

MESA TÉCNICA DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2021

Con fecha de 17 de noviembre de 2021 ha tenido lugar la celebración de Mesa Técnica en la que se han abordado las siguientes cuestiones de relevancia:

PRIMERO.- Se proporciona información por parte del Director General de Modernización Digital sobre los proyectos de modernización. El Director de Modernización Digital señala que el punto de partida ha sido una situación de inexistencia incluso de red corporativa que no permitía que el área progresara, con infraestructuras informáticas obsoletas hasta que se realizó la apuesta de modernización por parte de la actual Alcaldía. Esta apuesta que ha permitido tener definitivamente una red corporativa y avanzar en modernización digital. Por parte del mismo se ha señalado que la inversión en la red de soporte de servidores se ha inspirado en una visión de estabilidad. Se ha puesto en marcha el CPD y se han comprado servidores nuevos, excepto para las empresas municipales. El siguiente paso en infraestructuras sería la red de dispositivos personales: hasta ahora se ha invertido en los pcs de los puestos de trabajo, pero desde hace un tiempo se viene invirtiendo en equipos que garanticen la comunicación en movilidad para aquellas/os empleadas/os públicos que carecían de estos medios. El Director General explica las inversiones que van a permitir la modernización de los sistemas de comunicación en policía: Smartphones, tablets para tráfico y se está trabajando en mejorar los sistemas informáticos con objeto de modernizarlos a medio y largo plazo. Igualmente señala que se están gestionando 10 lotes de sistemas informáticos portátiles para el resto de la plantilla que carece de estos medios en sus puestos de trabajo.

El Director General de Modernización Digital menciona otras novedades como el modelo de teléfono único, la digitalización de la documentación en papel, un modelo unicanal de atención a la ciudadanía, los cambios en el 010, la integración de los registros en el registro único, o la integración total de la agencia tributaria y urbanismo que está prevista para el verano que viene

Por parte de **CC00** se pone de relevancia la importancia de la modernización digital del propio área de RRHH que ya formaba parte de los acuerdos de 2016, así como de entender que existe una brecha digital también en la propia plantilla municipal que hay que prever para que la evolución y cambios informáticos, sean realmente efectivos. De partida, se señalan los problemas de manejo del propio sistema de control horario CRONO. Se nos indica que a pesar de que se procedió a formar a unas 200 personas con la filosofía de formador de formadores, se va a volver a repetir la formación.

TERCERO.- Se realiza entrega de documentación relativa a las Ofertas Extraordinarias de Estabilización que se adjuntan a este documento (sólo las que aparecen en sombreado son las que están identificadas para estabilizar de momento) y se procede a explicar la documentación dando por iniciado el proceso de negociación al respecto. La Delegada de RRHH pide tranquilidad comentando que hasta que la Ley de Medidas Urgentes para la Reducción de la temporalidad no esté finalmente aprobada, no se darán pasos por el Ayuntamiento. Señala que tienen ya trazadas sus líneas de actuación que de alguna manera se explican en esta entrega de documentación. Por parte del Jefe de Servicio se indica:

- Que la lista de plazas que se nos entrega junto al código de las mismas, son unas 90 más (que se identifican como OEP Extra 3) respecto de las identificadas en el acuerdo de Junta de Gobierno de 2019 que comprendía 269 plazas (que en este documento se identifican como OEP Extra 2).
- Que en principio y en relación a los programas sólo han incluido las plazas de Plan Concertado porque a juicio de RRHH son las únicas que no generan ningún tipo de dudas en cuanto a su encaje en la letra del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aunque entienden que las plazas de CIAM y EMAIA son negociables, pero ven más problemas con Dependencia y el programa Vacie.
- Que prefieren esperar a ver cómo queda la Ley de Medidas Urgentes para la Reducción de la temporalidad para avanzar más, porque entienden que puede traer novedades, sobre todo dependiendo de cómo quede efectivamente redactada la cláusula adicional octava cuyo borrador incorpora a los procesos de estabilización, las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

Desde **CCOO** apuntamos lo siguientes:

- En primer lugar, hacemos patente **nuestro malestar porque de un primer análisis de la documentación aportada por RRHH observamos que faltan muchas de las plazas identificadas por la propia plantilla y esta Sección Sindical**. Entre estas plazas están las de TAE y Administración General de programas como EMAIA, CIAM, Vacie y Concertado, pero también de otros servicios además de las plazas de funcionarios/os y laborales reconocidas por sentencia. En **CCOO** esperábamos que el punto de partida para la negociación fuera mucho mejor que este, sobre todo porque sólo identifican sólo las plazas sobre las que desde un principio se habían posicionado a favor de su estabilización. Creemos que ha habido poca evolución en sus posiciones a pesar del tiempo transcurrido. No obstante, también entendemos que este es un punto de partida y no de llegada y seguiremos realizando una intensa acción sindical al respecto.
- Desde la Sección Sindical de las **CCOO** en el Ayuntamiento de Sevilla estamos preocupadas/os porque con independencia de que la futura Ley pueda introducir mejoras, lo cierto es que **ya podemos trabajar en la identificación de plazas que encajan en lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/2021**. De momento tan sólo tenemos aprobada esta norma y su plazo de identificación y publicación de la oferta de las plazas para estabilización dentro del 31/12/2021 es el que está en vigor. Por ello solicitamos a tal efecto un calendario de reuniones inmediato para ello. Si la ley finalmente se aprueba, lo cual deseamos, contaremos con más tiempo, pero igualmente pensamos que el borrador de la misma amplía el plazo de identificación de plazas, pero no el resto hasta la finalización de los procesos selectivos. Por ello la publicación de las convocatorias parece que debería estar lista antes del 31 de diciembre de 2022. Desde **CCOO** creemos que ir avanzando

permitiría tener más tiempo para garantizar una buena negociación de las bases. Agotar los plazos hasta el 1 de junio de 2022 nos parece temerario, sobre todo teniendo en cuenta que tras los meses de verano contaríamos con muy poco tiempo para ello.

- Por parte de **CCOO** respondemos a esa llamada a la calma con la preocupación y nerviosismo más que justificado de todas/os las/os TAG, Auxiliares Administrativas/os, Ingenieras/os Técnicas/os Industrial, Peonas/es con procesos selectivos ordinarios en curso o que se van a celebrar con carácter inmediato y que son conscientes que podrían concurrir a procesos de estabilización. Desde **CCOO** sostenemos que no vamos a renunciar a las plazas susceptibles de estabilizar según el Real Decreto-ley 14/2021 y que se encuentran dentro de estas ofertas de empleo público ordinario.

Por parte de RRHH conseguimos alcanzar los siguientes compromisos:

1. Presentar un listado adicional de plazas y negociar la inclusión de las mismas en los procesos de estabilización, lo que llevará a cabo por parte de esta Sección Sindical de forma urgente.
2. En relación a las convocatorias ordinarias ya en curso, desde RRHH se comprometen a valorar como propuesta de solución, en torno a las plazas que siendo susceptibles de estabilizar se ven afectadas por estas convocatorias, que sin perjuicio de que las publicadas en el BOE sigan su curso con todas las plazas ofertadas, se oferten también en estabilización esas plazas con cargo a las vacantes. Esta propuesta que es la que desde el principio lleva realizando **CCOO** ante el avance de los procesos ordinarios, parece que es la fórmula que se valora como más factible de momento por parte del servicio de Recursos Humanos.

Sevilla a 18/11/2021