

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

12/09/2024

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLAFECHA: 12/09/2024LUGAR: Sala de Reuniones de la Oficina de Turismo del Ayuntamiento de SevillaHORA INICIO: 09:30 horas.HORA FINALIZACIÓN: 14 horas.ASISTENTES:

D. Fernando Díaz Orta	Director General de RRHH
D. Ignacio Pérez Royo	Jefe del Servicio de RRHH
D^a María Romero Lineros	Jefa del Servicio de Relaciones Sociales e Inspección
D^a Carmen Gálvez Prada	Jefa Sección Económico-Presupuestaria
D. Jorge Martínez Soto	Director General de Planificación de Recursos Humanos
D. Luís M. Val Morales	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Antonio Paramio Giráldez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. David Martínez Blanco	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Manuel Morcillo Sánchez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D^a Carmen Garcés Hernández	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Juan Carlos Rodríguez Montoro	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Jorge Menacho Diz	CCOO
D^a Vanessa Casado Caballero	CCOO
D. Víctor José García Mateos	CCOO
D. Rafael Román Rodríguez	CSIF
D. Francisco Javier Ruiz García	CSIF
D. Santiago Raposo López	CSIF
D. Juan Antonio Medina Molero	UGT
D^a Elisa Fernández Jiménez	UGT
D. Javier Vela Cervera	UGT
D. Amancio Rodríguez Terrón	Coalición SPLS / USO
D. Carlos Urbina Lavín	Coalición SPLS / USO

En la ciudad de Sevilla, a la hora, día y lugar, arriba señalados, se constituyó la Mesa General de Negociación de Empleadas/os Públicas/os del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y se sometieron a negociación los siguientes puntos del orden del día:

Primero: Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Patronato del Real Alcázar de Sevilla.

Segundo: Segunda Fase de la Oferta de Empleo Público 2024.

Tercero: Descripción del proceso selectivo y valoraciones para la próxima convocatoria del concurso - oposición para la provisión de vacantes de peón/a incorporadas a las ofertas ordinarias de empleo público. (Artículo 23 del Convenio Colectivo)

Cuarto: Incremento retributivo del 2% para el año 2024.

Quinto: Ruegos y preguntas.

El Director General da los buenos días, agradece la asistencia y en primer lugar presenta al nuevo Director de Planificación de Recursos Humanos, D. Jorge Martínez Soto.

Da lugar al primer punto del orden del día y para su explicación presenta al Jefe de Servicio del Patronato del Real Alcázar de Sevilla, el Sr. Oro Pulido, que toma la palabra.

Explica que se plantea la modificación de la RPT para garantizar el buen gobierno y gestión del uso del Alcázar promoviendo el adecuado equilibrio entre su condición de Bien de Cultural e instrumento dinamizador de la industria turística y cultural de la ciudad, garantizando en todo caso su seguridad y la de las personas visitantes e impidiendo usos o instalaciones incompatibles con su carácter histórico y monumental y su valor como bien integrante del patrimonio cultural.

Dicho lo anterior, pone de manifiesto que es humanamente imposible garantizar el correcto funcionamiento de este Patronato por el incremento del turismo en la ciudad. Se hace insostenible el desarrollo de la actividad diaria, lo que puede provocar que en un futuro inmediato se merme la prestación de los servicios esenciales para el funcionamiento del Real Alcázar, transmitiéndose desde la Gerencia la preocupación por tratarse de un monumento emblemático de nuestra ciudad.

Las modificaciones planteadas serían las siguientes:

En la RPT consistirían en:

Amortización de los siguientes puestos de trabajo:

- Un puesto de Auxiliar de Clínica (A894/1464) C2.15, adscrito al Negociado de Arte Corporal y Salubridad, Sección de Salud y Medio Ambiente, Servicio de Salud.
- Un puesto de Auxiliar de Clínica (A900/2467) C2.15, adscrito al Negociado de Arte Corporal y Salubridad, Sección de Salud y Medio Ambiente, Servicio de Salud.

