

NOSDO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

**ACUERDO MARCO PARA EL EMPLEO
Y
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2024-2027**

Sevilla, 5 de julio de 2024



En la **Ciudad de Sevilla**, a 5 de julio de 2024, reunidos el Gobierno Municipal, representado por el Teniente Alcalde Delegado de Seguridad Ciudadana, Movilidad y Recursos Humanos y los/as Secretarios/as Generales y/o Presidentes/as de las diferentes Secciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, tras analizar los principales retos de la Política de Recursos Humanos en el Ayuntamiento, llegan al siguiente,

ACUERDO

Este Acuerdo Marco de Negociación Colectiva pretende dar respuesta a las demandas actuales con especial atención a las diversas realidades sociales, teniendo en cuenta en los ejes que se contemplan la transversalidad de los principios de atención a las personas con discapacidad y de igualdad de género, con la pretensión del mismo de ser un instrumento de dinamización y modernización de las relaciones laborales de este Excmo. Ayuntamiento, a fin de lograr un empleo de calidad, cualificado, eficiente y comprometido con la realidad social, las exigencias del mercado de trabajo actual y la excelencia en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Primero.-Empleo Público

Tanto el Gobierno Municipal como las Secciones Sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla identifican el empleo público como la principal prioridad de la Política de Recursos Humanos.

En relación con este primer eje de la Negociación Colectiva, se acuerdan las siguientes medidas:

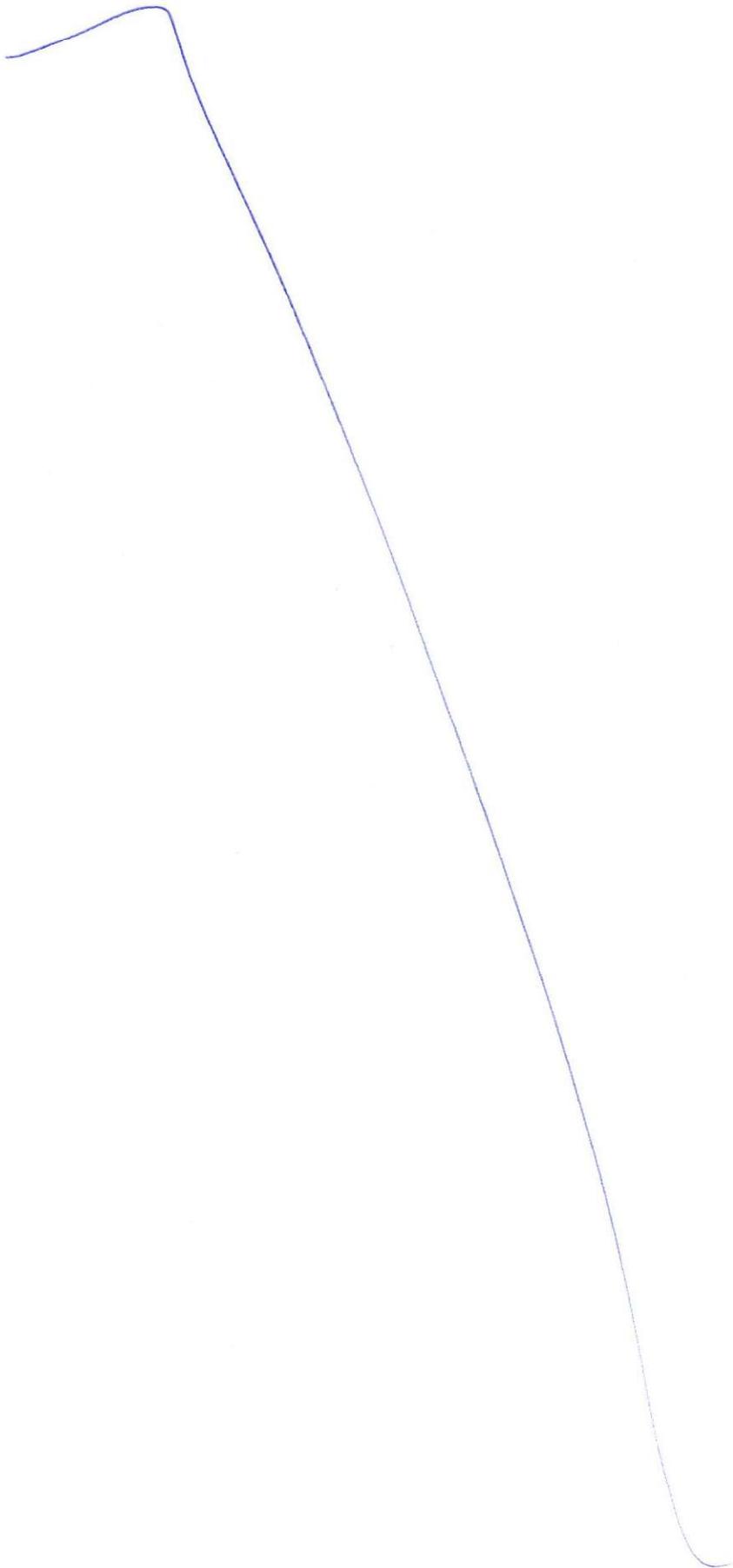
1.1.-Establecer el un calendario orientativo relativo a las fechas de toma de posesión en los procesos selectivos pendientes de estabilización del empleo temporal (Anexo I).

1.2. En relación a los procesos ordinarios este Ayuntamiento se compromete mediante la firma del presente Acuerdo, a que los mismos estén efectivamente concluidos en el plazo de un año a contar desde su convocatoria, salvo aquellos en los que el propio proceso selectivo prevea la formación específica.

1.3. Asegurar que en cada uno de los procesos selectivos, las plazas vacantes se ofrecerán en primer lugar a quienes tengan o hayan obtenido una plaza en el Ayuntamiento de Sevilla y cubrir mediante contratos o nombramientos de interinidad todas las vacantes susceptibles de ser ocupadas por personal interino.

1.4. Establecer mecanismos de contratación de personal laboral y funcionario para la cobertura de las situaciones de incapacidad temporal de larga duración a la mayor brevedad posible.

