

CCOO INFORMA SOBRE EL ESTADO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Con fecha de 11 de febrero de 2022 tuvo lugar Mesa Técnica en la que se abordaron los procesos de estabilización de las plazas en abuso de temporalidad ocupadas por personal interino. A lo largo de la misma se pusieron de relevancia las siguientes cuestiones:

PRIMERO.- Por parte de Recursos Humanos (RRHH) se había hecho entrega previa de una **propuesta de relación de plazas susceptibles de estabilización correspondientes a la Administración General, Administración Especial y Personal Laboral**. Desgraciadamente el perteneciente a Administración Especial se remitió tan sólo con 24 horas de antelación por lo que nuestra Sección Sindical solicitó más tiempo para revisarlo ya que como mínimo, se habían detectado errores en relación a las fechas de ocupación de parte de las plazas contenidas en el mismo.

Igualmente, y con carácter previo a la discusión de esta cuestión, **CCOO solicitó que constara en acta que según pusimos de relieve en la anterior Mesa Técnica, esta Sección Sindical había remitido un listado de 289 plazas más además de las 269 identificadas previamente por parte de RRHH.**

SEGUNDO.- También como previo, **por parte de RRHH se indicó que los listados incluirán todas las plazas del Plan Concertado, EMAIA y 6 de los 8 CIAM.** Para las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla esta es una noticia muy esperada, puesto que toda la plantilla conoce nuestra implicación en la estabilización de todos los programas, incluso antes de las aclaraciones al respecto de la Ley 20/2021. Esta Sección ha tenido siempre una lectura progresista, humanista y finalista de toda la normativa relativa a los ofertas públicas de empleo extraordinario con la idea de que los mismos respondan efectivamente tanto a la necesidad de reducir el abuso de la contratación temporal en las administraciones públicas, como de resolver de la forma más sensible posible, la injusta precariedad a la que una buena parte de la plantilla que integra nuestro Ayuntamiento se ha visto condenada a lo largo de incluso décadas.

Igualmente, **toda la plantilla es conocedora de que en concreto, Plan Concertado, CIAM y EMAIA constituyen reivindicaciones concretas de estabilización realizadas desde el inicio por parte de las CCOO en nuestro consistorio, así como las de ERACIS, Dependencia, Vacie-Chabolismo y trabajadoras municipales del Colegio Virgen de la Esperanza.** Esta Sección Sindical, entiende que por parte de RRHH se está empleando un enfoque amplio al abordar estos procesos de estabilización y confía en la voluntad manifestada por parte del área en que se incluirán en los mismos el mayor número posible de plazas y en las mejores condiciones posibles. Hemos insistido en que el resto de programas no se excluyan y sean objeto de negociación. Nuestra Sección tampoco olvida, a

la plantilla con sentencia favorable sobre su plaza tanto en el ámbito laboral como en el funcionario. Las **CCOO** han solicitado que el listado de RRHH se actualice incluyendo estas plazas y las relativas a estas/os últimas/os compañeras/os.

TERCERO.- En esta labor de sumar el mayor número de plazas posibles a los procesos de estabilización y disminuir el riesgo de contar con más plantilla interina (muchas veces de larguísima duración) que plazas a estabilizar, desde la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla se aprovecha la mesa para recordarle a RRHH nuestro escrito dirigido a la Secretaría de Estado de Función Pública y la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre el Plan de Choque para Reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas de 5 de julio de 2021 sobre las posibles soluciones técnicas en relación a la situación de abuso de temporalidad generada en relación a las plazas cubiertas por personal interino cuya/o titular se encuentra en Comisión de Servicios, traslados provisionales o cualquier otra modalidad de carácter irregular. Se comenta en la Mesa Técnica que desde nuestra Sección se han mantenido contactos con nuestra homóloga en el Ayuntamiento de Valencia y de hecho, esta propuesta de tratar de incluir también estas plazas es muy parecida a la denominada clonación de plazas propuesta desde ese consistorio. Hemos provechado la oportunidad para pedirle a RRHH que también hablen con sus homólogos en esta ciudad por si su iniciativa pudiera despejar las dudas en torno a esta posibilidad y abrir nuevas vías para incorporar más plazas.

