuestras consultas, vuestras propuestas. Yo os pido que nos dejéis un receso para hablar entre nosotros. Vamos a ver qué opciones tenemos dentro de estas posibilidades. Y ahora os lo comentamos una vez que nosotros lo veamos.

El representante de CSIF: A mí se me había quedado una pregunta en el tintero. El delegado había comentado que había previsto generar unos puestos. Y ha dicho implementados, que luego ha dicho amortizando. Tenemos la opción del 10% de implemento de empleo neto en todas las ofertas, lo cual se puede explorar antes de amortizar. Pero creo que su comentario se ha hecho con la intención de que más adelante planteemos otro tipo de calendario al tener estas figuras incluidas. ¿Tenéis modificación de calendario? Y el planteamiento que tiene la Área sería ocupando toda la franja de la noche también. ¿Qué implemento? ¿Cuántas figuras?

Director General de RRHH: de todas formas, como todo calendario, como todo RPT, como todo estudio de una plantilla, creo que decir un número exacto ahora mismo es complicado. Hay que verlo. Es cierto que estamos viendo las posibilidades de ver cómo vamos a modificar la relación de puestos de trabajo del servicio incluso porque el zoosanitario realmente está muy mal estructurado. Se requiere una estructuración de lo que es la plantilla y de lo que es la RPT. Y eso lo estamos viendo. Poco a poco lo estamos viendo. Ahora, cuando pasen las fiestas, ya queremos meterle mano definitivamente a efecto de que tengamos una propuesta viable y acorde a las necesidades que tiene en este caso el Área.

El representante de CSIF: mientras duren las fiestas no se aplicaría si se llegaba a un acuerdo pero entre medio de Semana Santa y Feria si se llega a un acuerdo, se aplicaría, si hay garantía.

El Director General de RRHH: Te comento, Rafael, lo que pasa es que se tiene que aprobar primero después que los órganos titular o los órganos competentes, como puede ser Junta de Gobierno, Intervención dé el visto bueno.

El representante de UGT indica: nos gustaría que los módulos cuantitativos se equiparasen los fines de semana a los festivos. Los módulos se aumentase el precio hora porque si echamos cuenta los fines de semana el cómputo de las guardias laborable sale en 5€ la hora de guardia y el fin de semana se las 5,08 es una cantidad ridícula. Proponemos equiparar el fin de semana al festivo y con lo cual sería un poco más razonable y las horas que se pagan, si bien no igualarla a los conceptos que corresponderían a cada trabajador individualmente tenido en cuenta, que se aumente un poco el precio de ese módulo para así hacerlo más atractivo e identificando igualmente los fines de semana.

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	10/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

El representante de CSIF: si la incidencia requiriera una intervención prolongada y entramos en horario nocturno, ya que el planteamiento no es hora, ¿cómo resolvemos esto? Porque entonces estaríamos hablando de una productividad por guardias presenciales y estaríamos hablando cuando aquí se ha hablado en otras ocasiones de entrar en noche penosidad, estaríamos hablando de otra cuestión porque no podemos valorar un incremento por hora, puesto que no estamos hablando de hora según la parte que propone el Ayuntamiento, pues nosotros sí que hemos valorado que se reconozca una productividad por entrar en horario nocturno, por penosidad porque se alarga la jornada. Estamos hablando, si se prolonga la situación, que pudiera pasar, no va a pasar muchas veces, pero si se prolonga la situación y entramos en horario nocturno ya llevan una serie de horas más allá de las seis horas que establece cada paquete de módulos estaríamos hablando de una penosidad prolongada entonces entendemos que esto hay que tenerlo en cuenta, igual que se ha tenido en cuenta en otros planes. No va a pasar muchas veces pero que aparezca recogido porque si no reconocemos hora solo presencialidad pues entendemos que a partir de determinados horarios ya es penosidad y esto ha aparecido recogido en otros planes recientemente incluso propuestas del Ayuntamiento.

