

INFORMA DE MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN 22 DE OCTUBRE DE 2021

PRIMERO: Queda aprobada la segunda fase de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021. Desde **CCOO** reiteramos que siempre estaremos a favor de la creación de empleo público pero que para dar un mejor servicio es necesario crear empleo en otras áreas además de las propuestas y que nos resulta llamativa la desproporción de las jefaturas que se crean en comparación con los puestos de base.

SEGUNDO: Queda aprobada la modificación puntual de la RPT del Servicio de Administración de Empleo que ya se discutió en la anterior Mesa Técnica al respecto. En la Mesa Técnica en la que se abordó esta cuestión desde **CCOO** ya insistimos en que la promoción profesional y el incremento de las oportunidades al respecto para la plantilla son demandas que hemos acompañado siempre en nuestras reivindicaciones, y aunque estamos de acuerdo con la propuesta creemos que se ha desaprovechado la oportunidad para haber mantenido los puestos base de Auxiliar Administrativa/o sin amortizarlos además de crear dos jefaturas. **CCOO** manifestó su preocupación por el hecho de que las dos compañeras auxiliares administrativas afectadas siguieran en sus puestos y desde RRHH se nos comentó que se les ofrecería en comisión de servicios.

TERCERO: Quedan aprobadas las bases para la creación de una Bolsa de Trabajo de Técnica/o Superior Letrada/o con la abstención de **CCOO**. Desde esta Sección Sindical nos opusimos del mismo modo en que lo hicimos en la correspondiente Mesa Técnica. Incidimos en la importancia de que se revise el documento con objeto de que se incorpore el lenguaje inclusivo y se cumpla con la legislación al respecto, pero no podemos estar de acuerdo en que se elija este sistema para la creación de bolsas de empleo temporal. Creemos que la creación de bolsas debe supeditarse a la correspondiente convocatoria de Oferta Pública de Empleo. Además, dadas las características del proceso propuesto por parte de RRHH entendemos que esta bolsa no responde plenamente al criterio de urgencia que el servicio alega para emplear este sistema.

CUARTO: Por cuestiones técnicas se unen varios puntos para su abordaje por parte de RRHH y se ven de manera conjunta la propuesta de reparto de los Fondos Adicionales y el llamado abono gratificación COVID. Desde **CCOO** lamentamos que por parte de RRHH no se haya prestado la suficiente atención a nuestras propuestas respecto al reparto de los Fondos Adicionales en relación al II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo de 9 de marzo de 2018. Desde **CCOO** entendemos que los fondos adicionales no constituyen la partida idónea para el abono de la gratificación ya que deben dirigirse a toda la plantilla, mientras que la gratificación está pensada sólo para aquellas/os compañeras/os que no pudieron acogerse a la fórmula del trabajo no presencial durante el período de confinamiento intenso, período que por cierto no termina de aclararse en la reunión y que **CCOO** entiende que puede ser desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de

crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 hasta que se levantan las medidas de confinamiento severo, pero que como hemos indicado no ha quedado claro a lo largo de la Mesa.

En relación al reparto de fondos adicionales, se acuerda que el mismo se emplee para reducir la diferencia en el valor de los puntos entre distintas categorías profesionales de tal forma que se decide el siguiente reparto:

- 0,30 céntimos que se dedicarían a incrementar el valor del punto de Complemento Específico en el grupo E con lo que el valor de su punto pasa de 68,47 euros a 68.77 euros
- 1,41 céntimos de euro para incrementar el valor del resto de grupos, con lo que el valor del punto de esas categorías pasaría de 65,59 a 67 euros

Por lo tanto, la diferencia en relación al valor del punto de Complemento Específico quedaría por lo tanto en 1,67 euros y se generaría además un remanente de entre 150.000 y 200.000 euros.

En cuanto a la gratificación COVID, desde RRHH se propone que la misma se aplique a la plantilla perteneciente a servicios esenciales por cada día de ejecución presencial de su actividad en el período ya referido de confinamiento, a razón de una cantidad diaria de 20 euros por día, excepto para Policía Local cuyo importe se estima de 28 euros por día. Por parte de **CCOO** se expresa que **el hecho de haber podido ofrecer un servicio público durante ese período de enorme dificultad para toda la población supone ya una gratificación**, pero que **si desde RRHH se propone una gratificación económica esta debe calcularse con criterios que no sean susceptibles de generar discriminaciones irrazonables** y ello por varios motivos: en primer lugar, la vida de todas y cada una de las personas integrantes de esta corporación municipal y de sus familias valen exactamente lo mismo; en segundo lugar, si el criterio es el del incremento del riesgo de unas categorías profesionales sobre otras, entonces creemos que se debe realizar una labor exhaustiva de identificación de cuáles son esas categorías, partiendo de que la Policía Local no ha sido la única. Es muy difícil sostener por ejemplo que un Policía Local ha estado más expuesto al riesgo de contagio que alguien que haya efectuado otras labores de intervención directa con la ciudadanía o que haya estado limpiando y desinfectando espacios potencialmente contagiados o directamente en los que se han producido brotes.