Creación de los siguientes puestos de trabajo:

- Un puesto de Jefe/a de Negociado de Contratación- TAG (A1.23), adscrito a la Sección de Administración del Servicio Real Alcázar.
- Un puesto de Secretario/a de Dirección (C2.16), libre designación, adscrito directamente a la Dirección-Gerencia del Patronato del Real Alcázar y Casa Consistorial.

El Jefe de Servicio de Recursos Humanos explica que se ha confundido “creación de plaza” con “creación de puesto”. Las plazas siguen existiendo en la plantilla, lo que se ha concretado es el puesto.

El Director General da la palabra a las Secciones Sindicales:

El representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPPME-A, SAB, SEM manifiesta que escuchada la aclaración presentada por el Jefe del Servicio de Recursos, están de acuerdo con la modificación.

Por su parte, el representante de la sección sindical de CCOO pregunta que si esta va a ser la fórmula a partir de ahora. El Jefe de Servicio explica que no es ninguna fórmula nueva, le invita a leer el informe del expediente y comprobar como la Gerente lo que solicita es un ingeniero técnico industrial, pero no hay plaza.

El representante de la sección sindical CSIF se manifiesta en la misma línea que la Coalición, escuchada la aclaración por parte de Recursos Humanos, vota a favor.

El representante de la sección sindical UGT manifiesta que esta fórmula es ingeniería administrativa, el resultado es que Servicio de Salud está siendo desmantelado, y solo ha quedado las secciones de promoción de salud. También recrimina que nadie ha avisado al Servicio de las modificaciones que se iban a producir. Vota en contra de la modificación.

Por último, el representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales USO-SPLS pregunta hacia dónde camina el Ayuntamiento con respecto a Salud.

Jefe de Servicio responde que ha habido una reestructuración en el Ayuntamiento y en cuanto el Servicio de Salud presente una modificación de RPT se conocerá cuáles son los objetivos del gobierno.

La Coalición SPLS-USO vota en contra.

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

12/09/2024

Toma la palabra el Director General de Recursos Humanos y explica que se va adelantar el punto cuarto y para ello contamos con la jefa de la Sección de Gestión Económico Administrativa del Servicio de Recursos Humanos.

“Cuarto: Incremento retributivo del 2% para el año 2024.”

La Jefa de Sección explica la tabla que ha sido enviada como documentación de la presente Mesa. (Se adjunta)

El Director General da la palabra a las Secciones Sindicales:

El representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPPME-A, SAB, SEM manifiesta que hace 3 años se acordó aumentar el valor de la indemnización abonada por asistencias judiciales, el expediente fue aprobado y no se llevó a la práctica.

La Jefa de Sección desconoce tal información y acuerdan estudiar el tema tras su remisión.

Por otra parte, ruega que se envíe a los trabajadores la famosa “nominilla” para aclarar los conceptos que se abonan.

Explica la jefa de sección que están trabajando en ello, y quieren enviarlo cuando se aseguren todos los conceptos. Explica que TAO y People Net funcionan de forma diferente y se materializan de forma distinta.

El representante de la sección sindical de CCOO quiere denunciar que está subida no se abona a los trabajadores que se encuentran en IT. Esta sección sindical presentó un SERCLA y no hubo acuerdo, ruega que se aplique lo acordado en 2018 y que los empleados tengan derecho a cobrar el salario íntegro.

El Jefe de Servicio explica que lo que plantea COO no es materia del orden del día y no tiene nada que ver con lo que se va a llevar a la Junta de Gobierno.

El representante de la sección sindical de CCOO pregunta cuando se cobrara el 2%.

En el mes de octubre le contesta el Jefe de Servicio.

El representante de la sección sindical de CCOO pregunta cuando lo cobrara el empleado que esté de baja en septiembre.

El Jefe de Servicio le contesta que se estudiará.

El representante de la sección sindical de CCOO reclama también que se cambie el título de la nómina de “Laborales eventuales de confianza”.

