

En la ciudad de Sevilla, a 28 de junio de 2016, reunidos el gobierno municipal, representado por el Delegado de Hacienda y Administración Pública, y los secretarios generales o presidentes de las diferentes secciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Sevilla, tras analizar los principales retos de la política de recursos humanos en el Ayuntamiento, llegan al siguiente

ACUERDO

**PRIMERO.- Empleo público.**

Tanto el gobierno municipal como las secciones sindicales identifican el empleo público como la principal prioridad de la política de recursos humanos, sobre todo como consecuencia de que la persistente restricción presupuestaria acerca de la tasa de reposición de efectivos haya provocado que más del 10 por 100 de la plantilla municipal (545 plazas) se encuentre vacante, sin posibilidad de utilizar en medida alguna los créditos presupuestarios consignados para las mismas.

En relación con este primer eje de la negociación colectiva, se acuerdan las siguientes medidas concretas y líneas de actuación:

1. Culminar con carácter inmediato el acuerdo de contrataciones firmado en el mes de septiembre, con la contratación de 5 ayudantes de vigilancia e información y 2 técnicos medios de bibliotecas.

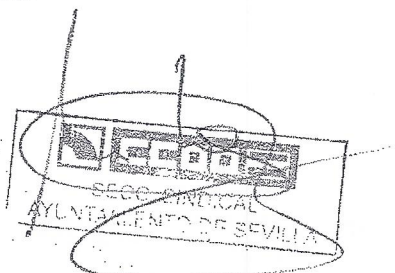
2. Tramitar durante el mes de junio un expediente dirigido a la contratación temporal por acumulación de tareas, a partir del mes de julio, de 90 peones de limpieza.

3. Cubrir mediante contratos o nombramientos de interinidad todas las vacantes susceptibles de ser ocupadas por interinos.

4. Cubrir con la máxima celeridad posible, y dentro de las posibilidades presupuestarias, las bajas de larga duración en los servicios o departamentos declarados esenciales.

SPPME  
ANDALUCIA

C/ Fabiola, nº 5, 1 planta.  
Sevilla 41004  
Teléfono 955 471 796



5. Asumir con carácter definitivo la limpieza de determinados edificios municipales (parques de bomberos, edificio Ranilla, cementerio y casa consistorial) durante los fines de semana y festivos.
6. Mantener la política de movilizar los ahorros generados en la gestión ordinaria del capítulo I de los presupuestos municipales, con la finalidad de invertirlos en políticas de empleo y mejora en la prestación de los servicios públicos municipales, con personal propio y recurriendo a las bolsas existentes.

**SEGUNDO.- Marco de relaciones laborales.**

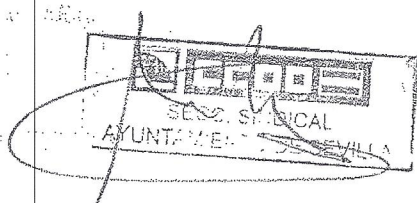
En relación con este eje del marco de relaciones laborales, las partes acuerdan las siguientes medidas concretas y líneas de actuación:

1. Negociar un nuevo Convenio/Reglamento, que deberá estar definitivamente aprobado en 2017, antes del 15 de julio.
2. Desde la firma de este acuerdo, la negociación se desarrollará en mesas específicas de Convenio/Reglamento, que se celebrarán semanalmente (excluido el mes de agosto) y a las que asistirá siempre algún responsable del área de Hacienda y Administración Pública con capacidad de decisión.
3. Los temas de mayor urgencia (bolsas de empleo, promoción interna, servicios adaptados o segunda actividad de policías, entre otros), se negociarán con carácter inmediato y el acuerdo alcanzado entrará en vigor anticipadamente.
4. Se propondrá a la Mesa General de Negociación la constitución, dependiendo de la misma, de una mesa sectorial de Policía Local, que se ocuparía de las siguientes materias: formación específica del citado servicio, cambios de destino y designación de puestos de segunda actividad.

**TERCERO.- Planificación de los recursos humanos.**

En este apartado se acuerdan las siguientes medidas o líneas de actuación:

1. Aprobar en el primer trimestre de cada año la oferta de empleo público, apurando las posibilidades que ofrezca la legislación presupuestaria, y priorizando aquellos





servicios más castigados por la tasa de reposición o que tengan un mayor déficit de plantilla.

2. Iniciar los trámites para incorporar en la oferta de empleo público de 2017 todas las vacantes disponibles susceptibles de ser ofertadas.

3. Convocar con carácter inmediato, antes del 30 de julio, todas las plazas ofertadas en 2014, 2015 y 2016 correspondientes a la Policía Local y al servicio de Extinción de Incendios.

4. Aprobar antes de 31 de octubre de 2016 un calendario de convocatoria de todas las plazas ofertadas en años anteriores, comenzando por Administración especial.

5. Facilitar a las secciones sindicales la RPT actualizada completa del Ayuntamiento de Sevilla, así como la situación en que se encuentren los puestos de trabajo incluidos en la misma.

