

LA COALICIÓN DINAMITA LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

Con fecha de 9 de marzo de 2023 ha tenido lugar Mesa General de Empleadas/os Públicas/os en la que se iban a abordar las siguientes cuestiones:

- Incremento de las retribuciones en un 2.5%.
- Oferta de empleo público de 2023.
- **Creación de los puestos de trabajo que se corresponde con la oferta de estabilización.**
- **Promoción Interna.**

CCOO informa que **las dos últimas cuestiones no han podido tratarse en Mesa General debido a la negativa de la coalición SAB/SEM/SPPMEA que exige** que las negociaciones en interés de la plantilla municipal pasen a tener lugar en:

- Mesa General de Funcionarias/os, para temas relativos a personal funcionario
- Comisión Negociadora de Laborales, para temas relativos exclusivamente a personal laboral
- Mesa General Mixta, para cuestiones comunes a ambas categorías.

Para las **CCOO**, con independencia de la necesaria constitución de todos estos órganos de representación, **la decisión hasta ahora unánime de todas las Secciones Sindicales de negociar en Mesa General todas las cuestiones resultaba más operativa**, dada la evidente incapacidad de nuestro Ayuntamiento para convocar periódicamente Mesas de Negociación. Mucho tememos que si desde RRHH se deben convocar tres mesas (en vez de una), **la toma de decisiones en temas de gran importancia para la plantilla van a verse dilatados aún más en el tiempo**. Entendemos el interés sindical que persigue la coalición con esta estrategia aunque no lo compartimos. No lo compartimos porque obviamente **no es interés de las/os trabajadoras/es de este Ayuntamiento**. Entendemos que esta estrategia puede ser magnífica también para unos RRHH que se incardinan en una estructura de gobierno que celebra elecciones en mayo. Menos que explicar, menos que discutir.

Desde nuestra Sección Sindical queremos destacar que **hasta el último momento hemos intentado revertir la situación y poder avanzar en cuestiones tan fundamentales como la creación de los puestos de trabajo que se corresponde con la oferta de estabilización, y que las/os compañeras/os de Plan Concertado y Dependencia**, y por ende el servicio público que prestan se encuentran en un riesgo enorme si no se crean sus puestos en la RPT. Igualmente **hemos tratado de que comenzáramos a valorar la propuesta de bases para la Promoción Interna del personal laboral que ve de nuevo como se demora injustamente un proceso al que tiene derecho.**

Ha sido imposible porque desde RRHH se acogió la exigencia de la coalición de no entrar a valorar estos puntos.

Debido a lo anterior en la Mesa General se vieron sólo las siguientes cuestiones:

PRIMERA: El incremento de las retribuciones un 2,5% conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 que quedó aprobada.

SEGUNDA: Oferta de Empleo Público 2023. Esta Oferta llega incompleta y no ofrece información suficiente ni para saber de dónde se sacan todas las plazas, aunque se ofrezca información verbal al respecto en la propia Mesa. Para **CCOO** es fundamental para poder realizar el estudio previo necesario. Sólo nos llega un cuadro desglosado sin explicación alguna al respecto. Insistimos en la necesidad de que desde RRHH se nos proporcione información concreta en torno a las vacantes y sometimiento a tasas de toda la plantilla municipal. Si bien es fundamental aprobar la Oferta de Empleo Público como no depende de las propias secciones sindicales al constituir un imperativo legal y sin la información de base correspondiente, **CCOO** se abstiene.

CUARTO: Desde RRHH se permite el planteamiento de ruegos y preguntas **CCOO** plantea lo siguiente:

Preguntas:

1. Se ponen sobre la Mesa diversas cuestiones en relación a la propuesta de bases de **Promoción Interna** que nos ha llegado, así como un listado de plazas que no entendemos si son todas las que se van a sacar o todas las que se podrían sacar en Promoción Interna. El Director General se NIEGA A DARNOS MÁS INFORMACIÓN AL RESPECTO O A RESPONDERNOS.
2. ¿Cuándo se van a negociar las **Fiestas Primaverales**? RRHH comenta que se solicitó al CECOP las necesidades motivadas para la negociación de las mismas y toda esa información ha llegado recientemente, por lo que se está preparando el expediente para negociarlo, aunque se asume con demasiado retraso.
3. ¿Por qué se están **sacando al SAE las vacantes de TAG**? ¿Qué criterio se está empleando para cursar llamamientos al SAE por parte de esta administración? Desde RRHH se señala que no se quiere recurrir al SAE. Desde **CCOO** hicimos una propuesta para crear bolsas por experiencia en junio de 2022 anticipándonos a la situación actual e hicieron caso omiso desde RRHH. **Preguntamos por la propuesta de contratar por el SAE un saxofonista cuya categoría profesional está en bolsa**. Dicen desconocer los motivos pero que existiendo bolsa se debe llamar por bolsa. En cuanto a TAGs se va a acabar de baremar la estabilización para poder contar con la bolsa correspondiente.
4. ¿En qué situación se encuentra el **Acuerdo de Teletrabajo** con respecto a la identificación de plazas susceptibles de adherirse a esta modalidad por parte de los servicios? Desde RRHH dicen que se ha reiterado la petición a los servicios para la identificación de plazas sin que aún se haya procedido a ello. Desde **CCOO** le proponemos que nos de los datos para poder efectuar acción sindical con las mismas.

5. ¿En qué situación se encuentra el **Plan de Igualdad** de la Plantilla Municipal? Desde RRHH nos comentan que ha habido algunos problemas informáticos pero que se va a comentar la Comisión para informar sobre el estado del mismo. Quedamos a la espera de que nos proporcionen información más concreta al respecto.
6. ¿Cuándo se va a traer a Mesa la negociación sobre las **Elecciones Municipales**? Desde **CCOO** estamos muy preocupados por las retribuciones de los equipos de guardia en estos días y sobre la situación del Servicio de Estadística del que la propia plantilla nos comenta que en la actualidad tienen a gran parte de la misma de baja y vacantes sin cubrir. Por parte de RRHH se comenta que se va a traer una propuesta de acuerdo. Entiende que la publicación de la solicitud de personal voluntario sin negociación en torno a las retribuciones, etc... no es lo más apropiado. El DG de RRHH señala que se va a proceder a paliar la situación de bajas y vacantes actuales del Servicio de Estadística.
7. ¿En base a qué criterio se determinan los plazos de vacaciones y asuntos propios de la plantilla contratada mediante el sistema de relevos? Se expone la situación que nos parece ilegal y el Director General nos comenta que no conoce la situación. Nos parece lamentable y poco creíble por lo que vamos a valorar las acciones al respecto a todos los niveles.

CCOO ruega que:

1. Se proceda a **respetar el Acuerdo alcanzado en Mesa en torno a la reactivación de bolsas caducadas** cuando no se disponga de bolsas activas de procesos más recientes.
2. Se proceda de manera urgente a **negociar el Calendario de Cementerio**.
3. Se proceda a la inmediata **cobertura de bajas de larga duración y vacantes**. Desde RRHH nos señalan que siguen teniendo problemas legales y presupuestarios para cubrirlos. La cuantificación es muy pequeña según ellas/os. El DG indica que en la actualidad se han podido resolver algunos impedimentos para comenzar la cobertura de estas plazas. Por parte de nuestra Sección Sindical no se aprecia esa supuesta reactivación.
4. Se proceda a la **negociación de las rotaciones de CIAM y EMAIA**
5. **Se ponga en marcha la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Teletrabajo**.
6. **Se ofrezca información urgente y se concluyan los trabajos preparatorios del Plan de Igualdad de la Plantilla Municipal**
7. **Se traiga a mesa un calendario para todas las fases de estabilización de todas las plazas y se aceleren los procesos**. No se proporciona información respecto de fechas concretas y por parte de RRHH cuando se incide por parte de otra sección. El Director de Recursos Humanos se niega a incorporar ninguna plaza más al proceso.

Si bien se plantean otras cuestiones, por parte de RRHH no se hace si quiera mención a las mismas, por lo que desde nuestra Sección Sindical procederemos a su remisión por escrito.

Sevilla a 10/03/2023