La Jefa de Sección explica que es la cuenta de cotización.

El Director General de Recursos Humanos da paso a la votación de la propuesta.-

Coalición SPPME-A, SAB y SEM: Voto a favor de la propuesta

CCOO.- Voto a favor de la propuesta.

CSIF.- Voto a favor de la propuesta.

UGT.- Voto a favor de la propuesta.

Coalición SPLS-USO.- Voto a favor de la propuesta.

Toma la palabra el Director General de Recursos Humanos para explicar que se va a publicar una Circular sobre el devengo de retribuciones. En concreto, explica que no hay problema con las nóminas normalizadas, pero que si surge

cuando la persona empleada no comienza el 1 del mes su trabajo o bien cuando a lo largo del mes se produce alguna variación de situación que impliquen cambios retributivos. Para resolver la cuestión, habría que acudir a la “instrucción de nóminas”, y en consecuencia, en breve será publicada la citada Circular.

El Director General de Recursos Humanos da paso al tercer punto del orden del día:

Tercero: Descripción del proceso selectivo y valoraciones para la próxima convocatoria del concurso - oposición para la provisión de vacantes de peón/a incorporadas a las ofertas ordinarias de empleo público. (Artículo 23 del Convenio Colectivo)

La Mesa General de Negociación acuerda por unanimidad conformarse como Comisión Negociadora del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

A continuación el Director General de Recursos Humanos da paso al segundo punto del orden del día:

“Segundo: Segunda Fase de la Oferta de Empleo Público 2024.”

El representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPPME-A, SAB, SEM pregunta porque había 27 peones y ahora hay 20.

El Jefe de Servicio explica que el gobierno ha elegido las que considera que es más urgente cubrir. Recuerda que según el artículo 37.1) del TREBEP el objeto de negociación son los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Explica que como novedad se ha separado la promoción interna.

El representante de la sección sindical SAB toma la palabra para expresar que echa de menos en la OEP la promoción interna del Servicio de Extinción.

El Jefe de Servicio le contesta que esas plazas ya existen.

El representante de la sección sindical de CCOO expone que se ha recogido la promoción interna de los funcionarios, pero no de los laborales.

El Jefe de Servicio le contesta que no era este año el más oportuno para empezar con el personal laboral, mejor para la OEP de 2025.

El representante de la sección sindical de CCOO expone con las bajas producidas en la plantilla lo siguiente:

1. La Ley PGE 2023 marca a parte de los ya señalados como sectores prioritarios en el documento, a través del Artículo 20.Dos.3 B “Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud” que nos permitiría incluir como Sector prioritario a las jubilaciones de:

- Ldo en Medicina y Cirugía 2 plazas.
- TM ATS 5 plazas.
- T.S. Laboratorio 1 plaza.
- T.S. Veterinario 2 plazas.
- Oficial Oficinas Auxiliar de Clínica 2 plazas.

Esto en la práctica supone:

- Disminuir el porcentaje legal de tasa de reposición para estas plazas del 120% al 110%. - Se pierde 1 plaza que se podrían añadir a la oferta.

- Solo se cubren de estas vacantes 2 plazas de TM ATS, de las 5 posibles; de los TS Veterinario se crea 1 plaza mas de las bajas producidas; y no se cubre ninguna de Ldo. en Medicina, TS Laboratorio, o de Auxiliares de Clínica.
 - Sobre las plazas de Auxiliares de Clínica, recordar que en la sesión plenaria del Ayuntamiento de Sevilla de fecha 21 de abril de 2023, se acordó la amortización de 3 auxiliares de clínica y la creación de 3 Técnicos Auxiliares especialistas en Salud Medioambiental, de la que solo se crea 1 plaza en esta segunda fase de la OPE 2024.

2. Se marca, lógicamente, como prioritario a través del Artículo 20.Dos.3Ñ, la jubilación de:

- TM Educador 2 plazas

Sin embargo, no se ofertan dichas plazas en la 2ª Fase de la OPE.