En la mesa y a modo de ejemplo, le indicamos a Recursos Humanos cual sería la diferencia por ejemplo de incluir estas plazas tan sólo en la categoría de Técnicas de Administración General, donde aún sin ser muchas las Comisiones de Servicio impropias, el número no está por debajo de la decena, con lo que se incrementarían las posibilidades de que todos/as los/as técnicos/as de administración general interinas/os de larga duración concurrieran en procesos de estabilización con las máximas garantías de conservar una plaza en nuestro Ayuntamiento. Lo mismo sucede con el resto de categorías profesionales.

CUARTO.- En cuanto a listado de plazas de laborales susceptibles de estabilización, por parte de **CCOO** señala que nuestra posición como Sección Sindical es el concurso para todas ellas, puesto que la ley laboral lo permite. Indicamos nuestra sorpresa al detectar que algunas de las plazas relacionadas se proponen a estabilización a través del sistema concurso-oposición, a pesar de que la posibilidad de que estabilizaran por concurso nunca había sido contestada por parte de RRHH. Desde el área se señala que efectivamente nuestro criterio es posible pero que el listado había sido realizado por el personal técnico del área atendiendo a los criterios de la Ley 20/2021 y no a la legislación laboral. Las CCOO insisten en el concurso para todas ellas.

QUINTO.- Desde **CCOO** indicamos que nos gustaría que en relación a la identificación de las plazas y del tipo de proceso de estabilización (este último en relación a personal funcionario, puesto que en laborales ya hemos indicado que siempre es posible el concurso), se tengan en cuenta la doctrina del TS sobre la "unidad esencial del vínculo contractual" y solicitamos a RRHH que

entienda la importancia de no escatimar en esa visión para garantizar la estabilización del mayor número de plazas posible, así como hacerlo en las condiciones menos gravosas para las personas afectadas. Ponemos de relieve además, que parte del retraso en el nombramiento del personal para cubrir plazas vacantes se debe a retrasos en la tramitación administrativa de los expedientes fruto de la carga de trabajo del área correspondiente.

Esta cuestión es de especial relevancia en la categoría de funcionarias/os, donde de no tener en cuenta la unidad esencial del vínculo contractual o los retrasos administrativos en la cobertura de plazas, podemos encontrarnos con que algunas de las plazas identificadas pasarían además a no encajar en la Disposición Adicional Sexta y Octava de la Ley y se ofertarían en estabilización a través de concursos oposición. Desde **CCOO** creemos que esto es evitable si se sigue nuestro criterio, al menos en las siguientes plazas de Administración General, todas ellas con interrupciones de menos de tres meses y medio y que nos comprometemos a remitir en listado a Recursos Humanos:

Auxiliares Administrativas/os

1. Plaza 5749
2. Plaza 652
3. Plaza 444

Técnicos/a de Administración General:

1. Plaza 3076
2. Plaza 3077
3. Plaza 430
4. Plaza 5678
5. Plaza 6138
6. Plaza 1048
7. Plaza 5517
8. Plaza 5518

SEXTO.- En cuanto al listado de TAE, agradecemos la inclusión también de las plazas de los compañeros de informática a los que **CCOO** acompañó en su reivindicación de retroacción de oferta ordinaria y reconversión en extraordinaria y como los que estuvimos preparando hasta una huelga indefinida por tal motivo. Creemos que este es también un logro de nuestra Sección Sindical. Por lo demás, **CCOO** mantiene lo dicho anteriormente en cuanto a los paréntesis en las plazas tanto en relación al cálculo de antigüedad de las mismas como para el tipo de estabilización, y habiendo tenido escaso tiempo para revisar las 16 páginas correspondientes, sí podemos decir que de partida encontramos algunas cosas que aprovechamos para destacar aunque necesitamos seguir trabajando, pero señalamos ya algunos errores en la identificación de algunas plazas y en la antigüedad de otras, que nos comprometemos a remitir también a Recursos Humanos tras finalizar nuestro estudio.

14-02-2022