

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

11-06-24

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

FECHA: 11.06.24

LUGAR: Sala de Reuniones de la Oficina de Turismo del Ayuntamiento de Sevilla

HORA INICIO: 09:30 horas.

HORA FINALIZACIÓN: 11.50 horas.

ASISTENTES:

D. Ignacio Flores Berenguer	Tte. Alcalde Delegado del Área de Seguridad, Mov y RRHH
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. Manuel Morcillo Sánchez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Luis M. Val Morales	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D ^a Carmen Garcés Hernández	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Pedro Amalio Moguer Caro	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Juan Carlos Rodríguez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. David Martínez Blanco	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Víctor José García Mateo	CCOO
D ^a Jorge Menacho Diz	CCOO
D ^a Vanessa Casado Caballero	CCOO
D ^a Marisa Rodríguez García	CCOO
D. Rafael Román Rodríguez	CSIF
D. Francisco Javier Ruiz García	CSIF
D ^a Lucila Espino Manzano	CSIF
D. Javier Vela Cervera	UGT
D. Juan Antonio Medina Molero	UGT
D ^a Elisa Fernández Jiménez	UGT
D. Carlos Urbina Lavín	Coalición SPLS / USO
D. Amancio Rodríguez Terrón	Coalición SPLS / USO
D. Fco. Javier Fornelino Gómez	Coalición SPLS / USO

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

Único: Acuerdo de Negociación Colectiva 2024-2027.

El Director General de Recursos Humanos da la bienvenida, agradece la asistencia y expone que el objeto de esta Mesa es llegar a un acuerdo unánime sobre el único punto del orden del día: "Acuerdo de Negociación Colectiva 2024- 2027".

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

11-06-24

Explica que se ha enviado un borrador con las exigencias que se acordaron en la última Mesa General de Negociación y da la palabra a las secciones sindicales:

El representante del SEM expone que todas las secciones sindicales se han reunido previamente y han acordado las premisas que consideran fundamentales que se deben incluir en el acuerdo y da la palabra al representante de la Sección Sindical UGT que expone los siguientes cambios en el texto:

Interrumpe el representante de la Sección Sindical CSIF para preguntar si se ha recibido la copia de un correo electrónico que enviaron la semana pasada con propuestas a incluir en el Acuerdo.

Desde la Dirección General de Recursos Humanos se le responde que sí.

El representante de la Sección Sindical UGT expone las propuestas de modificación:

-En el primer párrafo del Acuerdo se ha añadido es “Acuerdo Marco” pues este acuerdo de negociación colectiva va a dirigir sus trabajos durante los próximos tres años.

CCOO señala que el tema del cuadro, además de la propuesta de CSIF de adjuntarlo como anexo, propone que todas las convocatorias de ayudantías terminen en el 2024.

La Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección acepta la propuesta y lo ve viable.

-En el punto 1.4 solicitan a ver si se puede poner un tipo de plazo, no decir a la mayor brevedad posible, aunque saben que es complicado.

-En el punto 1.5 eliminar la palabra “mantener” y sea sustituida por “afianzar” y añadir “con la finalidad de invertirlos en políticas de empleo y programas de inversión en medios materiales necesarios para el mantenimiento y mejora de la prestación de los servicios municipales con plantilla municipal y recurriendo a bolsas de trabajo propias.”

El Jefe de Servicio de Recursos Humanos expone que si es plantilla no se puede hacer acumulación de tareas, que por definición no es plantilla.

Se acuerda por “personal municipal”.

-En el punto 2.1 añadir “tratará de terminarse en su totalidad el 31 de diciembre de 2024”. Se elimina “estará terminado”. Ponerlo como un condicionante.

-En el punto 2.2 añadir en la última frase “y compromiso”.

-En el punto 3.1 no se establecen fechas, sería bueno delimitarlo.

- Dentro de este apartado 3.1 en lo que se refiere a desarrollar los procedimientos se cambia por “articular los procedimientos de promoción interna, tanto del personal laboral como funcionario consiguiendo procesos más ágiles y sencillos que faciliten la carrera profesional”.

- Con respecto a los Planes de Formación incluir al final del párrafo: “Este plan de formación incluirá materias relativas a la igualdad de género y contra la violencia de género impartida por profesionales de acreditada solvencia”

Jefe de servicio dice que quitaría lo de impartido por personas de reconocida competencia porque se da por hecho, no solo en temas de igualdad.

CCOO insiste en que conste porque aunque se presume a veces no ocurre, como por ejemplo valoraciones en juzgados de violencia de género específicos las está haciendo una empresa especializada en accidentes de tráfico.

SEM insiste, como en la anterior mesa, que desaparezca en el 3.1 “respetando la prestación de servicios mínimos” porque considera que va implícito. Pues la realidad es que en el servicio de limpieza los compañeros no hacen cursos de formación.

UGT expone que no discute la existencia de los servicios mínimos, pero al ser un apartado del plan estratégico, queremos que se garantice el derecho a la formación de todo el personal.