1.5. Afianzar 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 programas de inversión en medios materiales necesarios para el mantenimiento y mejora de la prestación de los servicios públicos municipales, con personal propio y recurriendo a las bolsas de trabajo propias.



Segundo.-Marco de Relaciones Laborales

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

2.1- Negociar un nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral/Reglamento de Personal Funcionario. La Dirección General de Recursos Humanos presentará propuestas del texto regulador de ambos, estableciendo un Cronograma de Mesas Técnicas con las Secciones Sindicales, que tendrán su comienzo la primera quincena del mes de septiembre de 2024 entrando ambos, Convenio Colectivo y Reglamento en vigor tras su negociación respectiva y aprobación en Pleno. Este nuevo marco regulador de las relaciones laborales tratará de terminarse en su totalidad el 31 de diciembre de 2024. El orden de negociación de ambas herramientas responderá al orden de sus capítulos.

2.2-Desde la firma del presente Acuerdo, la Negociación se desarrollarán en Mesas específicas de Convenio/Reglamento y a las que asistirá siempre algún responsable del Área de Recursos Humanos con capacidad de gobernanza, gestión, decisión y compromiso.

Tercero.-Planificación de los Recursos Humanos

La ordenación y planificación de los Recursos Humanos tienen como objetivo la contribución a la consecución de la eficacia de la acción pública y la prestación de servicios así como lograr la eficacia y eficiencia en la utilización de recursos económicos disponibles.

En este apartado se acuerda la siguiente medida o línea de actuación:

3.1-Elaboración de un Plan Estratégico de Recursos Humanos, que constituirá el fundamento de actuación del Ayuntamiento de Sevilla en materia de Recursos Humanos, el cual proporcionará el conocimiento de las necesidades del capital humano municipal con estándares de calidad óptimos y niveles empleo público necesario. La elaboración del Plan, irá precedida de un análisis de las disponibilidades o necesidades de personal, atendiendo tanto al número de efectivos como a sus perfiles profesionales o niveles de cualificación en el conjunto del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Dicho Plan pretende poner de manifiesto la importancia del personal empleado público como instrumento esencial en la prestación de servicios en este Ayuntamiento.

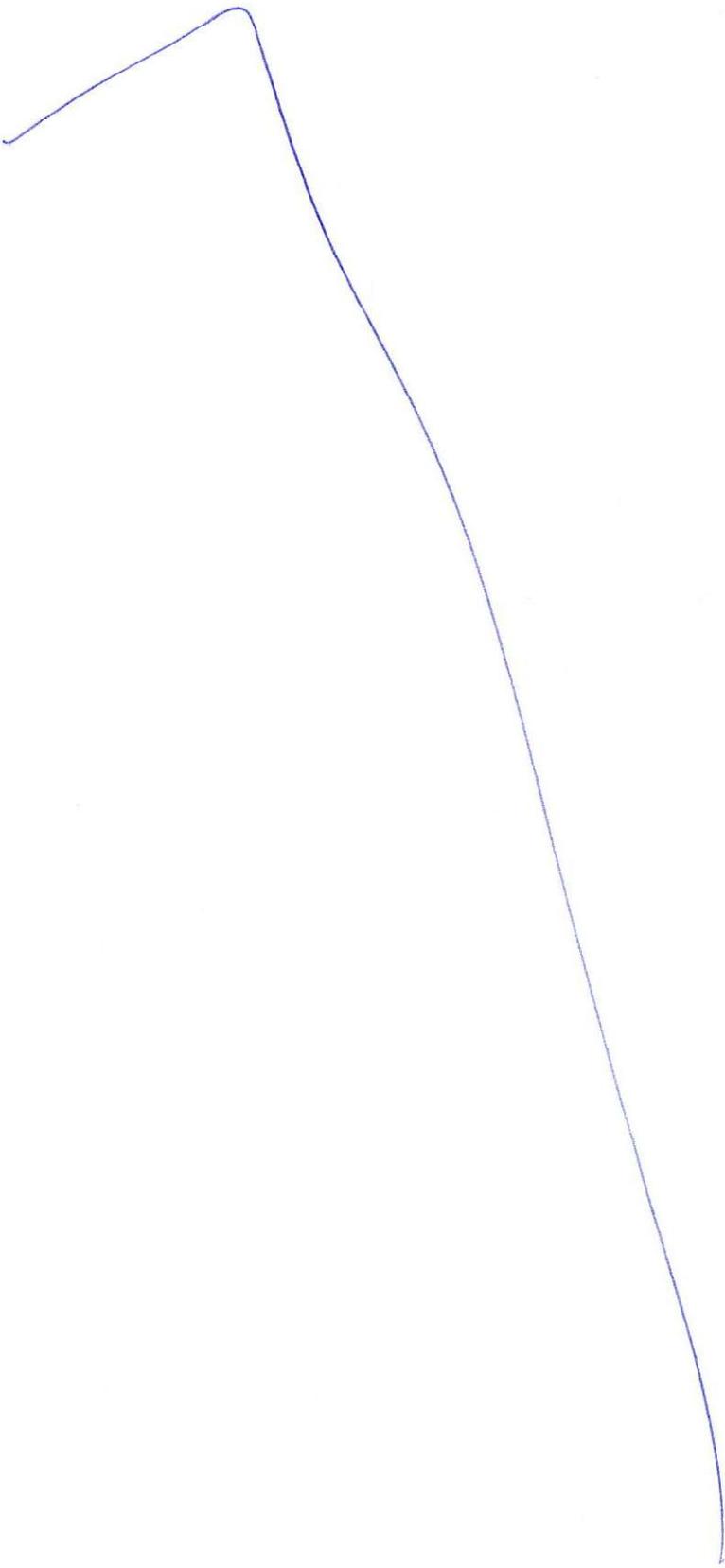
El Plan Estratégico de Recursos Humanos deberá contener los criterios y medidas necesarias para:

-Establecer las Ofertas de Empleo Público con sistemas de selección ágiles y modernos en su concepción que permitan rapidez en su ejecución y en la cobertura de vacantes.

-Articular las Convocatorias de Provisión de Puestos de Trabajo (PPT), que deberán ser continuas y abiertas.