#### CUARTO.- Normalización procesos de provisión.

En relación con este eje de normalización de los procesos de provisión de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Sevilla, se acuerdan las siguientes medidas concretas y líneas de actuación:

1. Culminar la promoción interna en curso del personal laboral en el primer trimestre de 2017.

2. A finales de octubre de 2016 realizar una nueva convocatoria con todas las plazas vacantes del personal laboral susceptibles de ser ofertadas en promoción interna. Este proceso se reproducirá anualmente.

3. Aprobación definitiva, en el pleno de la Corporación del mes de junio, de la nueva redacción del artículo 42 del Reglamento del personal funcionario con el baremo de méritos para la provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

4. Convocatoria, en la primera quincena del mes de septiembre, del concurso para la provisión de todos los puestos de trabajo tanto de Administración General como Especial.

5. Convocar anualmente un concurso para la provisión regular de las vacantes que se hubieran podido producir desde el concurso anterior.

6. Acordar, en el marco de la negociación del nuevo Convenio/Reglamento, criterios objetivos para la cobertura temporal de puestos en comisión de servicio, cobertura que en ningún caso excederá los límites temporales previstos en la legislación vigente.

**QUINTO.- Jornada laboral y calendarios.**

En relación con este eje relativo a la jornada laboral y a los calendarios de los distintos servicios, se acuerdan las siguientes medidas concretas y líneas de actuación:

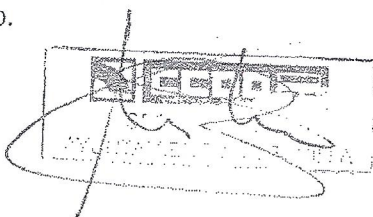
1. Retomar con carácter prioritario la negociación de los calendarios laborales de aquellos servicios que tienen pendiente su aprobación.
2. Se negociarán y aprobarán criterios de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada laboral.
3. A partir de 2017, y siempre que el marco legal vigente lo permita, se aplicará la jornada de 35 horas semanales en cómputo anual.
4. En la negociación de los calendarios, el gobierno municipal se compromete a respetar escrupulosamente las previsiones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

**SEXTO.- Permisos y conciliación de la vida personal y laboral.**

En relación con este eje, las partes acuerdan las siguientes medidas concretas y líneas de actuación:

1. Se acuerda para su inmediata entrada en vigor, un permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación, desde el día primero de la semana 37 de embarazo y hasta la fecha del parto. En los supuestos de gestación múltiple, el permiso se adelantará al día primero de la semana 35 de embarazo.

Modificación inmediata de los apartados a) y b) del punto 6 del vigente Acuerdo de Permisos y Licencias del Ayuntamiento de Sevilla, elevando de 2 a 4 semanas adicionales el permiso retribuido una vez agotado el permiso de maternidad o por adopción o acogimiento.



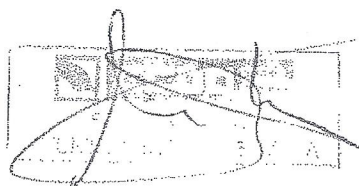


3. El descuento previsto en el artículo 9 del real Decreto-Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, no será de aplicación a seis días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivados en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. La ausencia deberá estar convenientemente justificada.

4. Se adoptará con carácter inmediato la aplicación, en el ámbito del Ayuntamiento de Sevilla, del Acuerdo marco de la Mesa General de Negociación de la Junta de Andalucía, de 22 de julio de 2015, sobre enfermedades que por su especial naturaleza y gravedad serán causa del abono del cien por cien del complemento de incapacidad temporal y de la totalidad de retribuciones en los días de ausencia originadas por las mismas.

5. En caso de reincorporación al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, el empleado podrá solicitar la adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria, sin menoscabo alguno en sus retribuciones. La Administración concederá tal adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional del empleado que lo solicite, o bien evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desarrollo de su trabajo. La adaptación podrá extenderse por un período de hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 por 100 de la duración de la jornada diaria. Este plazo podrá ampliarse en un mes adicional cuando el empleado público justifique su necesidad.

6. Las reducciones de jornada previstas en el Acuerdo de Permisos y Licencias, referentes a la conciliación de la vida personal y laboral, familiar y por razón de violencia de género, así como por razones familiares, se realizarán sobre la jornada laboral diaria que el trabajador tenga previsto en su calendario laboral, sin perjuicio de las adaptaciones que resulten necesarias en el caso particular de las jornadas de 24 horas.



7. A partir de 2017 y en relación con los días correspondientes a dicho ejercicio, los días de asuntos propios podrán disfrutarse fraccionadamente por horas completas, respetando siempre las necesidades del servicio.

8. Se negociarán los requisitos y limitaciones que procedan para conceder permisos con la finalidad de acompañar al médico a los hijos menores de edad, así como a las personas mayores a cargo del empleado.

