

CCOO INFORMA SOBRE LA MESA GENERAL DE 4 DE MARZO DE 2022

Con fecha de 4 de marzo de 2022 tuvo lugar Mesa General de Negociación en la que se abordaron los siguientes temas:

PRIMERO.- Con carácter previo se eliminó del orden del día el punto relativo a **Modificación de la RPT de la Dirección General de Cultura** a petición de todas las secciones sindicales con representación en Mesa del Ayuntamiento de Sevilla, si bien por parte de Recursos Humanos se propone traerlo de forma urgente a Mesa Técnica para el próximo 9/03/2022.

SEGUNDO.- Queda aprobada la modificación de la RPT del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla consistente en el cambio de adscripción de un puesto de Secretaría de Dirección adscrito al área de Hábitat Urbana y Cohesión social que pasa a adscribirse al Área de Empleo. Desde CCOO no existe oposición a este cambio de adscripción puesto que la plaza en cuestión no se encontraba ocupada, si bien se aprovecha la oportunidad para insistir en la necesidad de que se traiga la RPT global de todo el Ayuntamiento para que sea objeto de análisis.

TERCERO.- En cuanto a la negociación sobre el listado Plazas de la Escala de Administración General, de la Escala de Administración Especial y de Personal Laboral susceptibles de estabilización esta información es objeto de un CCOO informa específico al respecto.

CUARTO.- Ruegos y preguntas.

- Por parte de CCOO se hizo un recordatorio de todas las cuestiones sin resolver de la Mesa General del 11/02, ya que de poco sirve mantener un punto de ruegos y preguntas si no se obtiene respuesta sobre las mismas, así:
 - CCOO solicita con objeto de mejorar la conciliación personal y laboral, la modificación de lo dispuesto en art. 61.4 del Convenio Colectivo en torno a la reducción de jornada en horario de mañana, para incorporar también la correspondiente reducción en horario de tarde. Igualmente se reitera la ampliación de las circunstancias susceptibles de ser consideradas enfermedad grave tal y como ha hecho la Junta de Andalucía (lo que ya hemos pedido por escrito) y los conceptos de Ayudas del art. 63 del Convenio Colectivo, en particular en su punto 3. En RRHH nos comentan que lo están estudiando y desde CCOO insistimos en que no vemos el problema.
 - La ampliación de la productividad del Servicio de Cementerio. Solicitando además información sobre el impago de las horas extraordinarias correspondientes en esta área al verano pasado. Desde RRHH han quedado en estudiarlo e ir dando respuesta.
 - CCOO solicita una Comisión Paritaria para poder llegar a un acuerdo en torno a cómo afectan los asuntos propios y vacaciones por antigüedad al cómputo del tiempo que se debe trabajar en la jubilación parcial.

- Además **CCOO** pide información sobre la negociación del 0.30% adicional para adecuar diferentes situaciones en los servicios. Por parte del Director General se señala que se tiene va a ir trabajando hasta que se agote el crédito
- Se solicita información sobre dos vacantes de Ayudante Sanitaria/o que se van a convertir en Ayudante de Vigilancia e Información. Desde RRHH nos señalan que en breve las traerán a Mesa de Negociación.
- **CCOO** pregunta por las 46 vacantes de peonas/es indicándonos desde RRHH que estas plazas están sujetas a la Oferta de Empleo Público pendiente de Negociación. Desde **CCOO** hicimos hincapié en la necesidad de reforzar los servicios al respecto, así la limpieza de fines de semana, que no cuenta con plantilla suficiente.
- Mencionamos la importancia de traer el expediente de productividad de Fiestas Primaverales.
- Desde **CCOO** insistimos en la necesidad de mejorar el actual Protocolo de Acoso contra la Plantilla Municipal y ponemos de relieve la actual situación en relación a las trabajadoras que lo han tenido que activar y la falta de respuesta concreta por parte de sus servicios. Desde RRHH nos piden una propuesta de modificación que **CCOO** va a trabajar con las/os delegadas/os de los servicios que realizan atención al público y en particular con los de Servicios Sociales Comunitarios.

Por lo demás, en el turno de preguntas también se solicita información sobre la fecha de examen de la oferta pública ordinaria de peonas/os que se reitera que tendrá lugar en primavera de este año (en torno a la segunda quincena de abril) y la PPT de Técnicas/os de Administración Especial que se indica por parte de RRHH que está a punto de publicarse.

7-3-2021

CCOO INFORMA SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCESOS EXTRAORDINARIOS DE ESTABILIZACIÓN TRAS LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL 04/03/2022

Con fecha de 04/03/2022 tuvo lugar Mesa General de Negociación, en uno de cuyos puntos del orden del día se abordó el **listado Plazas de la Escala de Administración General, de la Escala de Administración Especial y de Personal Laboral susceptibles de estabilización**, tras la **remisión por parte de Recursos Humanos a todas las Secciones Sindicales de varios listados con un total de 625 plazas susceptibles de ser convocadas en estabilización.**

Por parte de la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla se realizaron las siguientes aportaciones al respecto:

PRIMERO.- En primer lugar **se agradeció el esfuerzo por parte del Servicio en la identificación de las plazas susceptibles de estabilización ya que creemos que representa un éxito en comparación con otras administraciones.** Igualmente agradecemos la predisposición a la incorporación de fórmulas flexibles tanto para la identificación como para el tipo de procedimiento de estabilización (concurso/ concurso- oposición).