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

11-06-24

El Jefe de Servicio propone, añadir “y compatibilizando siempre el derecho de todos los trabajadores a la formación con la necesaria prestación de los servicios públicos”.

-En el punto 4.2 añadir “que deben ser continuas y abiertas”, aunque ya está recogido en la ley y en otro punto del Acuerdo.

CCOO propone que este método se extienda a la promoción interna del personal laboral.

El Jefe de Servicio explica que lo que se puede hacer es unificar agrupaciones profesionales en una sola categoría y mantener la diferenciación como puesto de peón y ayudante. Sería una provisión de puesto.

En el resto de categorías es un proceso selectivo para saltar de categorías.

En personal laboral es legar hasta un concurso en las oposiciones, no tiene por qué ser concurso oposición.

-En el punto 4.4 eliminar “respetando en todo caso los límites retributivos...hasta Presupuestos del Estado”.

No se acepta la propuesta por parte de la representación de la Corporación. Consideran que esa frase debe de estar.

CCOO propone que también se debe incluir la perspectiva de género tal y como se ha acordado en el Plan de Igualdad. No hay una valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género, como no la hay, tenemos que hacerla.

Desde Recursos Humanos se expone que eso está ya en el Plan de Igualdad.

CCOO contesta que el Plan de Igualdad pone de relieve las deficiencias y te da las herramientas para corregirlas. Lo que no podemos hacer un Plan de Igualdad para que sea un documento escrito y luego no se ponga en práctica. Hay que cumplir los mandatos del Plan.

CSIF propone incluir la perspectiva de género en todo el contenido del Acuerdo, que sea una premisa general.

El Director General explica que ese principio está en el punto uno del Acuerdo.

CCOO no entiende el problema en incluirlo en cada punto.

El Delegado explica que está en el primer punto y no considera que se deba poner en cada apartado, no obstante acepta la petición de CCOO.

-En el punto 6.1 quitar “respetando en todo caso.....” y propone incluir “pudiendo emplearse para ello la partida presupuestaria establecida para la adecuación de complementos específicos”

Jefe de Servicio reitera que lo de respetar los límites retributivos debe permanecer.

Desde la Dirección General se acepta dejar las dos propuestas.

-En el apartado 6.2 eliminar de nuevo “respetando los límites...”

-En el 6.3 Cambiar “marcar como objetivo” por “garantizar”. Las secciones sindicales manifiestan que no se puede establecer un cuadro para no cumplirlo.

Jefe de Servicio propone incluir “Siempre que la documentación necesaria para el pago sea enviada a Recursos Humanos en la primera quincena del tercer mes inmediato anterior al previsto para el pago”.

CSIF denuncia que algunos colectivos tienen atrasos de hasta dos años.

Jefe de Servicio explica que si queremos que se cumpla hay que garantizar que la documentación llegue a tiempo. Y si llega a tiempo, y no se paga a tiempo, será culpa de RRHH o de Intervención.

El DG expone que People Net está dando numerosos problemas y tenemos que solucionarlos sobre la marcha.

SEM habría que exigir a los Servicios esta premisa.

Jefe de Servicio expone que podría traer un elenco de supuestos de documentación enviada tarde y mal.

El Delegado en la misma línea expone que le gustaría añadir ese párrafo, para que después se le pueda exigir a la Delegación y Dirección correspondiente el plazo. Hay que regularlo en el Acuerdo Marco.

El Jefe de Servicio de RRHH tras una llamada telefónica anuncia que no puede tramitar las fiestas primaverales del CECOP porque nos falta documentación. No puede pagar en junio.

SPLS expone que por cada pro no se puede establecer una contra.

El Jefe de Servicio se compromete si llega bien y a tiempo se paga.

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

11-06-24

UGT expone que, tal y como decía el CSIF, los Sindicatos firman con el Ayuntamiento, y debe quedar plasmado en el acuerdo.

El Delegado interviene y afirma que el Ayuntamiento es uno, pero si esta premisa se recoge en el Acuerdo, se puede exigir la responsabilidad de quien no cumpla los plazos.

El representante del SAB le pregunta al Jefe de Servicio porque los atrasos llevan retenidos un 15% de IRPF.

El Jefe del Servicio le explica que el tipo fijo de retención que establece la ley. Otra cosa es que sean auténticos atrasos todo lo que se cobra como tales. Ya se ha puesto en contacto con la empresa y con el Servicio de Informática. Atrasos son las cantidades exigibles en un periodo impositivo anterior al que se cobra, y lo aplicamos a casos que no se dan esa circunstancia, como por ejemplo el 0.5, que no estaba aprobado por el órgano competente.

El representante del SAB le pregunta si las productividades son atrasos.

El Jefe de Servicio contesta que ayer elaboró un documento contestando a todas estas cuestiones.

Explica además que otra cosa es negociar el momento de exigibilidad de las productividades, si son exigibles en el trimestre siguiente. Como la Agencia Tributaria.