Otro representante sindical: También reconocemos la disponibilidad en los días laborales que aquí ponen 30 euros cuando la disponibilidad en Fiestas Primaverales en grado 4 es de 2 a 3 llamadas por semana y ayer o este fin de semana, por ejemplo, se llamaron, el sábado fueron 3 llamadas, y ayer domingo fueron 4 llamadas, contando también incluso el tema de los jabalíes del Parque de Miraflores y el Bitácora recoge en el año 2023 los fines de semana de 2 a 3 llamadas y los días laborales de 4 o 5 servicios realizados por empresa privada. Cuando las Fiestas Primaverales se está pagando a 34,70 € la disponibilidad en grado 4. Y también queríamos unificar como asesores sindicales el fin de semana con los festivos como se ha hecho en otras propuestas.

Se produce un receso para estudiar la propuesta.
 Una vez terminado el receso se procede a continuar con la Mesa.

El Director General de RRHH: después de las reuniones que hemos mantenido y que hemos estado viendo as distintas opciones y posibilidades a la hora de poder también adaptarnos un poco a las propuestas que se han recibido de las distintas asociaciones sindicales y dentro de ellas también, pues todos aquellos aspectos que pueden incidir en el área, incidir un poco en las viabilidades y en el estudio que hacemos nosotros dentro de RRHH pues os voy a comentar más o menos a lo que podemos llegar ya a través del diálogo con el Delegado, con el Director General, con la Jefa de Servicio y parte de RRHH. Entonces, bueno, hemos visto la posibilidad de equiparar el valor fin de semana al valor de festivo pero haciendo una especie de media dejándolo a 45 euros, el costo.

El representante del SEM: ¿Te refieres al punto 5, el módulo cuantitativo? La guardia localizable.

El Director General de RRHH: Sí. La idea es equiparar el festivo al fin de semana a 45 euros. Como habéis también establecido que era necesario para las cuadrillas la incorporación de un peón, respecto al lacero, estaban hay un poco viendo sobre todo que un lacero no puede hacer funciones que no le correspondan a su categoría profesional, es decir, no puede ser almacenero. Gran ruido de fondo.

Con la opinión del delegado y viendo la necesidad vamos a incorporar un lacero, que tiene esa adaptación de puestos con respecto al tratamiento del peón.

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	11/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		



MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

El Jefe de Servicio de RRHH: Perdóname si te interrumpo. Yo creo que nosotros no vamos a incorporar ni a desincorporar a nadie. Nosotros diseñamos un programa, el servicio después adscribe a los profesionales que necesiten tenerlo. Yo no voy a poner ahí nombres y apellidos de quién va y en dónde va. Esto lo hemos quitado porque en la propuesta del servicio venía con nombres y se trata de que se formen equipos de cinco personas con una cierta composición y ya los buscarán ellos.

El Director General de RRHH: por otra parte, lo que vamos a hacer en el ámbito temporal del programa, pues de momento como parece que es posible que lleguemos a la adjudicación del programa del contrato, pues vamos a reducirlo de momento a cuatro meses. El ámbito temporal del programa se establecía en un periodo estimado de seis meses o hasta que se adjudique. En este caso será cuatro meses o hasta que se adjudique. Se va a excluir nocturno que aparece a partir de las 9 y media va a estar fuera de lo que es el programa de productividad, pero bueno, en el caso de que sea necesario, se establecerán como gratificaciones extraordinarias por servicio de emergencia.

El representante del SEM: ¿Tendrán que tener la localización, no?

Otro representante sindical indica: Se va a desarrollar cómo se va a hacer eso. Sí, por emergencia ¿Quién va a coger teléfono? Pregunto. Eso ¿cómo se va a desarrollar?

La idea es buena pero por lo menos que la persona que tenga que realizar esa función pueda realizarla o tenga que ser localizable Sino nadie garantiza que pueda coger el teléfono.

Se puede arreglar que esa base de gratificación extraordinaria por emergencia que no computa como horas extras. A ver cómo se articula.

El representante del SEM indica que habrá que regularlo no. Hay que regularlo.

Delegación: después de fiestas.

El representante del SEM: bueno, si lo vais a posponer, habrá otra Mesa, vale. Pero si cerramos, tendrá que aparecer ese concepto de localización ¿cómo garantizamos que alguien asista al puesto de trabajo si no está localizable?

¿Tenemos que hablar con los trabajadores?

Los representantes estamos aquí.

