

REUNIÓN INFORMATIVA CON RRHH DE 19 DE MAYO DE 2021

CCOO comunica que el día 19 de mayo del presente 2021 tuvo lugar una sesión informativa por parte de RRHH con las Secciones Sindicales con representación en Mesa de Negociación en la que se abordaron las siguientes cuestiones:

PRIMERO: Incidencias relativas al nuevo sistema de Control de horarios (CRONO) y la modernización del sistema informático del Ayuntamiento de Sevilla. Por parte del Director de Modernización y el Área de RRHH se es consciente de la problemática que está originando la aplicación y señalan que entran dentro de lo previsible en la implantación de un nuevo sistema.

Desde **CCOO** insistimos en que los colectivos sin dispositivos y que se tienen que desplazar para poder realizar gestiones en CRONO está teniendo problemas con sus propios servicios, desde RRHH indican que van a habilitar una pestaña que permita a los servicios tramitarlos como se hacía con anterioridad en tanto se solventa este problema de recursos tecnológicos que se prevé que quede solucionado para finales de verano. Desde **CCOO** solicitamos que se haga una circular al respecto informando sobre cualquier novedad y que las cuestiones relativas a CRONO se traigan a mesa de negociación.

SEGUNDO.- Desde RRHH se menciona que el número de solicitudes en procesos selectivos es en la actualidad el que sigue:

Unas 9000 solicitudes para la oferta de peones/as.

Unas 9000 solicitudes para la oferta de auxiliares administrativas/os.

Desde esta área señalan que esperan poder tener las listas provisionales de personas admitidas antes de las vacaciones de verano.

TERCERO.- Situación de los procesos extraordinarios. Señalan desde RRHH que la intención de la reunión responde a informar sobre las cuestiones ya planteadas.

Se han remitido dos preguntas por parte de RRHH

- 1) **Ampliación de plazo de la oferta de empleo público extraordinaria de 2018 al 31 de diciembre de 2021.** Desde **CCOO** esta había sido la postura mantenida atendiendo a un criterio teleológico en la interpretación del art. 11 del Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica, a pesar del tenor literal del mismo. Desde RRHH se ha acogido esta posibilidad y entienden, tras haber estudiado el tema con más profundidad, que aun a pesar de una posible respuesta negativa y de que la caducidad de la oferta se produzca el 5 de junio del presente año, esta se podría volver a aprobar ya que el mencionado Real Decreto Ley lo permite. Desde **CCOO** preguntamos directamente a RRHH por qué no se empleaba la misma fórmula para los informáticos/as ¿qué problema hay entonces?.

- 2) **Desde RRHH manifiestan igualmente su sensibilidad ante la necesidad de que legalmente se ofrezca una respuesta y se facilite la estabilización de los llamados falsos programas** y mencionan en concreto la situación de Plan Concertado que no está en estructura pero viene ofreciéndose desde 1987. Este posicionamiento por parte de RRHH es fruto de la presión sindical abanderada por parte de CCOO que desde un principio hemos mantenido que todas las personas en abuso de temporalidad deben formar parte de los procesos extraordinarios. No hay nada más que recordar que no existe la figura del interino/a de programa, o se es interina/o o se posee una plaza. Dicho esto desde CCOO vamos a continuar presionando no sólo porque se dé una respuesta a la plantilla de programas cuyas plazas aún no han sido creadas en estructura, sino que sostenemos que tanto de una interpretación literal como finalista y de sentido del artículo 19.1.9 de la Ley 6/2018 de 3 de julio lo permite. **En el mismo sentido nos mantenemos respecto de las/os profesionales cuya plaza se ha reconocido mediante sentencia.** Existiendo diferencias entre unas/os y otras/os hablamos de abuso en la temporalidad. **En CCOO señalamos que vamos a convocar acciones para que se vean todas estas situaciones y se revierta la actual convocatoria ordinaria de empleo para los informáticos.** Recordamos a nuestra afiliación que desde CCOO hemos acogido esta lucha desde el principio.
- 3) **Desde RRHH se señala que no van a parar los procesos de Oferta Pública de Empleo ordinarios.** A pesar de que los procesos ordinarios no se celebrarán previsiblemente hasta después de la reforma del EBEP, entienden en RRHH que al traer la PPT las plazas que queden vacantes pueden ser ofertadas en procesos extraordinarios si reúnen los requisitos. Desde CCOO hemos solicitado que se identifique a las personas en abuso de la temporalidad para dar respuesta, esto es muy diferente a no concluir una oferta ordinaria de empleo público. Lo que le hemos pedido incluso por registro es que de una solución a estas cuestiones incluso en la PPT para no provocar una situación peor para las personas afectadas y seguiremos insistiendo en esta necesidad.
- 4) **Desde RRHH se señala que desde Administración General se están recibiendo presiones para sacar la convocatoria extraordinaria, especialmente en relación a las categorías de Técnicas/os de Administración General** puesto que para muchas de estas/os profesionales es más gravoso tener que concurrir a procesos ordinarios y entienden que concurriendo a un proceso extraordinario la situación sería mejor.

CUARTO.- Desde RRHH se comenta que se va a tratar de normalizar las ofertas en el Ayuntamiento y que de hecho se ofertará toda la plaza que se vaya creando y que en breve se prevé convocar nuevas plazas de policía local y al final de año una convocatoria de 45 bomberos.

20/05/2021