



INFORMA

INFORMACIÓN MESAS TÉCNICA Y GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL VIERNES 11 DE FEBRERO

El pasado día 11 de febrero tuvo lugar a primera hora una Mesa Técnica seguida de una Mesa General, donde se trataron las siguientes cuestiones:

MESA TÉCNICA:

1.- Relación de plazas de la Escala de Administración General, de la Escala de Administración Especial y de Personal Laboral susceptibles de estabilización.

El Ayuntamiento nos hace entrega del listado de plazas a estabilizar de la **Escala de Administración Especial** donde aparecen un total de **256 plazas** (233 por concurso y 23 por concurso-oposición) y del listado de **Plazas de Peones para Estabilizar**, contabilizando un total de **181** plazas (116 por concurso y 65 por concurso-oposición).

Analizando varias cifras observamos que el de Peones ha disminuido significativamente, ya que en la última Mesa Técnica el número dado por RRHH fue de 206 plazas.

El Jefe de Servicio de RRHH nos cita para el siguiente martes día 15 de febrero a todas las Secciones Sindicales donde se analizarán todas estas plazas detalladamente y poder elaborar un listado definitivo.

Al hilo de aumentar el mayor número de plazas posibles a estabilizar, desde el SEM planteamos nuestra visión de **incluir en este proceso de estabilización** no solo las plazas vacantes por interinidad sino también las **plazas vacantes por sustitución**, correspondientes a las sustituciones de las Comisiones de Servicio, que en la actualidad podrían ascender a **174 aproximadamente**.

Esta propuesta no es aceptada por RRHH por entender que estas plazas no cumplen con la condición de "vacantes" a la que se refiere la Ley 20/2021.

El **SEM** muestra un total desacuerdo en esta postura y entendemos que esta actitud responde más bien a motivos económicos y no legales, aún así seguiremos insistiendo y motivando nuestra petición.

También se comenta en esta Mesa Técnica la posibilidad de que todas las **Plazas a Estabilizar en Peones sean por Concurso** ya que la legislación laboral lo permite,

dejando claro desde nuestra Sección Sindical que se estudiaría esa posibilidad sólo y exclusivamente si el Ayuntamiento accediera a resolver el procedimiento llevado a cabo para el Concurso de las Plazas a Estabilizar antes que la resolución definitiva de la toma de posesión para las 103 plazas en Convocatoria Ordinaria.

2.- Bases de la Promoción Interna Personal Laboral relativas a determinadas categorías.

En este punto se vuelven a exponer las dos propuestas presentadas en la última Mesa Técnica por nuestra Sección Sindical consistentes en:

***Que el ascenso de los compañeros aspirantes no solo se limite al grupo o subgrupo inmediatamente superior, sino que se abra a cualquier otro grupo superior.**

***Que el tiempo trabajado en Comisión de Servicio compute en el baremo de méritos de la fase de Concurso como experiencia.**

RRHH se muestra **abierto a admitir varias propuestas** por entender que **no incumplen ninguna normativa** y se compromete a traer a la siguiente Mesa una propuesta en las bases en este sentido.

El Jefe de Servicio de RRHH puntualiza que sería conveniente (aunque no obligatorio) redactar un nuevo artículo 39.1 del Convenio Colectivo por encontrarse en estos momentos anulado por Sentencia Judicial, e incluir las condiciones que regulen el proceso de Promoción Interna.

Esta redacción sería paralela a la aprobación de las bases para no retrasar aún más estos procedimientos.

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN:

1.- Incremento de las retribuciones un 2% conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

En este punto hay una pequeña discrepancia en el Acta de la última Mesa en relación a la **Valoración del punto** de los diferentes grupos, quedando subsanado el error encontrado y quedando la valoración del punto para el **Grupo E en 70.15 euros** y para el **resto de Grupos en 68.34 euros** con la **subida del 2%** aplicada a este concepto.

2.- Revisión del ámbito subjetivo de la Asistencia Sanitaria.

El Ayuntamiento nos hace entrega de una propuesta consistente en:

****Constituir una Comisión de seguimiento de esta prestación asistencial conformada por el Servicio Municipal de Salud, el Servicio de RRHH y los Sindicatos integrantes de la Mesa de Negociación, que se reunirán, al menos, dos veces al año.***

****Adquirir la condición de beneficiario/a de la póliza de asistencia sanitaria complementaria cuando se haya trabajado en el Ayuntamiento de Sevilla de manera continuada un periodo superior a 6 meses.***

****Incluir en el Reglamento y en el Convenio Colectivo la prestación asistencial sanitaria complementaria.***

RRHH vuelve a explicar la **situación tan delicada** por la que pasa esta prestación voluntaria que presta el Ayuntamiento de Sevilla en forma de Ayuda para todos sus empleados, señalando la **imposibilidad de aumentar las ayudas sociales según la Ley de Presupuestos**, corriendo el riesgo en este caso de que se quedara desierta la licitación por no ser atractiva para ninguna empresa **y perdiendo de este modo la prestación asistencial sanitaria para todos sus empleados/as.**

Analizando el contexto en el que nos encontramos y haciendo un **acto de responsabilidad** por parte de **TODAS LAS SECCIONES SINDICALES SIN EXCEPCIÓN**, consideramos la propuesta llegando al acuerdo de incorporar un **periodo de carencia de 5 meses** para ser beneficiario de la póliza de asistencia sanitaria, incluyendo dicha ayuda tanto en el Reglamento como en el Convenio Colectivo.

3.- Ruegos y preguntas.

Desde nuestra Sección Sindical se pregunta cuándo se les va a abonar a los **Conductores Capitulares el grado 2** de no garantía de descanso en los fines de semana reconocido por Sentencia Judicial.

También se solicita que se publique el **Protocolo de Acoso** en el trabajo ya que cuando se publicó fue en plena Pandemia y pudo pasar desapercibido por las circunstancias del momento.

Se vuelve a pedir que se forme a los Delegados Sindicales en **Crono** para poder ayudar a los compañeros, ya que somos el nexo de unión.

Y, por último, se vuelve a preguntar la **Fecha de Examen para Peones**, ya que aún no han salido las listas definitivas y según Jefe de Servicio de RRHH está previsto para la **“Primavera Temprana”**, sin concretar más datos.

14-FEB-2022