-Articular los procedimientos de Promoción Interna, tanto del personal laboral como funcionario consiguiendo procesos más ágiles y sencillos que faciliten la carrera profesional.

-Articular los Planes de Formación de la plantilla municipal a fin de dotar al personal de las competencias necesarias, fomentando el talento interno y el capital humano, garantizando este derecho a la totalidad de la plantilla municipal con independencia del servicio/ modalidad,



compatibilizando este derecho, con la necesaria prestación de los servicios públicos. Este Plan de Formación incluirá materias relativas a la Igualdad de Género y contra la Violencia de Género, impartida por profesionales de acreditada solvencia.

-Facilitar a las Secciones Sindicales con representación en Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento una RPT completa del Consistorio y actualizada periódicamente de manera semestral.

-Determinar aquellos sectores prioritarios en necesidades de personal.

-Articular el Registro General de Personal en el sistema de gestión integrada de los Recursos Humanos.

Todos estos instrumentos de planificación estratégica de los Recursos Humanos municipales, serán objeto, en aquellas materias establecidas en el marco legal, de negociación colectiva en el ámbito de la Mesa General de Negociación.

Antes del 31 de diciembre de 2024, desde la Dirección General de Recursos Humanos se realizará una propuesta de planificación estratégica de los Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Cuarto.-Provisión de Puestos de Trabajo

En relación con este eje, respecto al sistema de provisión de puestos de trabajo en el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, se acuerdan las siguientes medidas y líneas de actuación:

4.1- Finalizar las convocatorias de los procesos de Promoción Interna del personal laboral y funcionario. Las plazas vacantes que generen los procesos de promoción interna del personal laboral deberán incluirse en la siguiente Oferta de Empleo Público y cubrirse de forma interina el mismo año de su generación con cargo a la Oferta de Empleo Público futura, debiéndose convocar los anexos de las 111 plazas correspondientes a la 2ª Fase de este proceso antes del 31 de diciembre de 2024.

4.2- Garantizar nuevas convocatorias de provisiones de puestos de trabajo (PPT) para el personal funcionario, que deben ser continuas y abiertas.

4.3- Acordar en el marco de la Negociación Colectiva del nuevo Convenio/Reglamento, criterios para la provisión urgente y temporal de puestos en Comisión de Servicios y optimización de los procedimientos para la celeridad de la cobertura de los mismos respetando en todo caso el límite temporal máximo establecido legalmente para la provisión de puestos de trabajo por Comisiones de Servicios.

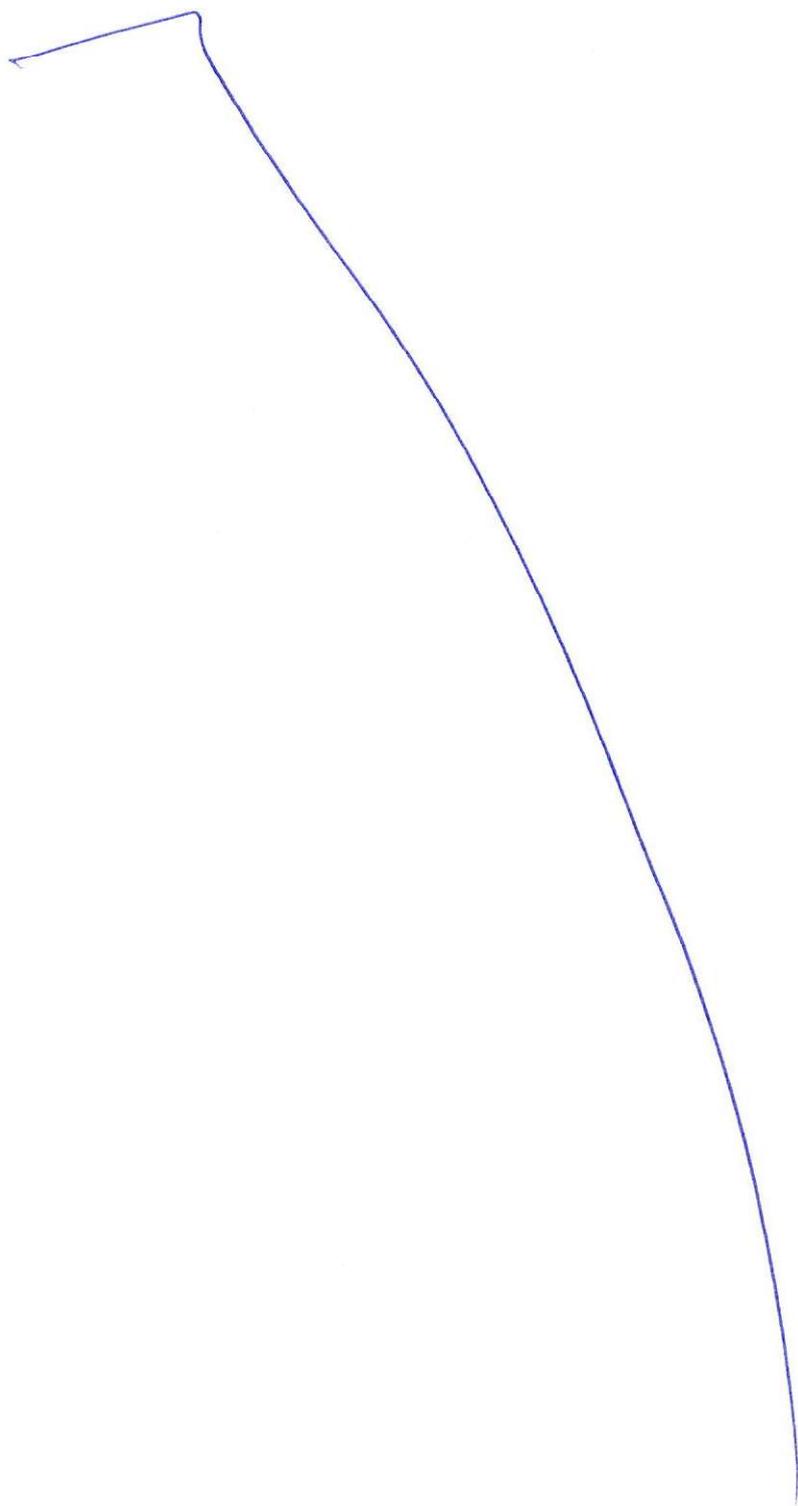
4.4- Actualizar los conceptos incluidos en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), incluyendo la perspectiva de género y respetando en todo caso los límites retributivos (masa salarial) establecidos en las correspondientes Leyes Generales de Presupuestos del Estado.