El Director General de RRHH indica: como ya también hemos visto antes, que no es que no queramos cubrir la noches es decir, tenemos que ver cómo se va a cubrir la noche. Pero ahora mismo tenemos la problemática o el problema de las horas nocturnas, cómo darle cobertura a esas horas nocturnas para rescate animal.

Yo, desde RRHH, lo que os comento es que hemos aceptado casi todas las propuestas que me habéis dado.

La representante de UGT: una pregunta ¿La hora esa que queda de dos y media, tres y media, es esa?

Se producen preguntas diversas sin que se pueda identificar sus responsables: ¿Hay una gente que no cobra la hora a 27 euros y le está diciendo que va a venir a trabajar por 20? Un peón cobra ya más de 20 euros la hora...

¿Queréis que trabaje el sábado por la tarde por 14 euros menos la hora?

Nos vamos.

El Director General de RRHH: ¿y qué propones?

El representante de UGT: nosotros hemos hecho una propuesta; primero incrementar los módulos en alguna cuantía, equiparar el fin de semana a festivo.

El Director General de RRHH: eso ya lo hemos hecho.

Responde el representante de UGT: Bueno, solo eso en la localización.

Representante sindical: a las 2 y media, me voy y los dejo allí y ya vendrá el otro equipo a las 3 y media.

Director General de RRHH: hombre, yo entiendo que esos son contingencias que se te pueden dar y se tendrán las soluciones en el momento en el que se de la contingencia, ¿no?

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	12/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

El representante de SEM: pero Fernando, mira, si es que hemos ido para atrás. Mira, ya en principio el zoosanitario tenía una bolsa de dedicación precisamente para estas cosas que se quitó a partir del 2013 con el Plan de Ajustes, se le quitaron a todos los servicios y no se ha recuperado. Y estamos hablando de servicios que tienen jornadas irregulares o que están sometidos a jornadas y movimientos irregulares y no se les contempla. Y estamos con la buena fe del trabajador. Y ahora, oye, presentáis un plan de productividad aquí ahora y se está pidiendo cosas que yo no creo que seamos tirando, vamos a reventar el presupuesto municipal por esto. Y que al final estéis con la miseria de estar hablando malamente, con el tema este.

El representante de CCOO: Nosotros lo que hemos solicitado es que se le pague la cuantía a las personas a equiparar la hora que echa. Que se le pague la hora extra. Después tú le estás pagando localizable porque está localizable, no es que se lo esté regalando, es que está localizable. Es que todo el mundo que ha hecho ahora se le paga como hora.

Pero si tú he hecho tres horas, a ti que te pagan tres horas.

El Director General de RRHH: si estas en productividad te lo pagan de otra forma.

Discrepancias.

El representante de CCOO: de todas maneras, Fernando, las productividades que hemos estado negociando, a todo el mundo se les paga intensidad. bueno, a todo el mundo o a algunos colectivos, se les paga intensidad más la productividad más las horas extras. Y aquí no queremos pagar a precio de horas extras, pero si es que tú echas horas extras. ¿Sabes lo que te digo? Que en la productividad de semana Santa la gente se le está pagando horas extras y es productividad de horas extras ¿no? O me equivoco yo. Más la intensidad, ¿no? Y aquí se está pidiendo a la gente que esté localizable que se le va a pagar por estar localizable y después sus horas que eche y ya está.

El representante de CSIF: hablamos del concepto. Y el concepto es que si se está estableciendo los módulos por hora en la presencialidad por hora es normal que la plantilla equipare las horas por presencialidad al valor de las horas extra. Y luego, en relación, si hacemos un cálculo de tres paquetes de dos horas que es el módulo de seis horas que se habla ahí de disponibilidad si vamos a otra situación, que es lo que habéis querido valorar también te metes a una situación posterior de nocturnidad estaríamos hablando de otro módulo. Entonces, buscar una línea intermedia. Pero si ya se verá luego cómo se hace eso si se decreta emergencia, pues igual no es una emergencia.

Otro representante sindical: también la disponibilidad en un día laborable en Fiestas Primaverales se cobran 34,70 y aquí la estáis ofreciendo a 30€ son 4,70 por día menos por módulo

El representante de CSIF: en el planteamiento de festivo no se habla de que genere el día de descanso, que entendemos que sí.

