

CCOO INFORMA SOBRE MESA TÉCNICA DEL 8 DE SEPTIEMBRE DE 2022

BASES GENERALES DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

Con fecha de 8 de septiembre de 2022 ha tenido lugar Mesa Técnica de Empleadas/os Municipales en la que se ha abordado la negociación de la propuesta de Bases Generales de Estabilización del empleo temporal en el Ayuntamiento de Sevilla y los correspondientes anexos por categorías.

Desde la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayto. de Sevilla queremos recordar que **esta propuesta ha incorporado sólo parcialmente elementos de un documento de consenso remitido a finales de julio por todas las secciones sindicales con representación en Mesa de Negociación**, y que sin embargo **los Anexos no se habían trabajado de manera particular con anterioridad**.

Igualmente, desde **CCOO** estimamos que antes de comenzar este Informa es importante señalar que este **proceso resulta de una enorme complejidad técnica y emocional**. En esta administración la temporalidad y el abuso de la misma en su contratación ha sido de tal magnitud que, aunque hayamos podido alcanzar un buen número de plazas en el acuerdo de identificación, no hemos conseguido que efectivamente sean tantas como personas afectadas. **CCOO sigue presionando para incrementar las plazas susceptibles de estabilizar** y ayer en la Mesa Técnica se recordó a RRHH que efectivamente se les va a remitir un documento al respecto que ya tuvimos la oportunidad de adelantar al resto de secciones en el mes de julio.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público no despeja algunas dudas sobre cuestiones problemáticas a la hora de enfrentarnos a este proceso único y ello conlleva incertidumbre en algunos puntos. Emocionalmente tan sólo pensar en que no ya nuestras/os afiliadas/os sino nuestras compañeras/os correr el riesgo de perder el empleo es devastador. Por ello, queremos decir que **entendemos todas las presiones de quienes justifican en términos de justicia y legalidad las propuestas que responden a la específica situación de quienes la plantean. Luchar por el empleo es legítimo SIEMPRE**. Todas son buenas propuestas, legales y justas. **No obstante, desde CCOO apelamos al respeto entre compañeras/os y pedimos encarecidamente que se comprenda que nuestro papel en esta negociación consiste en defender el interés de la mayoría, que al final en esta historia coincidirá con la propuesta menos mala, pero no con una propuesta perfecta**.

Tras la Mesa de ayer, nos ha quedado claro que RRHH es consciente de la necesidad de garantizar la estabilidad a la plantilla de trabajadoras/es interinas/os en abuso evitando desplazamientos por parte de personal venido de otras administraciones en las que también pudiera estabilizar, no obstante, por parte de **CCOO** se **insistió en las siguientes cuestiones que estimamos de gran relevancia**:

PRIMERO: En relación al **turno de discapacidad**, conocemos la Resolución de Criterios Orientadores de la Secretaría de Estado de Función Pública y otros documentos de apoyo a la

posibilidad de que este se aplique sólo al concurso- oposición. No obstante, hemos realizado consultas que nos generan la duda de que efectivamente más allá de que una Resolución de criterios no lo diga, esta cuestión sea de obligada aplicación al tratarse de una acción positiva con anclaje en el derecho constitucional. **CCOO estima que obviarla directamente en el concurso supone por lo tanto no sólo el riesgo de que nos enfrentemos a un recurso sino de que el mismo prospere.** El panorama que tendríamos si eso sucediera es absolutamente desconocido. **Además, nuestra plantilla cuenta con compañeras/os con discapacidad en abuso de temporalidad que también tienen derecho a estabilizar por concurso.** Por ello, nuestra sección ha estimado que el criterio más seguro es entender que estamos ante un único proceso de estabilización al que se accede por dos vías: el concurso y el concurso- oposición. **Hemos propuesto que el 10% se aplique en la medida en que hay personas afectadas por discapacidad en el concurso y que el resto se detraiga para el concurso- oposición con la misma premisa y que cuando se estime que la plaza no puede cubrirse por personal de la casa que reúna esas características el porcentaje se revierta al turno libre de la oferta de estabilización.**

SEGUNDO: CCOO ha solicitado un incremento de la diferencia de puntuación entre quienes van a estabilizar y proceden del Ayto. de Sevilla y quienes concurren de otras administraciones, siempre dentro de parámetros legales y hemos conseguido alcanzar el acuerdo de estudiar la viabilidad del 1/4.