4.5-Establecer criterios estratégicos que permitan procedimientos de provisión más ágiles.

Quinto.- Calendarios

En relación a este eje, se acuerda la siguiente medida:

5.1-Determinar la negociación de Calendarios Laborales pendientes, así como la renovación y actualización de algunos de los existentes.



Sexto.-Conceptos Retributivos

Con respeto absoluto a las limitaciones impuestas en los Presupuestos Generales del Estado, en esta materia se acuerdan las siguientes medidas:

6.1.- Negociar la actualización progresiva y mejora de los complementos de destino, estableciendo las fases de estas medidas, pudiendo comenzar por los subgrupos A1 y C1 y posteriormente extenderlos al resto de los subgrupos, respetando en todo caso los límites retributivos establecidos en las correspondientes Leyes Generales de Presupuestos del Estado, pudiendo emplearse para ello, la partida presupuestaria establecida para la adecuación de complementos específicos.

6.2.-Proceder a igualar el valor del punto del complemento específico para todas las categorías profesionales, respetando en todo caso los límites retributivos establecidos en las correspondientes Leyes Generales de Presupuestos del Estado.

6.3. Sin perjuicio de que se pueda adelantar el abono efectivo respecto de los objetivos que se indican a continuación, se garantiza el siguiente calendario de pago de los trabajos extraordinarios, productividades y otros conceptos no periódicos, siempre que se remita por parte de los Servicios Municipales afectados al de Recursos Humanos de forma correcta la documentación necesaria en la segunda quincena del tercer mes inmediato anterior al fijado como compromiso de pago.

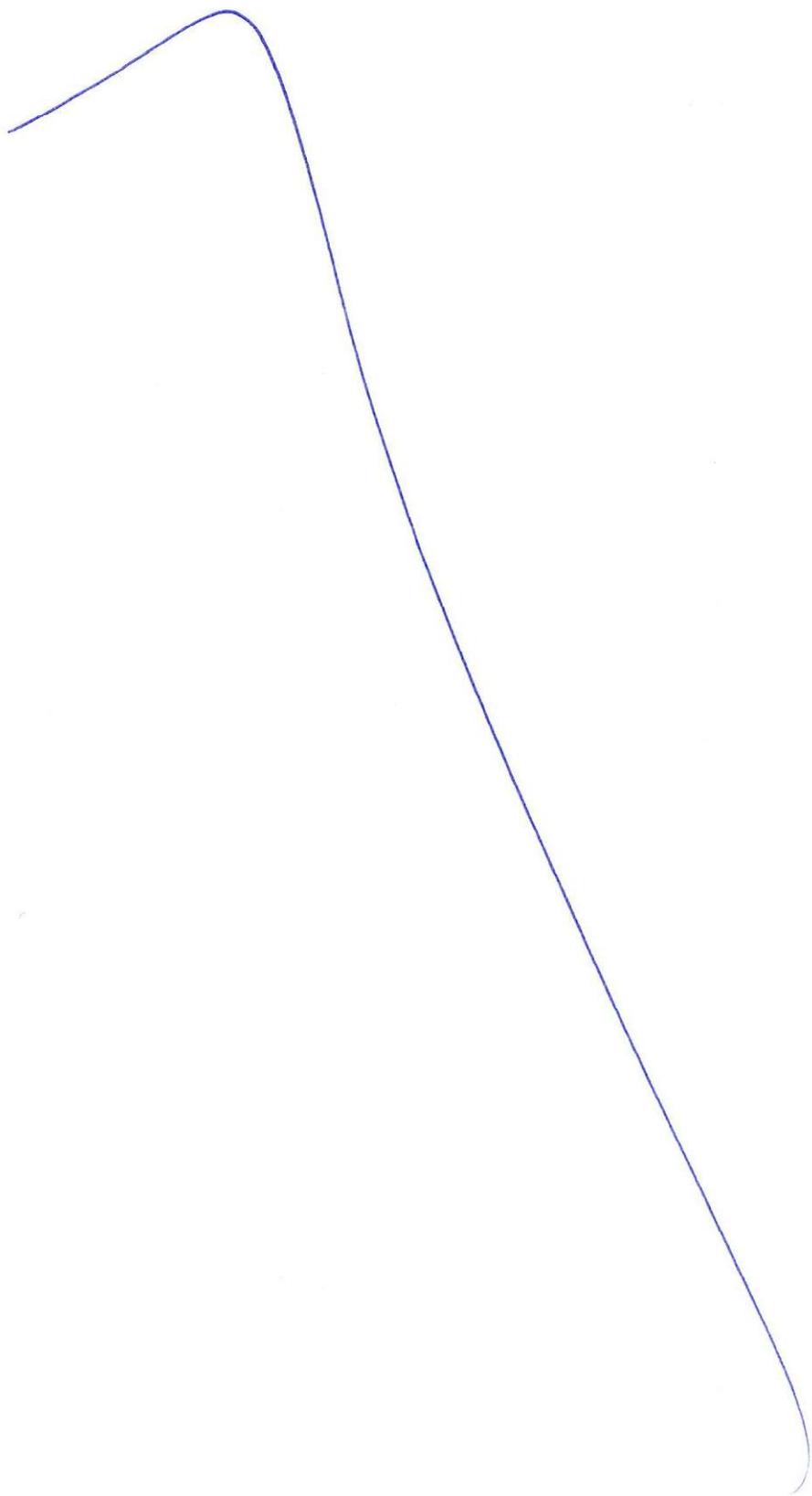
MES DE DEVENGO	MES DE ABONO
Enero	Mayo
Febrero	Junio
Marzo	Julio
Abril	Agosto
Mayo	Septiembre
Junio	Octubre
Julio	Noviembre
Agosto	Diciembre
Septiembre	Enero
Octubre	Febrero
Noviembre	Marzo
Diciembre	Abril

6.4-Incluir dentro de los conceptos retributivos a actualizar en su importe, las cuantías previstas en el Acuerdo de Reordenación de los Conceptos Retributivos para el PCP2. Las partes firmantes del Acuerdo, muestran su voluntad del estudio y modificación de la redacción del Acuerdo de Reordenación de los Conceptos Retributivos.