En definitiva, creemos lógico que se cubran las jubilaciones en esta 2ª Fase de:

- Ldo en Medicina y Cirugía 2 plazas.

- TM ATS 5 plazas.

- TS Laboratorio 1 plaza.

- Oficial Oficinas Auxiliar de Clínica 2 plazas.

- TA especialistas Salud Medioambiental 3 plazas (la plaza que se oferta más las 2 provenientes de las jubilaciones de los 2 auxiliares de clínica).

- TM Educador 2 plazas.

EL Jefe de Servicio le explica que es el gobierno municipal el que marca las prioridades. Así, es una prioridad para el gobierno las plazas de Educador y Trabajador Social, pues se van a incluir en la última oferta de estabilización.

El representante de la sección sindical CSIF ruega se le aclare lo expuesto anteriormente sobre la promoción interna.

El Jefe de Servicio de Recursos Humanos le explica que la promoción interna no computa en tasa de reposición. Explica que la promoción interna del personal laboral, los 200 que promocionan no computarían para la tasa de reposición de peones.

El representante de la sección sindical de UGT toma la palabra y ruega que las vacantes de esta OEP se puedan añadir a las ya ofertadas, lo que sería bastante beneficioso para la selección de personal.

El representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPLS-USO se adhiere a lo último que ha manifestado UGT.

Explica el Director General de Recursos Humanos que la OEP responde a las necesidades que cada Servicio le ha transmitido al Gabinete de Alcaldía y da paso a la votación de la propuesta.-

Coalición SPPME-A, SAB y SEM: Voto a favor de la propuesta

CCOO.- Abstención, rogando que se valore el tema del articulado que han señalado.

CSIF.- Abstención.

UGT.- Abstención.

Coalición SPLS-USO.- Abstención.

El Director General de Recursos Humanos da paso al último punto del orden del día:

“Quinto: Ruegos y preguntas.”

1.- UGT ruega se acumulen los procedimientos. El Jefe del Servicio le contesta que se hará en la medida de lo posible, pero hay que valorar otros factores.

Propone que se acumule la convocatoria de auxiliares y administrativos. Y el Jefe del Servicio se compromete a valorarlo.

Toma la palabra el representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPPME-A, SAB, SEM:

2.- Estabilización, procesos que no han culminado el 1 de septiembre.

El JS explica que van a estabilizar, la fecha límite es el 31 de diciembre, hay 685 plazas estabilizadas. Faltan 15 por estabilizar por concurso, en el caso de los ingenieros técnicos industriales que han advertido un error y se está esperando a que sea subsanado. ADL y economista es la zona de fricción con los servicios prestados con el servicio de empleo, es lo más evidente. Al ser una zona de fricción se va a estudiar uno a uno. En economista, en las reclamaciones también hay que estudiar bien con el Área de empleo si hay programas que se pueden incluir.

3.- 14 auxiliares y 2 administrativos, se incorporaran cuando se resuelvan las reclamaciones. En el mes de octubre está solucionado. Se prevé la toma de posesión para el 1 de noviembre.

4.- Casa Consistorial y el expediente de las Campanadas. Hay un informe de Intervención y lo estamos resolviendo. Coalición explica que de 10 trabajadores solo quedan 5.

El DG explica que le ha pedido a la Directora General de Protocolo que le remita las bajas para estudiar la cobertura de las mismas.

5.- Aprovechando que está aquí el Director General de Planificación de Recursos Humanos, queremos preguntarle por las bajas de los peones de limpieza de los colegios. Los peones se quejan de que no hay una planificación entre las obras y el curso escolar.

El Director General de Planificación de Recursos Humanos explica que ha hecho una valoración general y ya tiene un diagnóstico del Departamento de Limpiezas y Porterías. Considera fundamental que exista una coordinación entre el Servicio de edificios municipales y el Servicio de limpieza. La misma coordinación debe existir con la Junta de Andalucía.