Desde **CCOO** entendemos el sacrificio de la Policía Local y el perjuicio que ha supuesto para las/os compañeras/os que la integran el haber estado a las órdenes del Ministerio durante la declaración del Estado de Alarma, así como el no haber podido disponer de permisos fundamentales para la conciliación de la vida personal y familiar, pero creemos que si este es el criterio diferenciador igualmente debería extenderse a todas y cada una de las personas que se han visto obligadas a acudir presencialmente a su puesto de trabajo y se les ha visto denegada la posibilidad de conciliar.

Honestamente no podemos ser más claras/os: estamos a favor de compensar económicamente la presencialidad durante el período más duro del Estado de Alarma pero no estamos de acuerdo con fórmulas discriminatorias.

QUINTO: Información relativa a las plazas susceptibles de consolidación.

Desde RRHH se nos comenta que se está confeccionando un listado de plazas y que la intención es incluir todas las posibles, incluidas las de programas, pero la propia tarea resulta complicada. Creen que en poco tiempo podrán ofrecer este listado en el que además refundirían todas las ofertas anteriores. Además, comentan que es voluntad de RRHH:

- Crear urgentemente en estructura e incorporar en la RPT las plazas de Plan Concertado para poder llevarlos a proceso de estabilización sin amortizar plaza alguna.
- Incluir en los procesos de estabilización las plazas de CIAM que reúna los requisitos de estabilización así como las de EMAIA.
- Incluir en estos procesos las plazas de personas interinas/os no fijadas/os creados por sentencia y que están contabilizadas.
- Entendió que los compañeros de informática se encuentran plenamente insertos en estos procesos.

Desde **CCOO** agradecemos la predisposición por parte de RRHH respecto estos procesos y que ya estén prácticamente finalizados los listados, pero ponemos sobre la mesa la necesidad urgente de comenzar un diálogo fluido al respecto con las secciones sindicales y nos ponemos a disposición de este servicio. **Desde esta Sección Sindical reiteramos que nos gustaría que RRHH considerase los procesos de estabilización como una oportunidad para responder desde una perspectiva humanista a una injusticia histórica con respecto de la plantilla interina que ocupa plazas en abuso de la temporalidad.** Además de manera concreta señalamos lo siguiente:

1. **Por parte de CCOO no vamos a plantearnos una negociación con una exclusión a priori de plaza alguna con elementos de abuso de temporalidad.**
2. Desde **CCOO** llevamos ya un año **insistiendo en que hay 25 plazas de CIAM** (6 plazas de Auxiliar Administrativa/o, 6 Asesora Jurídica, 6 trabajo social, 6 psicóloga/o), **22 de EMAIA** (7 plazas de trabajador/a social, 7 de psicóloga/o, 7 de educador/a social, 1 de administrativo/a) que **deben sacarse de la Oferta Ordinaria y ofertarse a través de un proceso de estabilización.** Nos alegra que RRHH haya acogido finalmente nuestra propuesta.
3. Igualmente desde **CCOO** hemos mantenido numerosas asambleas con la Plantilla de **Plan Concertado** y reuniones con RRHH con objeto de que **sus plazas se incorporen a la RPT para ofrecerse todas ellas en estabilización.** Manifestamos nuestra satisfacción porque Recursos Humanos haya finalmente asumido esta opción y porque no conlleve amortización de plazas. En cualquier caso, desde **CCOO** pedimos que **no cierre la creación de puestos en estructura solo al Plan Concertado y le pedimos diálogo para incluir otras posibles plazas que se encuentren en una situación que encaje con la definición de abuso de temporalidad prevista en el Real Decreto Ley 14/2021.**