Séptimo.-Trabajo a distancia.

En relación a este eje, las partes acuerdan:

7.1- Asumir 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.



7.2.- Activación de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Teletrabajo no más tarde de dos semanas después de la firma del presente Acuerdo.

7.3.- Compromiso por parte del Gobierno Municipal de invertir en aquellos medios necesarios durante los próximos años para la puesta en marcha de esta modalidad de prestación laboral

Octavo.-Jubilación parcial de la plantilla municipal

Con respecto a ese eje, se determina;

8.1- Acelerar los procesos de acceso a la situación de jubilación parcial de aquellos expedientes de solicitud que presenten la documentación completa requerida.

8.2- Resolución en el plazo máximo de 3 meses de los expedientes de solicitud jubilación parcial presentados en forma y en plazo de forma correcta.

8.3- Remisión de la situación de los expedientes de solicitud de jubilación parcial al Comité de Empresa y Junta de Personal con una periodicidad de una vez al mes a petición expresa de los citados órganos de representación.

8.4- Impulsar la negociación de las posibles regulaciones que sobre la materia se aprueben para el personal funcionario.

Novena.- Igualdad

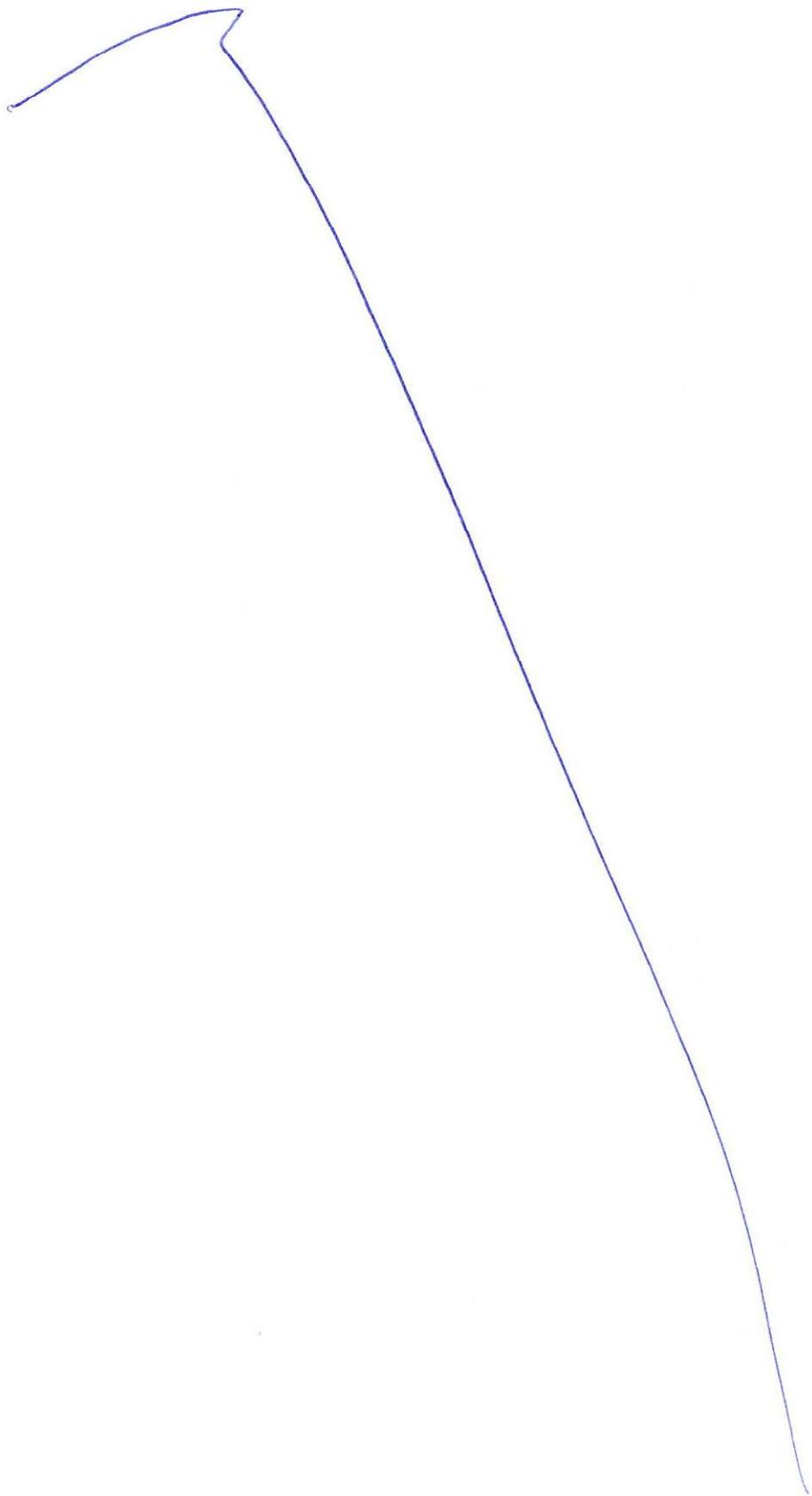
Medidas contempladas en este eje;

9.1- Activación, por parte del Área/Servicio Municipal competente en la materia, en el mes de septiembre del año en curso 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.

9.2.- Activación, por parte del Área/Servicio Municipal competente en la materia, en el mes de septiembre del año en curso 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.

9.3.- 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.

9.4.- 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.



Décima.- Protección de la Plantilla Municipal en casos de acoso y agresiones

Con respecto a ese eje, se determina;

10. 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

Undécima. Otras medidas

Medidas contempladas;

11.1.-Continuar con el proceso de modernización y transformación digital del Ayuntamiento de Sevilla con el objeto de disponer de un sistema integrado de Recursos Humanos, con fecha estimada de finalización del mismo 31 de diciembre de 2025.