También quiere poner de manifiesto el representante de la sección sindical SEM que cuando se contrata una obra, el servicio contratante debe tener en cuenta que el tema de la limpieza de la obra es fundamental y debe incluirse en el contrato.

6.- Continuando con el Departamento de Limpieza pregunta como al gobierno va a abordar la limpieza de los colegios.

EL DG explica que uno de los datos que mas llama la atención julio a septiembre hay una merma de 100 trabajadores, esa fluctuación de los trabajadores es un problema brutal.

Explica que se está trabajando en darle una solución, la creación de la nueva Dirección responde a ello.

7.- Ruega que se le dé información sobre la estabilización que está pendiente.

El Director General de Recursos Humanos explica que se está trabajando en que plazas pueden rescatar, ya se ha comentado antes que se está barajando las plazas de educadores, trabajadores sociales, ingeniero técnico industrial y auxiliar.

8.- Pide información de la Promoción Interna.

Toma la palabra la Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección y explica que los procesos siguen en marcha, el problema se ha dado con la antigüedad de determinados empleados porque a partir de una fecha no están los datos informatizados. Se ha pedido ayuda al ITAS y en cuanto nos faciliten el dato de la experiencia continuaremos resolviendo todos los procesos.

9.- Solicita un refuerzo para el personal de Recursos Humanos. El Director General de Recursos Humanos explica que se está trabajando en la RPT de Recursos Humanos y en un expediente de acumulación de tareas. Reconoce que no es la panacea, pero espera que sea un balón de oxígeno.

10.- Pregunta por la organización para negociar el Reglamento del Personal Funcionario. Le contesta el Director que en el día de mañana está programada la primera reunión para establecer el cronograma de actuación.

13.- En relación con el proceso de promoción interna de oficiales de la Policía Local advierte que terminan el curso de formación el 13 de diciembre, ruega que los nombramientos se coordinen con la Jefatura porque afecta al plan navidad.

El Jefe de Servicio le contesta que el nombramiento es inmediato a la finalización del periodo en práctica. Es el Jefe de Policía el que tiene que advertir si existe alguna incidencia.

14.- Con respecto a las comisiones de servicio de los oficiales el representante del SPPME-A expone que deben cesar por orden de OEP que esta publicada.

15.- Denuncia que las dietas por asistencias judiciales están sin abonar desde 2023. Según tiene conocimiento el expediente está parado en Intervención. El Jefe de Servicio le explica que fue el Servicio de Policía Local el que no tramita las asistencias y el retraso se debe a eso.

16.- Pregunta en qué punto se encuentra el ejercicio psicotécnico de las oposiciones a Policía local. El Jefe de Servicio le contesta que se está tramitando el contrato para la asistencia técnica.

Toma la palabra el representante de la sección sindical de CCOO y expone que previamente a enviado a la Dirección General de Recursos Humanos las siguientes preguntas:

1. RUEGOS Y PREGUNTAS:

1.1. Según Convenio los concursos de traslado se realizaran antes de la tomas de posesión de las ofertas públicas. Recordando que tenemos en marchas diferentes de ofertas públicas internas. Solicitamos que se realicen conforme a convenio. Como podría ser el caso de las jefaturas obrera, capataces, oficialías y ayudantías.

1.2. Existía un compromiso para negociar durante este verano diferentes cuestiones relativas al Servicio del Cementerio, sin embargo, no se ha realizado y cuestiones como la productividad necesita una urgente respuesta. ¿En qué momento se va a realizar dicha negociación, dado que se solicita la ampliación de la productividad al 15 de septiembre del año en curso?

El Director General de Recursos Humanos le contesta que hay que reunirse de nuevo y dar color a la propuesta que presentaron.

1.3. Rogamos una solución urgente para la cobertura de vacantes tanto disponibles como no disponibles; la contratación de las comisiones de servicios que llevan casi 6 meses sin cubrir; realizar la ofertar de las vacantes que quedan resultantes de los movimientos de estas comisiones.

El Director General le contesta que hay que modificar el artículo 34 del Convenio Colectivo.