TERCERO: Nuestra Sección solicita además que siempre que la fórmula permita la **incorporación de los tramos de Diputación**, es importante que se incluyan de manera general a la propuesta.

CUARTO: CCOO ha insistido en que cada administración debe estabilizar su propio empleo temporal y que la Ley que es general lo único que solicita es que se cumpla con ese mandato, pero que ninguna entidad pública está obligada a estabilizar la temporalidad que ha generado otra. Creemos que esta cuestión permite la incorporación de un **refuerzo de seguridad** y que se debe especificar que **para estabilizar en el Ayuntamiento de Sevilla se debe acreditar un número de años trabajados en propio consistorio.** Probablemente ese tiempo puede ser de 5 años, pero lo cierto es que atendido a la media de temporalidad en algunas áreas esta cuestión debe ser también reanalizada matemáticamente.

QUINTO: Por parte de **CCOO** se vuelve a solicitar que se tenga en cuenta la propuesta realizada por **todas las secciones sindicales que fue consensuada, entendiéndose que un 70/30 se aproximaba más al espíritu de la norma y que movernos dentro de estos porcentajes de manera genérica para permitir llegar en algunas categorías al 100%, al 80/20 o al 90/10.** No obstante, RRHH propone la horquilla entre el 60 % al 100% de experiencia y 0% al 40% en procesos selectivos y nos argumenta que el valor de los procesos selectivos dota de mayor seguridad a las propias personas que estabilizan, incluida la de los anexos, que está basada en un estudio minucioso garantizándonos que quienes más años llevan no se ven desplazadas/os por personal con menos años de experiencia y más exámenes aprobados salvo en contadas excepciones donde la diferencia sería sólo de meses.

CCOO también propone que **el valor de cada examen cuente lo mismo.**

En relación a los anexos no se entran a valorar específicamente pero sí existe un consenso en que aquellos que cuentan con la aprobación general o que atribuyen el 100% a la experiencia puesto que nunca han tenido procesos selectivos, pueden ir avanzando en su correspondiente convocatoria una vez se llegue a un acuerdo sobre las bases generales.

SEXTO: Las **CCOO** han sido abanderadas de la creación de bolsas para quienes estando en abuso de temporalidad no consiguen plaza. Creemos que este es el único sistema que pudiera permitir una cierta continuidad laboral de las personas víctimas de esta injusticia. No obstante, este tema no está regulado y según RRHH el encaje con el derecho a la indemnización resulta complicado. Por parte de **CCOO** se insiste en la necesidad de reconocer la creación de las mismas en las bases generales y con elementos que eviten el efecto llamada.

SÉPTIMO: Identificamos varias erratas en la disposición décima y décimo segunda sobre el derecho a tasas de examen, cuando lo que estamos haciendo en estas bases es regular el sistema de concurso. Así lo hacemos saber.

OCTAVO: Por parte de **CCOO** se insiste en la exención de tasas a víctimas de violencia de género, pero por parte de RRHH se indica que esta cuestión está regulada a través de una ordenanza municipal, que ya adelantamos que si no contempla la posibilidad será objeto de petición de enmienda para incluir dentro de esta exención no sólo a las víctimas de violencia de género sino quienes hayan sufrido daños físicos o psíquicos de carácter permanente en atentados terroristas, sus hijas/as y cónyuge, así como las/os hijas/os de las/os fallecidas/os por actos terroristas, las personas amenazadas o secuestradas, tal y como ya se hace en otras administraciones.

NOVENO: Finalmente desde **nuestra Sección** se insiste en la necesidad de cerrar este proceso cuanto antes y pedimos que se celebren las mesas que sean oportunas para ello y para debatir los anexos. Creemos que si debe ser más de una a la semana en aras de evitar que se prolongue la tensión en la plantilla este esfuerzo es prioritario. Se nos señala que probablemente veamos la propuesta definitiva de bases generales la semana que viene.

9-9-2022