11.2. Garantizar un Portal de la Plantilla Municipal accesible desde cualquier dispositivo ajeno al Ayuntamiento de Sevilla, mediante certificado digital desde el mes de julio de 2024.

11.3-Reforzar la formación y el aprendizaje permanente del personal de la Plantilla Municipal.

11.4--Promover la recualificación profesional de las personas trabajadoras para la adaptación a las nuevas necesidades de la Administración para el servicio a la sociedad.

11.5. Vestuario por puntos. Negociar la posible implantación de 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, asegurando en todo caso, la concurrencia de empresas que garanticen vestuarios adaptados a la plantilla municipal desde la perspectiva interseccional y de género.

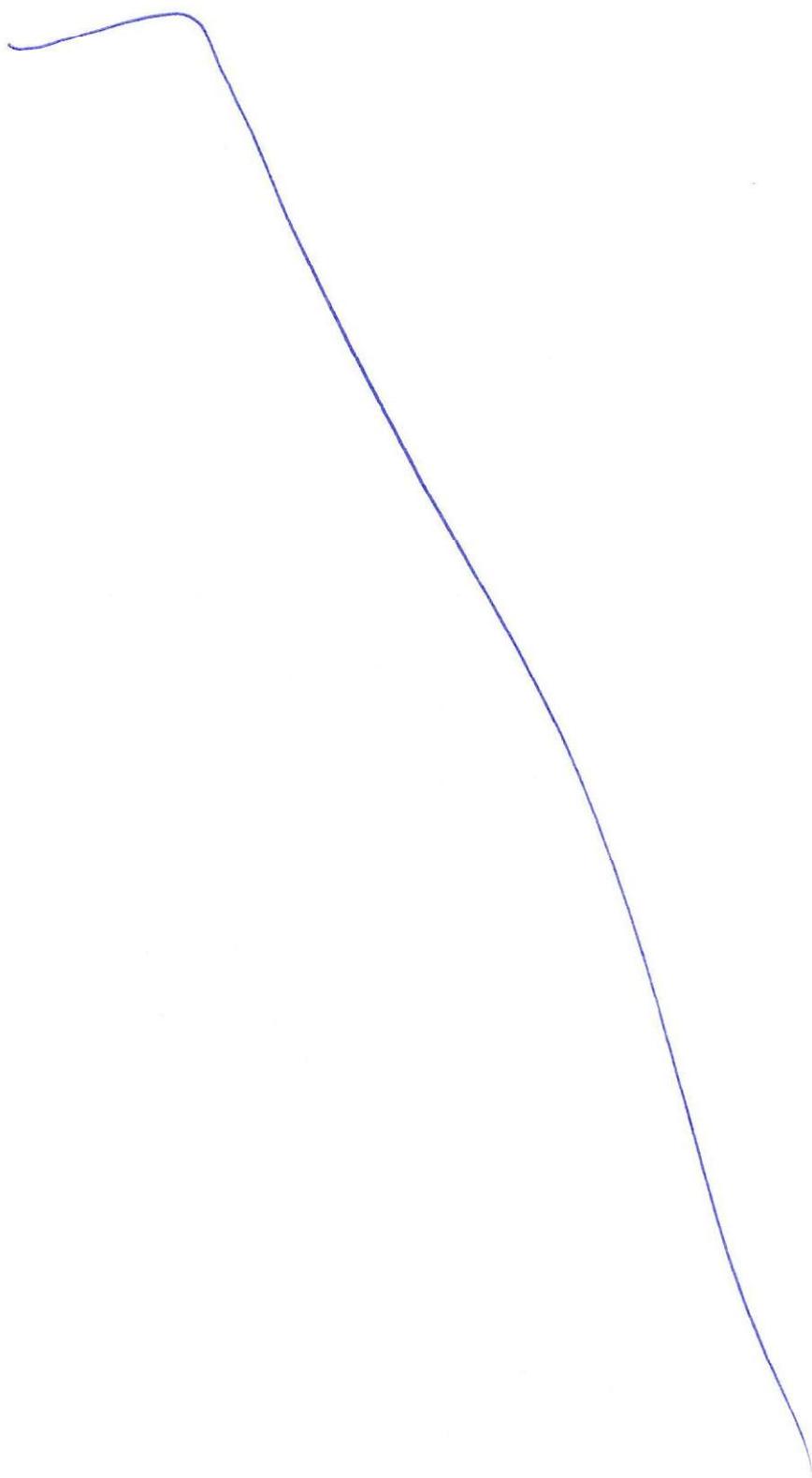
11.6 Acordar con carácter inmediato un sistema de reconocimiento de los servicios prestados por la plantilla municipal tras sus 25 y 30 años de servicios, así como la realización de un Acto anual de homenaje y despedida de las/os trabajadoras/es que acceden a la jubilación .

Duodécima

Tanto el Gobierno Municipal como los miembros de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla identifican el empleo público como la principal prioridad de la Política de Recursos Humanos y en la firma del presente Acuerdo, muestran su voluntad de mantener los Servicios Públicos Municipales con medios propios y empleo público de calidad.

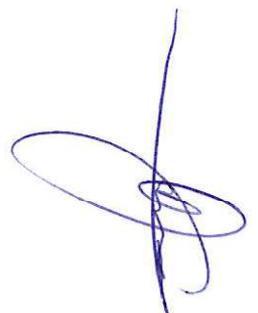
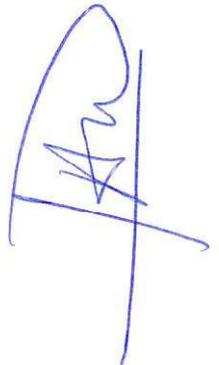
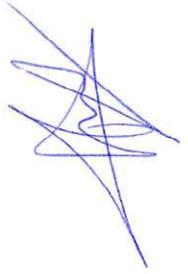
Décimo Tercera.-Ámbito Temporal