1.4. Rogamos nos informen de las fechas de examen y listados de las ofertas de Promoción Interna así como de las OPE.

Toma la palabra la Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección y se remite a lo ya expuesto con anterioridad. El próximo examen a celebrar será el de AVI.

1.5. ¿Cuándo se va a publicar la bolsa de peón sin los que han tomado posesión de la plaza en propiedad en la estabilización?

Explica el Jefe de Servicio que solo está pendiente de resolver el tema de los 4 discapacitados y se publicará.

2. Respecto al Acuerdo de Negociación de 11 de junio de 2024:

2.1. La Dirección General de Recursos Humanos debería haber presentado la propuesta de Convenio Colectivo del Personal Laboral/Reglamento de Personal Funcionario y haber establecido un Cronograma de Mesas Técnicas con las Secciones ¿Cuándo se entregará dicho documento? ¿Cuándo comenzarán las mesas técnicas previas a la negociación? Ya se ha contestado.

2.2. ¿En qué momento se va a realizar la elaboración de un Plan Estratégico de Recursos Humanos? El director contesta que aún están en el plazo acordado.

2.3. ¿Cuándo se va a realizar la provisión de puestos de trabajo (PPT) para el personal funcionario? El Jefe de Servicio le explica que se trabaja en la idea de una PPT continua.

2.4. ¿Cuándo se prevé abordar la actualización de los conceptos incluidos en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)?

2.5. ¿Cuándo se prevé llevar a cabo la negociación para actualizar los complementos de destino, así como igualar el valor del punto del complemento específico para todas las categorías?

2.6. Tenemos fechas caducadas de diferente toma de posesión, Ej: Promoción Interna. ¿Cuándo van a tomar posesión?

2.7. En relación al Teletrabajo:

2.7.1. Se acordó la activación de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Teletrabajo no más tarde de dos semanas después de la firma del presente, algo que no ha ocurrido ¿en qué momento se va a activar dicha Comisión?

2.7.2. Se asumió el compromiso de la finalización por parte de todos los Servicios de la identificación de las plazas susceptibles de Teletrabajo y su porcentaje en una fecha no posterior al 1 de octubre de 2024 para su correspondiente revisión por parte de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Teletrabajo. Estamos a escasos 15 días de la fecha señaladas ¿Qué servicios han aportado la identificación de plazas y que servicios quedan por proceder a dicha identificación?

En relación con el Teletrabajo el Director General le contesta que en la próxima semana está previsto que se reúna la Comisión de Seguimiento.

2.8. En relación a la materia de Igualdad, se contempló:

2.8.1. La activación, por parte del Área/Servicio Municipal competente en la materia, en un plazo no superior a las dos semanas tras la firma de este Acuerdo, de la Comisión de Seguimiento del Protocolo contra la Violencia de Género en el ámbito de la Plantilla Municipal y calendarización de sus sesiones anuales ordinarias. Aun no se ha hecho ¿Cuándo se activará dicha comisión?

2.8.2. La activación, por parte del Área/Servicio Municipal competente en la materia, en un plazo no superior a las dos semanas tras la firma de este Acuerdo, de la Comisión de Seguimiento del Protocolo contra en Acoso Sexual y por Razón de Género en la Plantilla Municipal y calendarización de sus sesiones anuales ordinarias. ¿Cuándo se activará dicha comisión?

2.8.3. La finalización, por parte del Área Municipal competente en la materia, del Plan de Igualdad para la Plantilla Municipal de forma urgente y activación inmediata de supervisión de su actualización ¿Cuándo se va a abordar?

2.8.4. Garantizar la mejora y correspondiente actualización de los permisos y licencias relacionados con la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el mencionado Plan de Igualdad, así como estudiar la incorporación a esta herramienta o al Convenio y Reglamento el nuevo permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, un máximo de cuatro días al año ¿en qué momento se va a abordar esta cuestión?

En este punto el Director General explica que este impulso es competencia de la Dirección General de Igualdad, que le hagan la petición.