El representante del SAB expone que la nómina no la entienden y exigen que se expliquen los conceptos. También quiere poner de manifiesto que los compañeros no están recibiendo desde enero la nómina en papel.

El Director General exige continuar con el Acuerdo y dejar estos temas para otra mesa.

UGT pregunta si se incluye la redacción y se acuerda que sí.

Queda pendiente de estudio el Calendario de pago para adaptarse al párrafo incluido.

-En el punto 6.4 CCOO quiere incluir en "garantizar la aplicación de los conceptos retributivos con perspectiva de género". Debido a que en la auditoria retributiva elaborada con ocasión del Plan de Igualdad se puso de manifiesto que existía brecha salarial en diferentes áreas.

El representante del SEM pregunta si ese supuesto es en igualdad de condiciones y en que servicios se ha dado.

CCOO le contesta que de memoria no lo sabe, pero que la auditoria retributiva también la tiene su sección sindical.

SPLS pregunta si la brecha salarial se da en igualdad de condiciones.

UGT expone que la brecha salarial se produce por diversos motivos, no porque se gane diferente partiendo de la base.

El Jefe de Servicio de Recursos Humanos dice que el informe de auditoría no es la biblia. La auditoría da su opinión y después RRHH valora si es legal o no la situación que tenemos o no. No podemos avalar una discriminación positiva si no tenemos ámbito legal.

La representante de CCOO expone que es muy difícil ser una persona pacífica con temas que la están dejando estupefacta. Todas las secciones sindicales estamos negociando un Plan de Igualdad y debéis tener información sobre lo que sucede en esas negociaciones, no le compete trasladar información a las secciones, si queréis si en un café.

CSIF manifiesta que se toma muy en serio la comisión de igualdad y que no permite que lo ponga en duda.

Tras una discusión de las secciones sindicales, el Delegado llama al orden y expone que estos temas son objeto de otra Mesa.

CSIF solicita que consta en acta que si hay desigualdad retributiva que se estudie el por qué y se solucione. UGT explica que no es lo mismo desigualdad que brecha salarial.

-Continúa el representante de la sección sindical UGT con la inclusión del punto 8.4. "Impulsar e implementar las posibles regulaciones que sobre la materia se aprueben para el personal funcionario".

El Jefe de Servicio explica en el momento que haya una regulación lo estudiaremos, y nos comprometemos a valorar el coste, la incidencia que tiene en la estructura del Ayuntamiento, porque no estamos contentos con el resultado de la jubilación parcial en el personal laboral. Propone la siguiente redacción:

"Impulsar la negociación inmediata de las posibles regulaciones que sobre la materia se aprueben para el personal funcionario"

MESA GENERAL DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

11-06-24

-En el punto 11.3 .1 las secciones sindicales exigen que se les explique a que se refiere.

El Director General explica que las ausencias justificadas por enfermedad se viene dando la problemática que el personal no lo justifica de forma inmediata, tardando hasta dos meses en enviar el justificante médico. Y por tanto, se esta actualizando la Circular de 2009.

Al ser de obligado cumplimiento no es necesario que se recoja en el Acuerdo Marco y se acuerda que desaparezca este punto.

-En el punto 11.5 se propone eliminar “estudiar las ventajas e inconvenientes” e incluir “Garantizar la concurrencia de empresas que garanticen vestuarios adaptados a la plantilla desde la perspectiva interseccional y de género”.

El Jefe de Servicio propone incluir : “negociar la posible implementación”.

-Con respecto al apartado duodécimo las secciones sindicales quieren incluir “empleo público de calidad” y en el apartado décimo tercero también hacer referencia a que es un acuerdo marco.

El representante de la sección sindical CSIF pregunta si se ha estimado todo las propuestas que han enviado por escrito. Pues es un acuerdo del Pleno aprobar las normas internas y reglamentos del Servicio de Extinción antes de la finalización de 2024.

El SAB no está de acuerdo con la inclusión de estos puntos pues se trata de una materia propia de la Mesa Sectorial del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento.

CSIF también exige que se incorpore al acuerdo:

Adecuación de la plantilla y la RPT del servicio del Prevención Extinción de Incendios y Salvamento a lo establecido en la ley 2/2023 de 15 de marzo, por la que se modifica la ley 2/2022 de 11 noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía antes de la finalización del año 2024.

Compromiso de implementación de los mínimos de la guardia en 3 efectivos más cuando termine el proceso selectivo de las 36 plazas de bomberos de la OPE 2024, para homogeneidad con servicios similares, antes de la finalización de 2024.

Desde la Dirección General se le contesta que no es materia de un Acuerdo Marco, sino que es objeto de negociación en una Mesa Sectorial.

Por último el Director General toma la palabra y se compromete a elaborar un nuevo documento con todas las propuestas, quedando pendiente el estudio del Calendario de Pago. Cuando se envíe el nuevo documento, si todos estamos de acuerdo se fijará la fecha de firma del mismo.

Sin más asuntos a tratar se levanta la sesión a las 11.50 horas.