

## INFORMA MESA TÉCNICA DE 14 DE ABRIL DE 2021

**CCOO** informa que con fecha de 14 de abril de 2021 ha tenido lugar la Mesa Técnica en la que se abordaron las siguientes cuestiones:

**PRIMERO-Modificación del artículo 26 del Convenio Colectivo y del art. 20 del Reglamento del Personal Funcionario.** **CCOO** viene insistiendo sobre la necesaria modificación de estos artículos, especialmente tras la decisión unilateral de RRHH de dejar sin efecto la Paritaria de 1 de junio de 2016 en relación a la interpretación del apartado 7 del art. 26, que permitía que se ofertaran como mejoras de empleo tanto las vacantes disponibles como las no disponibles.

Desde **CCOO** ya hemos presentado propuestas al respecto en base a los siguientes principios:

- 1) **Mejorar las opciones de permanecer en bolsa del personal** en situación de **interinidad**.
- 2) Una **valoración más justa de la experiencia laboral** en el propio Ayuntamiento de Sevilla en cualquiera de las escalas, de cara a la baremación.
- 3) Garantizar la **transparencia y publicidad** de las bolsas y reforzar la **protección de datos personales**.
- 4) Garantizar un **seguimiento y control periódico** de las bolsas.
- 5) Desarrollo del sistema de **bolsa dual**.
- 6) **Autobaremación**.
- 7) **Mayor desarrollo y precisión de circunstancias específicas** que puedan afectar a quienes deseen pasar a estar en una situación **de no disponibilidad**.

En esta Mesa Técnica y ante la propuesta de otros sindicatos acogida por RRHH de crear una Comisión de Trabajo al respecto, desde **CCOO** se insiste en la necesaria publicidad de los acuerdos que se alcancen en cualquier grupo de trabajo y en la importancia de salir de la mesa con la composición y fecha de reunión de la misma. Finalmente se **convoca Mesa de Trabajo al respecto que queda señalada para el lunes 19 de abril a las 10.00 horas**. **CCOO** seguirá insistiendo en los principios que inspiran nuestra propuesta.

**SEGUNDO: Propuesta de modificación del artículo 41.5 del Convenio Colectivo. Propuesta de modificación de los apartados 7.1) y 7. 2) del Acuerdo de Permisos y Licencias del Personal Laboral y del Acuerdo de Permisos y Licencias del Personal Funcionario.**

A consecuencia de la nueva propuesta de Instrucción para la Regulación del Control Horario tras el RD-Ley 8/2019 de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modificó en este sentido el art. 34 del Estatuto de las personas Trabajadoras, se plantea por parte de RRHH la necesidad de modificar el art. 41. 5 del Convenio Colectivo, relativo a la duración de la jornada laboral y para poder introducir la nueva fórmula de flexibilización horaria que

recoge el borrador de Instrucción de Control Horario. Igualmente se plantea la modificación de los apartados 7.1) y 7. 2) del Acuerdo de Permisos y Licencias del Personal Laboral y del Acuerdo de Permisos y Licencias del Personal Funcionario en relación a la tramitación informática de los mismos.

**Se decide en la Mesa tratar este punto, de manera conjunta con la propia propuesta de Instrucción para la regulación del control horario, que venía a constituir siguiente punto del orden del día.**

Desde **CCOO** insistimos en primer lugar el **enorme desconcierto en que se encuentra la plantilla municipal ante la caótica puesta en marcha del sistema CRONOS**. Incidimos igualmente en que una vez más aquí cada área va por libre, con servicios que han recibido el imperativo de tramitar cualquier gestión a través de un sistema **SOBRE EL QUE NO HAN RECIBIDO INFORMACIÓN ALGUNA** y A PESAR DE CARECER DE QUE **PARTE IMPORTANTE DE LA PLANTILLA CARECE INCLUSO DE LOS MEDIOS PARA ELLO**, pues son muchas las áreas, especialmente integradas por personal laboral, que carecen de ordenadores desde los que registrar entrada o salida y/o tramitar cualquier permiso o licencia.

El Director de Modernización Digital, señala que se ha realizado formación a más de 200 jefaturas y que se les ha indicado expresamente que esa era formación para formadoras/es, y que por lo tanto debían informar y formar a sus plantillas respecto del uso del sistema. Igualmente el Director lamenta los problemas que han afectado al expediente para la compra de material informático que viniera a cubrir la falta de equipos en algunas áreas, pero comenta que se están instalando ordenadores en Centros Cívicos y Distritos con objeto de facilitar a la plantilla que carece de los mismos, la tramitación de cualquier cuestión.

Desde **CCOO** comunicamos que **según nuestras indagaciones no todos los centros cívicos cuentan con equipo** y que, reconociendo el esfuerzo que ha supuesto para el área que ha diseñado toda la estrategia respecto de la implementación del sistema cronos y entendiendo que por su novedad puede tener sus errores, no vamos a tolerar que los errores y la falta de material para implantar la medida recaigan sobre las espaldas o se perjudique a cualquier trabajador/a en relación a los derechos reconocidos y adquiridos. **Solicitamos** además **aclaraciones sobre el calendario para su implantación definitiva** en todos sus elementos, los **medios para poder garantizar la flexibilidad** horaria en aquellos espacios que tienen un horario diverso a las posibilidades que ofrece la nueva instrucción y la **necesidad de crear una comisión de seguimiento** al respecto.

No se nos responde a ninguna de las cuestiones planteadas aunque se admite que realicemos por escrito las aportaciones que hemos planteado oralmente al borrador de Instrucción.

Finalmente, por parte de Recursos Humanos y a iniciativa de su Director, se nos aclaran las siguientes cuestiones:

1. En relación a las OEP pendientes, nos indican **arquitecto/a técnica/o, delineante, ingeniera/o técnico, auxiliares administrativas/os, administrativas/os, Técnicas/os de Administración General y peonas/es** están a punto de salir en el B.O.E (finales de esta semana, inicios de la que viene aproximadamente) para abrir el plazo de formalización de solicitudes.
2. En relación a distintos programas de Servicios Sociales. Desde RRHH se señala que **Dependencia ya tiene a los grupos en conformación** y que se iban a nombrar a finales de esta semana o comienzos de la siguiente; **RMISA salía ese mismo día a Intervención y se preveía una contratación para 4 meses y 25 días (duración máxima hasta el 30/09/2021);** el expediente del **Plan especial de refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios** aún iba bastante retrasado en su tramitación. Desde CCOO ya hemos insistido en diversas ocasiones a RRHH que **ante situaciones como la anterior, se procure en todo momento, aunar los ofrecimientos.** Desde RRHH se insiste que siempre que el Área con competencia en la materia estime que ello no causa un perjuicio así lo harán, pero que si reciben algún informe sobre que esta unificación en el llamamiento pudiera retrasar servicios públicos que la ciudadanía requiera con carácter urgente, los llamamientos se realizarán por programas.

Igualmente se origina un debate sobre la **pésima implementación del Acuerdo sobre medidas organizativas y criterios para la aplicación temporal de la prestación de servicios en régimen de trabajo no presencial mientras dure las crisis sanitaria ocasionada por la covid-19,** especialmente en lo relativo al **personal de riesgo,** al que se le está dejando sin respuesta o pidiendo que se dé de baja cuando puede trabajar no presencialmente. CCOO insiste a Recursos Humanos en la **necesidad de que los actos administrativos, sean no sólo legales sino posibles,** ya que la Seguridad Social no emite bajas a grupos de riesgo desde hace muchos meses. Igualmente desde CCOO solicitamos que se **evalúen las enormes disparidades en resoluciones emitidas por prevención para situaciones similares.** En el día de hoy desde RRHH se han puesto en contacto con nosotros indicando que tenemos razón y que van a emitir una nueva resolución interpretativa en torno a estas situaciones y no van a recomendar la baja sino el trabajo no presencial.

Sevilla, 14 de abril de 2021