2.9. En lo relacionado con la Protección de la Plantilla Municipal en casos de acoso y agresiones, se acordó:

2.9.1. Promover y garantizar, la adopción de Reglamentos de funcionamiento por parte de todos los servicios del Ayuntamiento que impliquen la atención al público no más tarde del último trimestre de 2024 con objeto de poder elaborar un catálogo de sanciones para la población usuaria en supuestos de agresión a la plantilla o uso indebido de los servicios ofrecidos por esta.

2.9.2. Compromiso de revisión, por parte del Área Municipal competente, no más tarde del primer trimestre de 2025, del Protocolo contra las agresiones para toda aquella plantilla con atención al público.

2.9.3. Compromiso de revisión, por parte del Área Municipal competente, no más tarde del primer trimestre de 2025, del Protocolo contra el Acoso y el Mobbing en el seno de la Plantilla Municipal.

¿En qué momento se van abordar los compromisos en esta materia?

Toma la palabra la Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección y explica que ya en reiteradas ocasiones ha manifestado que al ser esta revisión una petición sindical que por favor sean enviadas las propuestas para poder ser estudiadas y así poder convocar las mesas de trabajo.

3. Respecto al proceso de estabilización:

3.1. ¿En qué momento se va a realizar la adscripción definitiva de Trabajadoras Sociales y Educadoras?

3.2. Ruego en cuanto a dichas adscripciones definitivas: Que se ofrezcan todas las vacantes disponibles a cada categoría profesional (con especial hincapié en la de educadores).

4. Respecto al tercer proceso de estabilización:

4.1. ¿Cómo va la identificación de las plazas susceptibles de estabilizar?

4.2. ¿Cuántas plazas se han identificado ahora y a de que categorías?

4.3. ¿En qué momento pasará por Mesa General de Negociación?

A este respecto toma la palabra el Jefe de Servicio y explica que de todas las plazas posibles el único error es del Inspector Medioambiental. No obstante, se están estudiando otras vías en tanto es la voluntad política del gobierno y se informara a la mayor brevedad posible.

Toma la palabra el representante de la sección sindical de CSIF.-

1.- Pregunta por los procesos selectivos de Policía Local, en concreto si la tramitación del contrato se prolonga en el tiempo. El Jefe de Servicio contesta que no es un contrato largo, no obstante, explica que están acelerando las otras dos convocatorias que hay pendientes para compensar la tardanza de ésta. En breve se abrirá el plazo de solicitudes de la convocatoria publicada recientemente en el BOP. Todas las vacantes de Policía están ofertadas y convocadas.

2.- Pregunta si hay algún tipo de control de las comisiones de servicios de policías. Denuncia que hay un abuso por parte de la Jefatura de la figura de las atribuciones temporales de funciones. Denuncia que es una libre designación encubierta.

3.- Vuelve a preguntar al expediente de las horas extras de la final de la UEFA de 2022.

4.- Reitera que hay un compromiso político de modificar la RPT de la Policía Local. El Director General le explica que están perfilando la RPT de la UIN y la de la Unidad de Intervención Inmediata, la RPT de carácter general sera posterior a estas dos modificaciones parciales.

5.- Compromiso del Reglamento de Personal Funcionario, quiere añadir que hay que regular las productividades y las horas extraordinarias.

El Director General le contesta que una vez regulado el Reglamento se trabajará en los Anexos.

6.- Quiere manifestar que las denegaciones de permisos que son solicitados por CRONOS les están siendo comunicadas a los funcionarios de Policía Local por SAETAS.

El Jefe de Servicio le informa que eso no es de su competencia y debe remitir la pregunta al servicio de Policía Local.

7.- Otro representante de la sección sindical CSIF pregunta en qué punto se encuentra la modificación de la VPT de los Ayudantes de Vigilancia e Información.

El Director General de Recursos Humanos contesta que no tiene ninguna petición del Servicio.

9.- Pregunta por el proceso concurso-oposición de trabajador social.