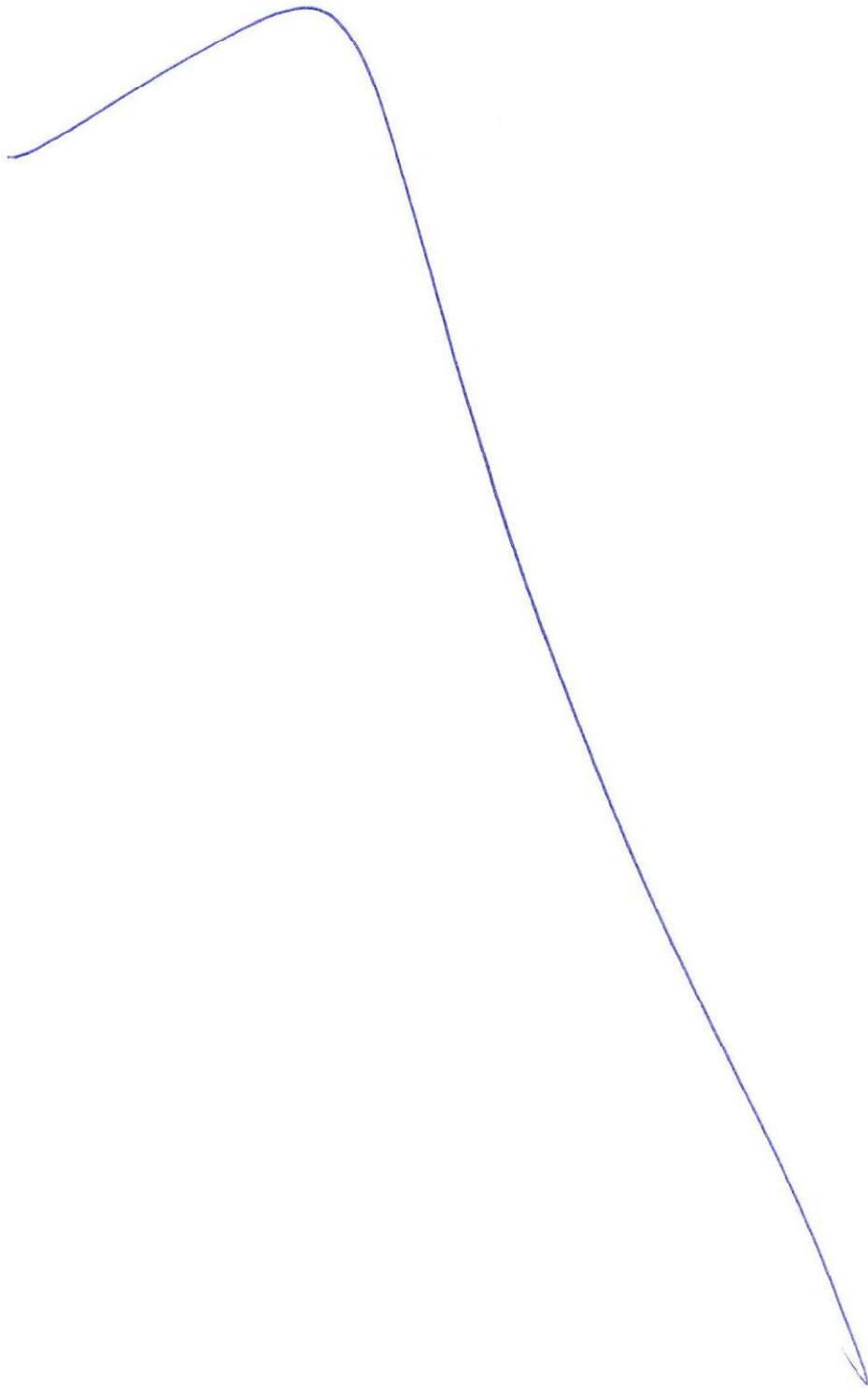
La vigencia de este Acuerdo se extiende a los ejercicios 2024, 2025, 2026 y 2027.



Décimo cuarto.-Garantía de Legalidad

Se dará cumplimiento al artículo 38.6 del TREBEP, según el cual los pactos y acuerdos celebrados, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

