

INFORMACIÓN SOBRE LA MESA TÉCNICA CELEBRADA EL DÍA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Con fecha de 30 de septiembre de 2021 ha tenido lugar Mesa Técnica en la que se han abordado las siguientes cuestiones:

PRIMERO.- La aprobación de la segunda fase de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021. Por parte de **CCOO** nunca nos vamos a oponer a la creación de empleo público, pero sí se puso de manifiesto en esta Mesa que **estamos cansadas/os de que por parte de RRHH se elija la creación de plazas en aquellos servicios que solo le interesa a RRHH a pesar de que de manera insistente**, tanto esta Sección Sindical como la Plantilla en general, **vienen señalando áreas y categorías profesionales con déficits en la creación de plazas que resultan ya endémicos en este Ayuntamiento**. Por otra parte y sin dejar de destacar la importancia de las jefaturas, no nos deja de llamar la atención la falta de dificultad que desde RRHH siempre se encuentra para crear estos puestos, en contra de la que siempre identifica para crear puestos base.

SEGUNDO.- Modificación puntual de la RPT del Servicio de Administración de Empleo. Por parte de **CCOO** consideramos **oportuno reconocer las funciones reales de las dos plazas que pasan a ser de jefaturas de grupo**. No obstante indicamos que hubiera sido una buena oportunidad de además crear las plazas que se amortizan para subirlas de categoría en la propia RPT puesto que en todo caso son necesarias.

TERCERO.- Modificación de la RPT de los puestos de trabajo que el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla tiene adscritos a la Gerencia Municipal de Urbanismo y Medio Ambiente (GUMA). Al respecto, por parte de **CCOO** se manifestó en primer lugar la **magnífica oportunidad perdida para haber efectuado la integración efectiva de los puestos adscritos tras la pasada aprobación de la RPT del área**, además, en cuanto a la propuesta de modificación por parte de esta Sección Sindical se realizaron las siguientes aportaciones a la memoria presentada:

- El aumento retributivo se hace en base a la modificación de las funciones de los puestos. Por ello será necesaria una formación específica según recoge el propio documento, para lo cual **CCOO** propone que se plasme en una formación reglada, con número de horas y contenidos que permitan la consecución de los objetivos propuestos.
- Jornada de dedicación. **CCOO** propone que el régimen de dedicación propuesto sea en igualdad de condiciones que el personal de la GUMA.
- Complemento Específico. Se modifican los grados según el manual de Valoración de los Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Sevilla. **CCOO** propone que el aumento consecuente de la jornada laboral extensible a noches y fines de semana sea bajo un calendario negociado con las correspondientes compensaciones según el vigente Reglamento del Personal Funcionario al servicio del Ayuntamiento de Sevilla.

- Control Horario. **CCOO** insta a los representantes convocados de la GUMA en la Mesa, y dado que se va a utilizar el sistema de la GUMA, que se aclare cómo se van a solicitar a partir de entonces los permisos de vacaciones y asuntos propios ya que el actual Sistema Crono no está operativo para el personal adscrito. Desde esta Sección se aprovechó para comentar que desde algunos servicios se estaba indicando a la Plantilla que debían realizar el registro de entrada y salida en CRONO (Servicios Sociales y en el caso de Mujer desde hace meses) a pesar de que el sistema no era aún obligatorio para ello, y que estando de acuerdo con RRHH en que cada servicio puede establecer medidas de control horario, lo cierto es que no puede obligar a que se haga a través de un sistema que aún no está implantado definitivamente por orden de ese servicios.

CUARTO.- Bases para la creación de una Bolsa de Trabajo de Técnico Superior Letrado/a. Para comenzar, desde **CCOO** Recordamos que la documentación administrativa debe cumplir con los criterios de las leyes nacional y autonómica de igualdad e incluir el lenguaje inclusivo y que **CCOO** no da por válidos documentos que no cumplan con la ley, incluida como no puede ser de otro modo, con la relativa a igualdad. Por otra parte desde **CCOO** se manifestó **nuestra extrañeza por la propuesta de creación de una bolsa de empleo en situación de interinidad de carácter temporal a través de un proceso selectivo con prueba práctica y no vinculado a una OPE.** Desde RRHH se nos comentó la urgencia por cubrir las necesidades del área en tanto se ofertaban las plazas y desde **CCOO** les hicimos notar que la urgencia es exactamente la misma en todos los servicios y que quizá debieran tener menos procedimientos abiertos en contra de decisiones del Ayuntamiento y abaladas por sus propios letrados. Además esta Sección Sindical, destacó en relación a la propuesta de bases realizada para la creación de bolsa de Trabajo de Técnico y esperamos que Técnica Superior Letrado y esperamos que Letrada, que:

- Si la idea es resolver el problema de la cobertura de esas plazas en tanto se convoca la OPE no se entiende que el sistema sea el más adecuado, puesto que requiere de un proceso selectivo con una prueba práctica, más allá de la fase de concurso. Entendemos que previsiblemente ello alargaría los tiempos y que si existe urgencia lo que se debe hacer es convocar la OPE lo más rápido posible.
- No nos parece correcto el baremo de méritos. En la administración local tiene en cuenta sólo el tiempo desarrollando funciones de la categoría de letrado consistentes en la representación y defensa en juicio de la Corporación, sin embargo se tiene en cuenta, fuera de la administración el ejercicio efectivo de funciones judiciales como magistrado suplente o como juez sustituto sin que se tenga en cuenta si quiera el orden en el que han actuado. Entendemos que existen categorías profesionales en el Ayuntamiento de Sevilla que tanto por su formación como por las funciones, pueden tener incluso una relación mayor o al menos similar con los temas que trata un/a letrado/a de una corporación local, a la hora de valorar la experiencia en fase de concurso, que estas/os juezas/es y magistrada/os.

QUINTO.- Modificación puntual de la RPT del Laboratorio Municipal. El Director del Área de Salud Pública y Protección Animal presentó la propuesta de actualización de los actuales requisitos de formación específica en los puestos de Oficial 1º Almacenera/o, Oficial 1ª de Desinfección, Auxiliar de Tráfico y Ayudante de Desinfección indicando que la prórroga en relación a los certificados acreditativos de competencias específicas que estableció en su momento la Comisión de Salud Pública terminó el pasado 15/07 por lo que estando fuera de plazo, resulta necesaria la modificación en RPT de estos puestos con la correspondiente actualización de los requisitos necesarios para cubrirlos. Desde **CCOO** mantenemos que creemos que la propuesta es necesaria aunque insuficiente y pedimos que se amplíe además la plantilla del área, se actualicen sus funciones, se recuperen los calendarios y se tenga en cuenta la necesaria valoración de la peligrosidad y penosidad con su correspondiente traducción en la nómina mensual, en relación a las categorías profesionales a las que de hecho se les ha exigido formación específica por el tipo de sustancias que manejan. Además solicitamos que en relación a dos ayudantes desinfectores se facilite por parte del Ayuntamiento de manera urgente la formación específica que ha quedado actualizada.

Por parte de **CCOO** hemos insistido en solucionar el error de Plantilla donde los oficiales de desinfección aparecen solo como oficiales de 1ª con los consiguientes problemas para que nómina les reconozca ciertos conceptos económicos.

Desde RRHH acogen las propuestas de **CCOO y se comprometen a traer en breve una propuesta de RPT de todo el servicio.**

Sevilla 1 de Octubre de 2021