**SÉPTIMO.- Conceptos retributivos, ayudas y calendario de pago.**

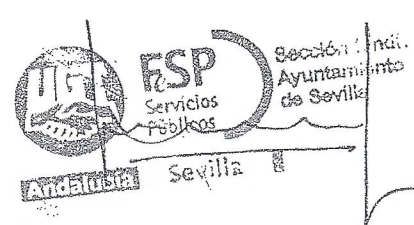
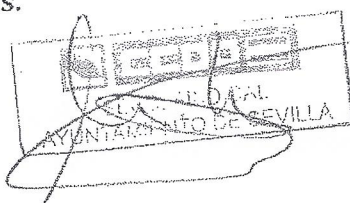
Con respeto absoluto a las limitaciones impuestas por los PGE, en esta materia se acuerdan las siguientes medidas:

1. Negociar la distribución de la parte del incremento de la masa salarial que no venga directamente impuesto por los PGE, agotando en cualquier caso la posibilidad de crecimiento del capítulo I.
2. Incluir en 2017 dentro de los conceptos retributivos a actualizar en su importe, las cuantías previstas en el acuerdo de reordenación de los conceptos retributivos para el PCP 2.
3. Incrementar en los presupuestos municipales para 2017 el crédito presupuestario para anticipos reintegrables que se conceden al personal.
4. Aprobar el siguiente calendario de pago de los trabajos extraordinarios, productividades, festivos y otros conceptos no periódicos:

MES DEVENGO	MES ABONO
Enero y febrero	Abril
Marzo, abril y mayo	Julio
Junio, julio y agosto	Octubre
Septiembre y octubre	Diciembre
Noviembre	Enero
Diciembre	Febrero

**OCTAVO.- Otras medidas.**

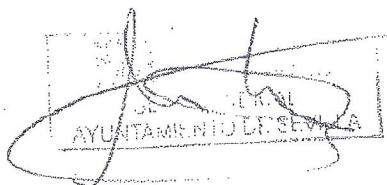
C/ Fabiola, nº 5, 1 planta  
Sevilla 41004  
Teléfono 955 471 796





Junto a los ejes descritos anteriormente, existen otros muchos campos en los que tenemos que avanzar en los próximos años, como los que afectan a la formación continua, la prevención de riesgos, las cuestiones de vestuario, etc. En relación con estas otras cuestiones, cuyo tratamiento definitivo se remite a la negociación del Convenio/Reglamento, se acuerda adoptar con carácter inmediato las siguientes medidas y líneas de actuación:

1. Constitución inmediata de los órganos previstos en el Plan de Igualdad de Oportunidades, como primer paso para la implementación efectiva de dicho plan. Tales órganos deberán estar constituidos y funcionando durante el mes de julio próximo.\*
2. Acordar con carácter inmediato un sistema de reconocimiento de los servicios prestados por los empleados municipales, así como la realización de un acto anual de homenaje y despedida al personal municipal que acceda a la jubilación.
3. En relación con los problemas de vestuario:
  - a. Compromiso de incrementar un 20 por 100 la partida prevista en los presupuestos municipales para esta finalidad.
  - b. Estudiar las ventajas e inconvenientes de implantar un sistema de entrega de vestuario por puntos, así como negociar las condiciones de su eventual adopción, procediéndose con anterioridad a la actualización de los anexos existentes.
4. Cubrir las vacantes que se generen como consecuencia de la jubilación parcial del personal laboral con trabajadores fijos del Ayuntamiento, utilizando a estos efectos las bolsas resultantes de los procesos de promoción interna, contratando al relevista para el puesto de trabajo que viniera ocupando el que acceda por comisión de servicio al puesto del jubilado parcial. Este procedimiento se pondrá en vigor inmediatamente a partir de este acuerdo y siempre que se cumpla con las exigencias legales relativas a las bases de cotización.
5. Reconocer un crédito de 40 horas a cada uno de los delgados de prevención de riesgos laborales, que no se integrarán en la bolsa de horas disponibles por cada sección sindical.



6. Cada sección sindical podrá distribuir anualmente el crédito horario reconocido, sin que ello suponga incremento alguno de este último.
7. Compromiso de hacer un esfuerzo presupuestario en 2017 con la finalidad de modernizar la gestión informática de los recursos humanos.

**NOVENO.- Ámbito temporal**

La vigencia de este acuerdo se extiende a los ejercicios 2016 y 2017.

**DÉCIMO.- Garantía de legalidad.**

Todas las medidas y líneas de actuación contenidas en este acuerdo se desarrollarán con absoluto respeto al marco legislativo en vigor, incluido el necesario control de los órganos de fiscalización.

Por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla,

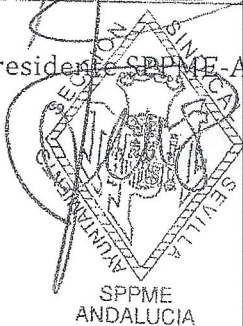
El Delegado de Hacienda y Administración Pública

Fdo.- Joaquín Castillo Sempere

Por las Secciones Sindicales,



Presidente SPPME-A



Representación Coalición SAB-SEM