Se habla todos a la vez, con la dificultad que eso conlleva para la transcripción.

En la equiparación entre fines de semana y festivo que hemos dicho que sí, se ha hecho una media de 45.

El representante de CSIF: indica que han registrado una propuesta.

Se pide un nuevo receso.

El representante de CCOO: hay un manual que te dice que tiene que pagarlo. No puedes cobrar menos de lo que cobras normalmente.

El Jefe de Servicio de RRHH: hacerlo por los compañeros infinitamente más caros que externalizado por lo que estáis poniendo encima de la mesa.

Se habla todos a la vez, ruido extremo imposible transcripción.

Se produce nuevo receso.

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	13/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

Se reinicia la Mesa.

El Director General de RRHH: hemos hablado, la idea es el tema de los módulos cuantitativos, viendo las distintas opciones, es decir, los servicios presenciales, hemos visto la posibilidad de establecer en las cuantías, es decir, por tramos, hasta dos horas 60 euros, hasta cuatro horas 120 y hasta seis horas 180, o como siempre hacemos en las fiestas primarias, o la parte proporcional siempre, es decir, o la parte que corresponde a la parte proporcional a las horas echadas, es decir, si echo 5 no son seis, serían cuatro más una en su parte proporcional, entonces eso es más o menos lo que vemos que podemos afrontar viendo la transferencia que hemos hecho para estos costes. Mantenemos guardias localizables en días laborales 30 euros, fines de semana 45, festivos 45 y ahora pasamos a servicios presenciales, hasta dos horas 60, hasta cuatro horas 120 y hasta seis horas 180.

El representante del SEM: y el tema de la franja nocturna.

El Jefe de Servicio de RRHH: no va haber franja nocturna.

El representante del SEM: ¿Y el tema de lo del almacén?

El Director General de RRHH: sí, lo hemos metido, a vuestra propuesta, a vuestra petición, hemos metido dentro del servicio.

El procedimiento de hoy es, si se llega a un acuerdo, pues va directamente, se tiene que hacer el informe correspondiente por RRHH, esto se manda al Servicio de Intervención. Intervención tiene que opinar o decirnos si hay algún tipo de reparo o si establece que, realmente, pueda salir depurado directamente va a mandar a la Junta de Gobierno. Eso rara vez pasa, pero puede que pase. Y después, directamente iría a Junta de Gobierno nada más informado por intervención para eso el delegado, seguramente presionará para que Intervención tenga informado, pues iría a Junta de Gobierno y la Junta de Gobierno más próxima a la que podamos afrontar esto pues directamente, si se aprueba Junta de Gobierno, ahí entraría en vigor.

Delegación: como comprenderéis, nosotros, el servicio, somos los primeros interesados en que salga cuanto antes.

El representante de la Coalición: antes de la votación agradeceremos el esfuerzo pero es cierto que para la policía, en este caso, es deficiente. Yo voy a hablar con el jefe. Si es posible que vosotros saquéis un pequeño protocolo o algo sobre intervención con animales para la policía se agradecería y bomberos, lógicamente. Pero lo que está claro, yo voy a hablar con el jefe de manera personal y yo le voy a indicar que la orden del cuerpo saque que nosotros los patrulleros y los vehículos policiales no se meta ni un animal, evidentemente. Y que sea una orden clara, porque en ningún patrullero donde nosotros metemos a personas detenidas incluso es donde es mi oficina ocho horas en un patrullero no se debe de consentir deportitar un animal.

Y porque no hay un servicio municipal a las cuatro de la mañana se meta un animal, el que sea, en el interior del patrullero. Y eso, lógicamente, lo vamos a intentar llevar a rajatabla. Tenéis que saberlo. Yo entiendo que entendáis eso. Que muchas veces hasta se meten en un distrito los animales. Contar con eso. Nosotros vamos a insistir, desde luego por la salud de los trabajadores que nosotros no tenemos que tratar con animales salvo causas muy justificadas en las que haya una infracción administrativa o incluso penal. Pero lógicamente, nosotros no podemos consentir que haya policía que, por su buena voluntad y salvar un servicio haya que utilizar un vehículo o una dependencia policial para justificar un vacío que vamos a tener por cuestiones presupuestarias o las cuestiones que sean. Independientemente, daros la gracia por el esfuerzo que se pueda hacer en la mejora del sector.