SEGUNDO.- Por parte de las **CCOO**, se señaló que las plazas de **asesoras jurídicas, trabajadoras sociales, psicólogas/os y auxiliares administrativas de CIAM no encajan en el art.2 de la Ley 20/2021 y por lo tanto no podían identificarse para los procesos de estabilización a través de la fórmula de concurso-oposición, sino que las mismas encajaban en lo establecido en las disposiciones adicionales 6 u 8 y por lo tanto son susceptibles de estabilizar mediante la fórmula de concurso.** Por ello las **CCOO** solicitó el cambio a esta fórmula en los listados, destacando además:

- El encaje de las fechas de los nombramientos y ceses de su plantilla en lo establecido en la Disposición Adicional 6. Desde **CCOO** señalamos que la referencia a una u otro precepto no dependía de la voluntad de la administración, sino que debía ser fruto de un proceso de abstracción que permitiera encajar el supuesto en el artículo 2 o la DA 6 u DA 8. Es decir, no estábamos ante algo que pudiera ser objeto de negociación.
- Lo dispuesto en el apartado 1.3 del borrador de Criterios Comunes para la aplicación del Proceso de Estabilización Derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público, sobre el concepto de ocupación ininterrumpida y según lo acordado en mesa de trabajo, con nuestra Sección Sindical entre otras.
- Que de emplear un criterio diferente se estaría discriminando a esta plantilla respecto de la de EMAIA o Plan Concertado, cuyas plazas se habían identificado para estabilizar por concurso.

Por parte de RRHH se aceptó nuestras propuestas y se acordó modificar el tipo de proceso en los listados.

TERCERO.- Por parte de **CCOO** indicamos que nos llamaba la atención que **alguna plaza a estabilizar del listado del 2019 no apareciera en el último listado**, así una plaza de ingeniera/o técnica/o industrial correspondiente a una jubilación, por lo que solicitamos información sobre si se trataba de un error.

Igualmente solicitamos información sobre la una plaza de trabajador/a social no incorporada al listado y que está ocupada desde el 18 de julio de 2009 sin que en principio haya sido objeto de oferta de empleo pública ordinaria, reuniendo los requisitos de la Ley 20/2021. Proporcionamos a RRHH el Código de Puesto para facilitar la labor de análisis de la situación.

Desde RRHH se comprometen a analizar ambas cuestiones y devolvernos la información al respecto.

CUARTO.- Desde **CCOO** advertimos que **se seguían manteniendo los errores en algunos de los períodos en los que algunas plazas estuvieron ocupadas aunque no los consideramos relevantes puesto que todas están identificadas para concurso.**

QUINTO.- Por parte de la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla solicitamos información a RRHH sobre si una eventual aprobación de este primer listado en el que se identifican las plazas pero no los puestos, **condicionaría una posible futura de negociación de bases que vinculase la oferta extraordinaria al puesto así como la singularización de los mismos para hacerlo posible. Desde RRHH no manifestaron que era imposible hacer una identificación de puestos y que este listado no condicionaba ninguna negociación de bases.**

SEXTO.- Por parte de las **CCOO** hicimos constar que cualquier posible firma de acuerdo al respecto, que creemos que es urgente y necesaria para evitar problemas a las/os compañeras/os del Plan Concertado, estaría sujeto por nuestra parte a una **cláusula de salvaguarda que permitiera corregir cualquier error u omisión de hecho así como incluir nuevas plazas e incorporar mejoras**, puesto que de partida, **estimamos que tanto las plazas de Vacie- Chabolismo como las de las monitoras del Virgen de la Esperanza deben ser objeto de estabilización al encajar en lo dispuesto en la Ley 20/2021,** pero además por lo que sigue:

- En relación a las **plazas de Vacie- Chabolismo**, desde **CCOO** hicimos constar el **enorme peligro de falta de personal al que se enfrentan los servicios sociales en el Ayuntamiento de Sevilla**, ya con numerosas plazas sin cubrir y con un cese inminente del programa ERACIS (con 107 trabajadoras/es en su plantilla). Creemos que todo lo que se pueda crear en estructura en esta área, mediante fórmulas tan especiales

como la estabilización no sólo redunda en una mayor seguridad para las/os propias/os trabajadoras/es, sino que es importante para una mejora del área y del servicio público.

- En relación a las **plazas de monitoras del Colegio Virgen de la Esperanza**, **CCOO pone de relieve que estamos ante una CUESTIÓN DE GÉNERO**. No conocemos a trabajadoras más precarizadas que estas compañeras de la plantilla municipal. Creemos que es hora de hacer justicia con MUJERES QUE CUIDAN. Basta ya de dejar de darle menos importancia y/o valor a tareas fundamentales para la vida humana y la sociedad en su conjunto. Creemos que este análisis, de género, debe también trasladarse al diseño de los servicios sociales también y responder a una injusticia histórica. Que las áreas más feminizadas sean las más precarizadas no es fruto del azar.

Dado que en relación a estas dos cuestiones se interpela directamente a la propia Delegada de Recursos Humanos así como al Director General, ambos coinciden en que si técnicamente es posible, también se debe dar solución a estas situaciones, lo cual nos alegra y creemos que demuestra una sensibilidad al respecto. Por parte de **CCOO** realizaremos las consiguientes consultas técnicas con el área.

Con todo lo dicho, se acuerda por unanimidad firmar un acuerdo de primer listado de plazas susceptible de estabilizar en el Ayuntamiento de Sevilla, con la mencionada cláusula de salvaguarda lo que se propone para el día 09/03/2022.

07-03-2022