

MESA TÉCNICA DE 24 DE ENERO DE 2022

Con fecha de 24 de enero de 2022 ha tenido lugar la celebración de Mesa Técnica en la que se han abordado las siguientes cuestiones:

PRIMERO: Se modifica el orden del día y se incorpora al segundo punto el relativo a la **propuesta de revisión del ámbito subjetivo de la asistencia sanitaria**. La propuesta de Recursos Humanos que llega a lo largo de la misma mañana de la Mesa, se basa en los informes del Servicio de Salud que han señalado el riesgo de que ante el intenso uso de la póliza que se realiza por parte de las/os trabajadoras/es en los contratos de menor duración, el servicio deje de ser rentable para las aseguradoras y dejen de concurrir a la oferta. Desde la Dirección General de Salud se indica que, de hecho, en la última convocatoria tan sólo ASISA realizó una verdadera oferta y que la posible opción para evitar el riesgo de pérdida de esta opción, pues se debe volver a ofertar en un año, sería establecer un período de carencia de 6 meses. La idea es comenzar con este nuevo sistema a partir de la segunda quincena de febrero. En principio desde **CCOO** se rechaza la propuesta porque entendemos que no debemos tener trabajadoras/es de primera y de segunda y que la medida puede ser discriminatoria. También señalamos nuestras dudas porque precisamente las aseguradoras entiendan como poco atractivo el colectivo de plantilla del Ayto. de Sevilla precisamente cuando más ha crecido el número de mutualistas y aseguradas/os y hacemos constar que parte de nuestra afiliación se siente incómoda promoviendo este tipo de contratos con aseguradoras privadas, no obstante, nos comprometemos a seguir valorando este tema sobre todo porque como contrapartida la propuesta incluye incorporar a convenio el asistencia sanitaria complementaria y crear una Comisión de Seguimiento al respecto así como rebajar la carencia de la ayuda escolar de 9 a 6 meses.

SEGUNDO.- Incremento de las retribuciones un 2% conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Desde **CCOO** preguntamos en torno a la fecha de entrada en vigor del aumento y desde RRHH se nos señala que en caso de quedar aprobada en Mesa General sería posible que el expediente fuera a Junta de Gobierno y quedara incorporado a nómina de febrero.

TERCERO.- Bases Promoción Interna Personal Laboral relativas a determinadas categorías. Desde **CCOO** entendemos que deben quedar claro los temarios porque no todas las categorías profesionales lo han tenido en otras promociones y que previamente desde los servicios sería idóneo que esta cuestión quedase lo más clara posible. Igualmente, **CCOO** señala que sería acertado

establecer un porcentaje de discapacidad similar al de otras ofertas. Desde **CCOO** se añade que las pruebas eliminatorias dentro de la fase teórica o práctica, deben evitarse ya que son ilegales, es decir, que sin en el primer ejercicio se subdivide en varias pruebas estas no pueden ser eliminatorias entre sí.

Insistimos también en que no queremos que se vuelva a repetir la situación de otras promociones en las que no se cuentan los cursos del propio Ayuntamiento o las materias transversales. Por ello, desde **CCOO** nos comprometemos a remitir una propuesta en relación a la formación porque queremos que se incluya como formación oficial la que integra el plan de formación continuo del Ayto. de Sevilla. Igualmente se solicitó información sobre la posible baremación de experiencia en las Comisiones de Servicio. Insistimos en que deben salir todas las categorías profesionales y que con carácter previo a la toma de posesión deberían realizarse los concursos de traslado correspondientes. Para finalizar y en relación a las bases, lamentamos que no se haya incorporado el lenguaje inclusivo de manera correcta e insistimos en que es imperativo legal hacerlo, a lo cual se comprometen desde RRHH. A pesar de ello **CCOO** valora positivamente que entre los supuestos de fuerza mayor se hayan incluido el embarazo de riesgo, parto o puerperio y a las víctimas de violencia de género.

Desde RRHH señalan que las plazas de Portería, AVI, Oficial 1ª Conductor/a e Imprenta serían las primeras promociones internas en convocarse, a las que se sumarían otros colectivos en el mes de abril. La idea es comenzar con la regularización de estas categorías profesionales.

Este punto se verá la semana que viene en Mesa General por lo que se pide que todas las secciones sindicales realicen las propuestas enunciadas en esta Mesa Técnica por escrito.

CUARTO: En relación al **listado de plazas de la Escala de Administración General susceptibles de consolidación** por parte de **CCOO** se presentó un listado añadiendo 289 plazas de todas las categorías profesionales a las 269 que tenía identificadas Recursos Humanos. Este listado ha sido fruto del trabajo de identificación de plazas servicio por servicio y muestra nuestro planteamiento ante esta cuestión. Desde **CCOO** se insiste en que este punto no puede dejarse para el final de las Mesas y que debemos comenzar a tener mesas monográficas sobre la cuestión, en la que podamos realmente llevar a cabo una negociación colectiva al respecto.

En **CCOO** creemos que al listado presentado por parte de RRHH se le deben sumar todas las plazas de administración general que estarían en los programas (Plan Concertado, Chabolismo, ERACIS, Dependencia, CIAM, EMAIA) y solicitamos además comprobación sobre varias plazas del servicio de protección ambiental y del servicio de administración de empleo. Desde el área nos comentan que en

este listado se incluirán las correspondientes al Plan Concertado y nos solicitan el código de las plazas que no conseguimos identificar y se encuentran en RPT. El Jefe de Servicio reitera la predisposición en relación a las plazas de EMAIA y de CIAM.

Desde **CCOO** insistimos que celebrar una Mesa la semana que viene, entre otras cuestiones, por el hecho de que en EMAIA y CIAM también hay plazas de administración general (una de administrativa/o en EMAIA y 6 de auxiliares administrativas/os de CIAM) y a la hora de estabilizar debieran hacerlo todas las plazas a la vez. Además, desde **CCOO** queremos tener la oportunidad de explicar nuestro posicionamiento en relación a las plazas tanto de administración general, como de administración especial, indefinidas/os no fijas/os creadas por sentencia y de régimen laboral que de partida resultan menos claras para Recursos Humanos en cuanto a su estabilización pero que deben ser objeto de negociación. Desde RRHH aceptan la propuesta.

En **CCOO** no desaprovechamos la oportunidad de preguntar sobre:

- La fecha de cumplimiento de los tres años de la oferta ordinaria de EMAIA como cuestión a tener en cuenta de cara a su revocación, indicándonos desde RRHH que esta plantilla no tenía previsto ningún cese en marzo, ya que la oferta correspondía al 2019 y se publicó en el BOP en octubre de ese año por lo que con la prórroga podría ampliarse la posible convocatoria hasta enero del 2023, cosa que el Jefe de Recursos humanos niega rotundamente que vaya a suceder puesto que no tiene intención de agotar ningún plazo y la posición es llevar las plazas a estabilización.
- La estabilización de las plazas de peonas/es, comunicándonos RRHH que se habían identificado un total de 204 plazas de peonas/es para estabilizar, independientemente de las 103 ofertadas en régimen ordinario.

Para finalizar, la Delegada de RRHH ratifica la información que ya proporcionamos desde **CCOO** en torno a los contratos de refuerzo de desinfección de los colegios en horario de mañana. La misma indica que una vez finalicen estos contratos el 29 de enero, se realizará un nuevo contrato de obras y servicios por orden de bolsa a partir de esa fecha para 160 peonas/es y 5 capaces durante 5 meses.

25-01-2021