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	14/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

Otro representante sindical: no solo es el policía y bomberos es que los trabajadores municipales tampoco tenemos protocolos ni procedimientos de trabajo en la recogida de animales. Y los vehículos son los que son.

El representante del SEM: sin entrar en torpedad al acuerdo yo creo que hay cosas positivas del acuerdo pero creo que es una laguna importante que se ha generado y que no ha salido una respuesta positiva al final, quien lo tenga que hacer va a ser el policía y bombero. Estaban dos compañeros de policía y lo está diciendo. Pero es una situación un poco surrealista, ¿no? Establecer un plan de producción para dar un servicio que no se da porque las empresas no han concurrido las licitaciones no han concurrido o no lo que se ha quedado desierto y resulta que tenemos esta situación.

Por parte de Zoosanitario: hemos introducido también el concepto de la hora con la gratificación extraordinaria por situación de emergencia. Eso no lo descartamos, tampoco a ver cómo lo articulamos pero no lo descartamos en el sentido de recurrir a esa figura.

EL Director General de RRHH: se va a proceder al voto:

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Abstención. Nosotros, en función de lo que ha dicho, y en base a qué hay que articular el criterio de la hora extraordinaria por emergencia y visto, nosotros no vamos a abstener. Porque entendemos que hay flecos que no nos han dado una respuesta que nos convenza. Es verdad que, por otro lado se ha hecho un esfuerzo que entendemos que es importante pero no lo suficiente. Por lo tanto, nosotros, en principio, no vamos a abstener.

CCOO: Abstención. Pues nosotros la misma línea, agradecemos el esfuerzo que ha hecho tanto el Área como RRHH. Y nos preocupa mucho el tema de la noche también. Entonces, nos vamos a abstener.

CSIF: Abstención. Nosotros, en principio, también nos abstenemos. Agradecer que se haya llevado a esta Mesa la productividad, entre comillas. Pero lo dejamos a la voluntad de los trabajadores del Servicio Zoosanitario y también al Servicio.

UGT: Yo quiero preguntar si todo el mundo se abstiene...

Quisiera que se me explicase antes de adoptar mi voto ¿qué ocurriría en caso de que la parte sindical se abstenga al completo? Yo solo quiero saber el sentido.

La Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección: la propuesta debería salir por lo menos por un voto a favor.

El representante de UGT: O sea que alguien tiene que votar a favor. Nosotros en este caso asumimos la responsabilidad de dar un voto afirmativo. Creemos que los cambios en el plan son muy positivos desde el esfuerzo que se ha hecho, pero entendemos y queremos trasladar la idea de que el plan es voluntario. Por responsabilidad sindical entendemos que vamos a votar que sí.

Coalición SPLS / USO: en la misma línea que los compañeros votamos abstención.

El Director General de RRHH: queda aprobado.

Segundo: Ruegos y preguntas.

El representante del SEM: nos preocupa mucho el tema de la promoción interna que no termina de resolverse y que se están dando muchas comisiones de servicio, por ejemplo, en el caso de la persona de Jefe Obrero que no tiene mucho sentido no entiendo yo, que no tiene mucha

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59	
Observaciones		Página	15/16	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==			

MESA GENERAL DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

14.04.25

lógica cuando estamos a expensa de que se resuelva el proceso y ya está terminado. Entonces, eso, sinceramente genera un mal estado importante en la plantilla con toda la razón del mundo. Entendemos que ha habido una ingente cantidad de trabajo en el tema de la estabilización, pero claro, ya cada vez tenemos menos recursos y menos argumentos para justificarnos ante los compañeros.

El Director General de RRHH dice que cuando se haga la RRPT se acelerará.

Representante de UGT: yo solamente quiero hacer una intervención muy cortita dando las gracias a Jefe de Servicio de RRHH por su trabajo en el Ayuntamiento. A eso se une CCOO y CSIF.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Código Seguro De Verificación	86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:29
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:59
Observaciones		Página	16/16
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/86S36TW3hQqR7HW0pOXHuA==		