10.- Ruega que las plazas de las nuevas OEP se sumen a las convocatorias en marcha.

11.- Quiere trasladar a Recursos Humanos la situación en la que se encuentran los compañeros del Negociado de Zoonosis, asumiendo tales cuestiones algunos compañeros de Policía y Bomberos.

12.- Ruega solventar las vacantes de Limpieza lo antes posible. Explica que como sabemos los limpiadores de limpieza se han habilitado como porteros, por ello ruega que estas vacantes sean cubiertas.

Toma la palabra el Director General de Planificación de Recursos Humanos y explica que la idea es cubrir las plazas de porteros a la mayor brevedad posible y que estas personas habilitadas vuelvan a la limpieza.

13.- Insta a Recursos Humanos a crear bolsas como la constituida para ayudante jardinero.

14.- Con respecto al SPEIS, se instó a que la Mesa Sectorial regulara el concurso de méritos de la convocatoria de Sargento. Una vez celebrada la Mesa no se ha llevado a la Mesa General de Funcionarios. Existe en la plantilla cierta inquietud porque ante la falta de personal acaban los bomberos haciendo de jefes de Parque.

15.- Pone de manifiesto la de problemas que los empleados están teniendo para solicitar la ayuda escolar.

Toma la palabra el representante de la sección sindical de UGT y realiza las siguientes preguntas:

1.- ¿Cuántas vacantes de las 177 están en tasa de reposición? ¿Cuántas comisiones de servicios podrían cubrirse de forma inmediata? Explica que lo pregunta para responderle a la plantilla.

2.- Fecha celebración del concurso oposición de consolidación de empleo de auxiliares administrativos.

3.- Ruego sobre la negociación del futuro Reglamento un texto único y después negociar los Anexos que fueran necesario. Ruega también que se negocie una regulación de las bolsas de empleo.

4.- Mejoras de la promoción interna para la Administración General y simplificar al máximo los procesos.

5.- Estado de la promoción interna de laborales.

6.- Felicitaos por la decisión del refuerzo para los recursos humanos que en numerosas ocasiones ha solicitado esta sección sindical.

7.- Incidir sobre aquellas convocatorias que están esperando la lista de admtdos y excluidos.

Toma la palabra el Jefe de Servicio y explica que de las convocatorias se resolverá antes la de psicólogos y posteriormente la de trabajador social.

Concurso oposición de la estabilización señala que a finales de octubre será auxiliares, mediados noviembre para administrativo y sargento está decidiendo nueva fecha.

El de trabajadores sociales se hizo el examen y la baremación no es difícil, pero estamos a la espera si se suman más plazas.

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

12/09/2024

Plan de personal de Informática, está pendiente de reconocimiento de crédito en Pleno.

Toma la palabra el representante de la Coalición conformada por las secciones sindicales SPLS-USO:

1.- Ruega se publique la bolsa de peones.

2.- Ruega que, tal y como se venía haciendo, las Resoluciones de comisiones de servicios se detalle la antigüedad de los aspirantes.

3.- A petición de los compañeros de limpieza que no tienen distrito asignado, ruega una modificación de la RPT que les permita ser asignados a un distrito.

4.- Ruegan que se les envíe un informe mensual detallado con los empleados que han realizado horas extraordinarias. Toma la palabra la Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección e informa que ya es el Servicio de Recursos Humanos el que debe decidir los datos que se pueden remitir a este respecto.

5.- Pone de manifiesto la problemática en la Policía Local dónde los trabajadores cuentan con una cantidad de días de permiso por compensación de trabajos y no pueden ser disfrutados. El Jefe de Servicio le contesta que tal cuestión no es competencia del Servicio de Recursos Humanos.

6.- Expone la problemática de la bolsa de Subinspectores.

7.- Por último, pregunta con respecto a las comisiones de servicio de los oficiales de la Policía Local si todos aquellos que han firmado por un año en 2024 deben cesar con la toma de posesión de los nuevos.

El Jefe de Servicio le contesta que tienen que estudiarlo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión.