

MESA DE NEGOCIACIÓN 18/05/2020

CCOO informa que con fecha de 18 de mayo de 2020 ha tenido lugar la Mesa General de Negociación de Empeadas/os Públicas/os, en la que se debatió sobre la propuesta de Acuerdo para la reincorporación del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y sobre el Borrador de Guía para la Evaluación de Riesgos frente al contagio por SARS-COV-2.

PRIMERO.- Con carácter general **CCOO** mantuvo que si bien se puede entender que la tardanza en el abordaje de estas cuestiones por parte del Ayuntamiento puede tener su explicación en la necesidad de esperar a que se marquen directrices a nivel estatal y autonómico, lo mínimo que se puede hacer es abordarlas de tal forma que se evite que los servicios elaboren directrices o tomen decisiones que pudieran ser contrarias a la salud de la plantilla y de la población en general. Por otra parte, **CCOO** consideró, al igual que otras secciones sindicales, que si bien era de agradecer que se aprovechara la mesa para la presentación de una propuesta de Guía para la Evaluación de Riesgos frente al contagio por SARS-COV-2, el órgano competente para su enmienda y/o aprobación o rechazo es el Comité de Seguridad y Salud y no la MGEEP.

SEGUNDO.- En relación a la propuesta de Acuerdo sobre la re-incorporación de la plantilla municipal, **CCOO** siempre ha mantenido la necesidad de compatibilizar la necesidad de ofrecer un servicio público con la exigencia de hacerlo con las suficientes garantías para la salud de la plantilla municipal y para la sociedad en general. Es por ello que a pesar de valorar positivamente el texto, nos abstenemos de su aprobación en tanto no se incorporen las siguientes propuestas:

- **CCOO** solicita que en el marco de las modalidades de trabajo dentro del apartado relativo a las medidas organizativas de carácter general, se refleje de manera clara, que allí donde sea posible, **el teletrabajo tiene un carácter preferente**. Así lo señala el artículo 5 del RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y el propio Plan para la Transición hacia la Nueva Normalidad. Solicitamos además que allí donde siendo posible esta fórmula, el servicio se niegue a su empleo, este justifique su negativa previamente indicando la necesidad de funciones que requieran del trabajo presencial de la persona afectada así como la naturaleza de las tareas a desempeñar
- **CCOO** solicita que **se reformule lo dispuesto en el apartado relativo a las medidas organizativas de carácter general en relación al derecho de la persona trabajadora a flexibilizar su jornada laboral cuando esté a cargo de menores de 14 años o personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad de tal manera que se de cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 6 de la RDL 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**, cuyas disposiciones están en vigor sin que se puedan limitar con carácter general por las disposiciones locales. La mencionada propuesta de incorporación establecía de manera confusa que *“en el caso de que ambos progenitores o responsables del mayor dependiente tengan la condición de empleado o empleada del Ayuntamiento, no podrán disfrutar de estas medidas simultáneamente”*, en un sentido parecido a lo ya dispuesto en la **Resolución de Emergencias, de 12 de mayo de 2020** en cuyo apartado 11 se establecía que *“en el caso de que las personas que ejerzan la custodia sobre el menor o menores de edad sean personal al servicio del Ayuntamiento de Sevilla, sólo una de ellas podrá solicitar estas medidas”*. **CCOO recuerda y además comparte, que este artículo reconoce un derecho individual y que su espíritu trata de encajar la conciliación entre la vida profesional y familiar desde una perspectiva corresponsable**. Además, negar este derecho de manera generalizada posibilitaría a la persona interesada a actuar ante jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Entendemos pues que su fórmula debe no ofrecer duda alguna entre

la posibilidad de interesarlo también por parejas que formen parte de la plantilla municipal siempre que resulte justificado, razonable y proporcionado, ofreciendo fórmulas que permitan un disfrute/ejercicio alternativo del mismo. Desde **CCOO** se menciona la situación de determinados servicios, como los Servicios Sociales Comunitarios en los que una mera instrucción, en concreto la **Instrucción del Área de Bienestar Social, Empleo y Planes Integrales de Transformación Social de 13 de mayo de 2020** ha sido **interpretada de manera contraria a este RDL y a lo negociado hasta la fecha en esta materia y se está presionando a la plantilla para que se reincorpore presencialmente a sus puestos de trabajo sin tener en cuenta esta circunstancia.** La interpretación de los porcentajes de incorporación presencial de la plantilla debe ser compatible con la prevención de riesgos para los grupos vulnerables y con lo establecido anteriormente.

- En relación a las medidas preventivas de carácter general, **CCOO** solicita que **se recoja de manera expresa que en aquellos espacios en los que se realice atención al público y especialmente en aquellos que impliquen recogida de documentación, entrevistas y asistencia personal, la existencia de mampara de protección debe ser preceptiva.** Desde **CCOO** entendemos que en estos contextos la distancia de seguridad no es suficiente puesto que por la propia dinámica del servicio público prestado se requiere no sólo una mayor duración de la presencia del/la usuario/a, la recogida de documentación y/o la explicación de formularios. **NO ES POSIBLE SUSTITUIR ESTA BARRERA DE PROTECCIÓN Y GARANTIZAR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO CORRECTAMENTE CON CINTAS O SEPARACIÓN.** En **CCOO** también creemos que para estos espacios, es fundamental que exista un sistema de ventilación NATURAL y que se adecuen inmediatamente los sistemas de ventilación artificial (aires acondicionados y sus correspondientes filtros). **El Director del Área de Salud señala que el ayuntamiento tiene ya a su disposición medio millón de mascarillas y creemos fundamental que el consistorio se plantee por lo tanta la obligatoriedad de su uso en todas las dependencias municipales.** Desde RRHH se indica que en día de hoy ha hecho entrega de 60 mamparas de protección.

TERCERO.- En relación a las **medidas higiénicas**, desde **CCOO** entendemos que **los programas de limpieza y desinfección deben estar calendarizados previamente** siguiendo los criterios que prioricen la mayor incidencia de desinfección en espacios públicos con afluencia de público y con atención directa, además de aquellos en los que algún/a empleado/a haya dado positivo. Además y aunque será objeto de negociación en el Comité de Seguridad y Salud, entendemos que el futuro protocolo además debiera especificar de manera clara que en caso de que la persona trabajadora comunique un resultado positivo en una prueba de coronavirus, se debe indicar la cuarentena preventiva de las personas que han trabajado en estrecho contacto con la misma (misma fórmula que la dispuesta en el Resolución de 4 de mayo de 2020 del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los Centros de Trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad) y se procederá a la desinfección inmediata del espacio.

Desde **CCOO** solicitamos un **refuerzo del servicio de limpieza** indicándose desde RRHH que se va a proceder a la inminente contratación de 3 peones de limpieza procedentes de vacantes no disponible y 6 más cuyos expedientes se encuentran en intervención. Indican que además hay 12 peones en proceso de traslado para ser cubiertos. Además de las en torno a 100 bajas de limpieza se va a proceder a cubrir 62 de las cuales 27 están en intervención y 25 cuyo expediente aún está en RRHH.

En relación a porterías, se prevé la cobertura de 50 bajas según disponibilidad económica. Desde **CCOO** hemos insistido en que esta categoría debe ser equiparada en relación a la prevención de riesgos laborales a aquellos servicios que prestan atención a la ciudadanía.

CUARTO.- En relación a la **propuesta de protocolo** y sin que avancemos mucho más al respecto en este Informa ya que como hemos señalado, **desde CCOO también entendemos que su negociación le corresponde a otro órgano**, invitamos que para su preparación **se tengan los puestos de cada servicio** y no estos últimos con carácter general, ya que el nivel de riesgo puede variar de un puesto a otro. Es más, **resulta fundamental que se tengan en cuenta las funciones de cada puesto**, ya que aunque algunas funciones se prestan fundamentalmente en oficinas, esos mismos puestos prevén otras modalidades de prestación del servicio. Nos parece que ninguna de estas cuestiones se ha tenido en cuenta ni en la categoría de inspectoras/es ni en el servicio de informática, entre otros.

QUINTO.- Igualmente desde **CCOO** se propone que se valoren fórmulas telemáticas para la prestación de servicios en áreas como las de visitas a domicilio en los servicios sociales comunitarios y que allí donde no sea posible, se especifique y dote de EPIS específicos a estas/os trabajadoras.

CCOO solicita un **refuerzo de los Servicios Sociales Comunitarios** y al respecto RRHH señala que se ha comenzado a valorar la situación para proceder a la atribución temporal de funciones de algunas/os profesionales para reforzar determinadas áreas y se nos comunica que se ha realizado 43 atribuciones temporales de Ayudantes de Vigilancia e Información para realizar tareas en los colegios. Desde esta sección sindical consideramos que esta medida no es suficiente.

SEXTO.- En **CCOO** pedimos que se sigan realizando tests de anticuerpos a toda la plantilla municipal incluso aunque eso conlleve la compra de tests propios por parte del Ayuntamiento de Sevilla y entendemos que la compra de pruebas propias no es incompatible con que las mismas estén homologadas. Desde RRHH se nos indica que se va a proceder a realizar tests a la plantilla de parques y jardines y área de tráfico para la próxima semana. En este punto, en **CCOO** queremos aprovechar este informa para agradecer al Servicio de Salud su labor en la realización de las pruebas a la plantilla municipal. Destacamos que este trabajo está siendo muy valorado por todas/os sus compañeras/os.

SÉPTIMO.- Para finalizar se nos indica que la **reincorporación presencial de la plantilla en registros municipales** se debe a la presión ante la apertura de plazo de escolarización de las/os menores de la ciudad en sus correspondientes centros educativos y a la necesidad de que para esta inscripción se presente el certificado de empadronamiento correspondiente. Al respecto **solicitamos información sobre la previsión de que en un futuro abran las escuelas de verano tal y como hemos venido a saber**. Creemos que es fundamental analizar esta cuestión y estaremos pendientes de la misma puesto que si los centros educativos no se han abierto debido a las dudas sobre la posibilidad de evitar la difusión de los contagios, esta cuestión debe ser tenida en cuenta a la hora de abordar la problemática de poder ofrecer espacios lúdicos a las/os más pequeñas/os y que además de permitir un seguimiento de estas/os y la compatibilización de las cargas laborales de sus familias.

OCTAVO.- Se pospone la aprobación de la propuesta de Acuerdo para la reincorporación del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla hasta que se valoren las aportaciones y se indica por parte de RRHH que se va a proceder a convocar al Comité de Seguridad y Salud para debatir el Borrador de Guía para la Evaluación de Riesgos frente al contagio por SARS-COV-2.

18-05-2020