4. Señalamos que es muy lesivo para la Plantilla que pertenece a categorías con convocatorias ordinarias en curso o inminentes (Técnicas/os de Administración General, Auxiliares Administrativas/os, Técnica/o Auxiliar Delineantes, Arquitectas/os Técnicas, Ingeniera/o Técnica/o Industrial y Peones (oferta ordinaria) presentarse a una Oferta Ordinaria de Empleo Público siendo susceptible su plaza de ofertarse mediante un proceso de estabilización y que creemos que con una mejor y más rápida información al respecto se evitaría esta incertidumbre y toda la confusión que conlleva. En relación a esta cuestión desde **CCOO** solicitamos que se garantice a las personas que ocupan plazas en esta situación que no se van a ver perjudicadas/os por la convocatoria de Oferta Pública Ordinaria de Empleo o la PPT de TAE por ejemplo. Desde RRHH se comprometen a identificar estas situaciones y adoptar las medidas oportuna que eviten cualquier lesividad así como a identificar las plazas susceptibles de ser sometidas a procesos de estabilización que se hayan generado desde la oferta correspondiente en todas las categorías.

Desde el área señala que la valoración de la PPT va con retraso y se encuentran aún en fase de valoración de la formación.

5. **CCOO** solicita que si el actual Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público introduce alguna mejora en los procesos de estabilización, esta se traslade ipso facto a la actual Convocatoria de OEP Extraordinaria de Peonas/es, así como la importancia de no avanzar en la misma. Desde RRHH asumen nuestra tesis de que efectivamente en base a la jurisprudencia del TS no se puede estimar que la convocatoria actual haya generado derechos a terceros y que, por lo tanto, sería posible introducir cualquier mejora en la convocatoria actual porque no sería contrario a lo expresado en la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto Ley 14/2021.

SEXTO.- Ruegos y preguntas. En este apartado por parte de la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla se plantea lo siguiente:

- Desde **CCOO** se reitera la necesidad de traer a **negociación el artículo 20 del Reglamento de Funcionarios/os y el artículo 26 del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Sevilla sobre las bolsas de empleo.** Desde RRHH se comprometen a traerlo antes de final de año.
- Solicitamos información sobre la situación en la que se encuentran la **Segunda Actividad y los Servicios Adaptados** y desde RRHH nos informan de que el tribunal médico el mismo está constituido primero policía y después laborales en noviembre.
- Ponemos en conocimiento de RRHH posibles fallos del sistema **Crono** que no reconoce días adicionales ni determinados permisos y la imposibilidad de gestionar permisos y vacaciones hasta el 31 de enero. Nos comentan que lo estudiarán para solucionar cualquier problema ya que ni tenían constancia.

- Solicitamos información en torno al **Maestro Mecánico Bombero** y se nos indica que se está a la espera de que Intervención levante su reparo con el último informe.
- Pedimos información en cuanto al desarrollo del expediente de **Promoción Interna**, indicándose por parte de RRHH que se nos entregó un listado de posibles vacantes que se puedan ofertar y que son en total 258 plazas que se identifican en un documento actualizado. Ahora tendremos que trabajar sobre las fases para la convocatoria y debemos tener en cuenta la Ley de Presupuestos en torno a las vacantes que se generen en estas plazas para que no se queden en Tasa de Reposición.
- Se solicita información en relación a **las funciones de las/os compañeras/os de Salud** que están realizando funciones que no tienen reconocidas por parte del Ayuntamiento de Sevilla como parte de su trabajo y que originó un escrito y su reiteración por parte de **CCOO**, respondiéndose por parte de RRHH que ya se ha elaborado una respuesta al respecto y que se va a remitir al servicio de forma inminente.
- Por parte de **CCOO** se puso de manifiesto **el malestar porque de nuevo nos estamos encontrando con llamamientos próximos en el tiempo y que no se ofrecen de manera simultánea lo que en muchos casos origina un gran perjuicio precisamente a quienes mejor posición tienen en bolsa**. Referimos en concreto, el último llamamiento a las compañeras Trabajadora Sociales de la bolsa re-baremada, que tras el perjuicio sufrido durante años en los que debiendo estar en mejor posición, han estado en puestos más bajos y por lo tanto les han ofrecido contratos más precarios, ahora se han encontrado que tras mejorar en la bolsa se les ha ofrecido el contrato de Vacie de 18 meses y no el del programa de refuerzo de 3 años, a pesar de que entre uno y otro no han mediado ni 20 días de diferencia. **CCOO entiende que en estos supuestos y a pesar de la urgencia de las áreas, se puede indicar a la persona afectada la inminencia de otro contrato y características del mismo. Creemos que de ese modo las bolsas se reordenarían solas y periódicamente**. Desde RRHH se remiten a la directriz sobre nuevos llamamientos de la Bolsa de Trabajadoras/es Sociales publicada en el Portal de la Plantilla y que no guarda relación con lo anterior.

Sevilla a 24 de octubre de 2021