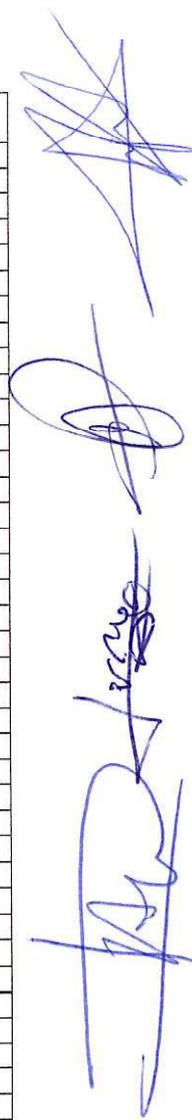


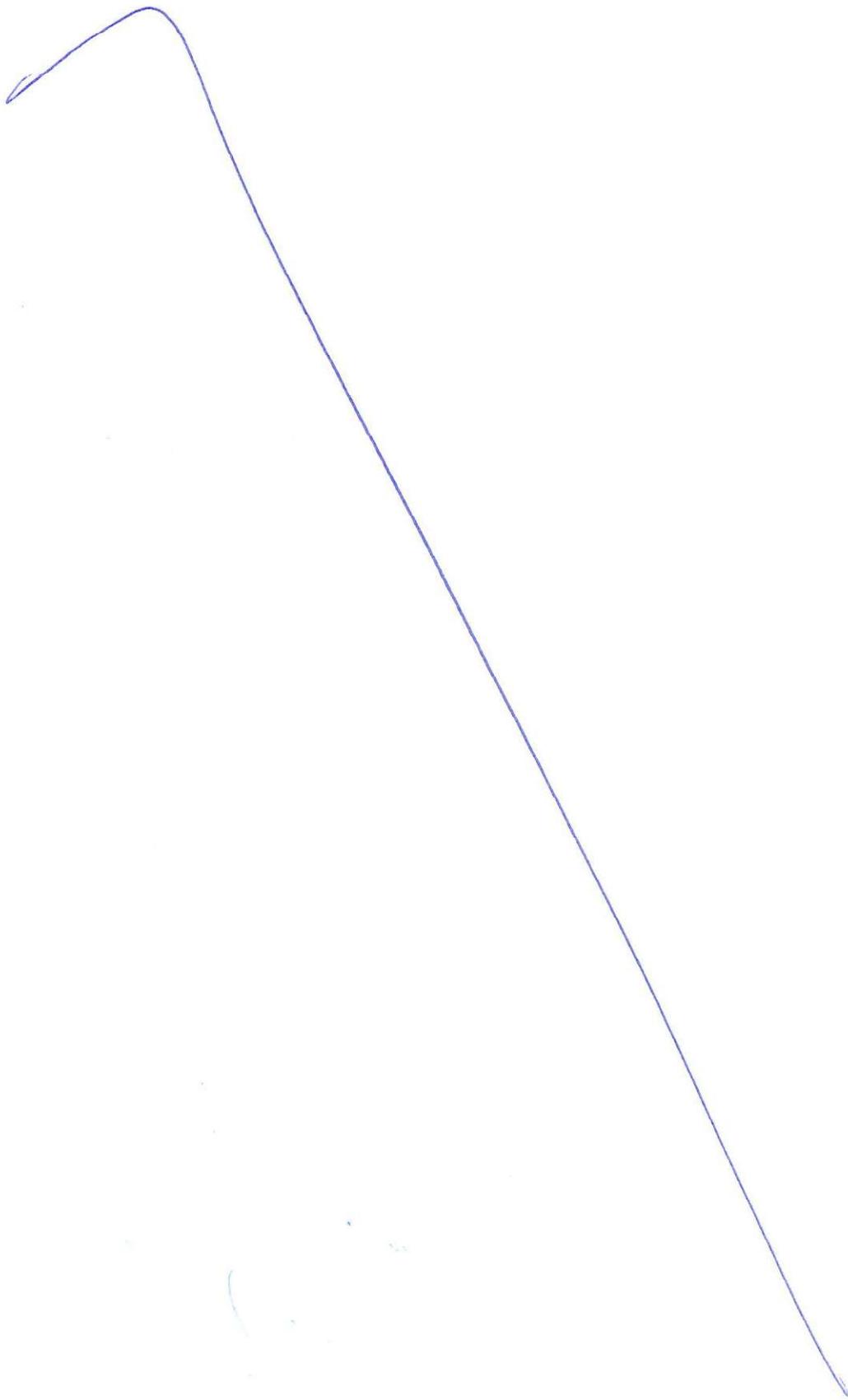


Anexo I:

Calendario orientativo relativo a las fechas de toma de posesión en los procesos selectivos pendientes de estabilización del empleo temporal.

Proceso Selectivo	Categoría Profesional	Fecha de toma posesión
Estabilización por concurso	TS Psicólogo/a	1/08/2024
Estabilización por concurso	TM Arquitecto/a Técnico/a	1/08/2024
Estabilización por concurso	TM Diplomado/a en Empresariales	1/08/2024
Estabilización por concurso	TM Relaciones Laborales	1/08/2024
Estabilización por concurso	TA Biblioteca	1/08/2024
Estabilización por concurso	TA Gestión Cultural	1/08/2024
Estabilización por concurso	TA Oficina de Información y Turismo	1/08/2024
Estabilización por concurso	Ayudante/a Portero/a	1/08/2024
Estabilización por concurso	Administrativo/a (ampliación 2)	1/9/2024
Estabilización por concurso	Auxiliar administrativo/a (ampliación 14)	1/9/2024
Estabilización por concurso	TS Agente Desarrollo Local	1/9/2024
Estabilización por concurso	TS Economista	1/9/2024
Estabilización por concurso	TM Agente de Desarrollo Local	1/9/2024
Estabilización por concurso	TM Ingeniero/a Técnico/a Industrial	1/9/2024
Estabilización por concurso	TM Logopeda	1/9/2024
Estabilización por concurso	TM Fisioterapeuta	1/9/2024
Estabilización por concurso	TA Monitor/a Educación Especial	1/9/2024
Estabilización por concurso	Oficial/a 1ª Encuadernador/a	Desierto
Estabilización por concurso	Oficial/a 1ª Electricista	Desierto
Estabilización por concurso	Ayudante/a Carpintero/a	Desierto
Estabilización por concurso	Ayudante/a Maquinaria	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	Administrativo/a	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TS Arquitecto/a	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TS Profesor/a Banda (trombón)	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TM Arquitecto/a Técnico/a	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	Auxiliar Administrativo/a	1/12/2024
Estabilización concurso-oposición	TM Trabajador/a Social	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TM Ayudante/a Bibliotecas	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TA Informática (C1)	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TA Delineante (C1)	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	TA Monitor/a Educación Especial (C1)	1/9/2024
Estabilización concurso-oposición	Sargento-Conductor SPEI	1/10/2024
Estabilización concurso-oposición	Sargento Extinción	1/10/2024
Ordinaria Promoción Interna	T.A.G. (9)	1/9/2024
Ordinaria Promoción Interna	Administrativo/a (14)	1/9/2025
Ordinaria Promoción Interna	Inspector/a PL (5)	1/9/2024
Ordinaria Promoción Interna	Intendente/a PL (1)	1/9/2024
Ordinaria Promoción Interna	Oficial/a PL (11)	1/9/2024
Ordinaria Promoción Interna	Subinspector/a (6)	1/9/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Jefa/e de Reproducción y Fotocomposición Digital	1/8/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Jefa/e Técnico/a de Manipulado, Corte y Encuadernación	1/8/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Jefa/e de Impresión	1/9/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Maestra/o Manipulado, Corte y Encuadernación	1/9/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Maestra/o de Impresión	1/9/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Maestra/o de Reproducción y Fotocomposición Digital	1/9/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Capataz	1/10/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Jefa/e Obrero/a	1/10/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Oficial 1º Jardinero/a	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Oficial 1º Fontanero/a	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Oficial 1º Albañil	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Oficial 1º Conductor/a	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Ayudante/a Fontanería	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Ayudante/a Portería	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Ayudante/a Vigilancia e Información	1/12/2024
Promoción Interna Personal Laboral	Ayudante/a Jardinería	1/12/2024





NOSDO
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

Por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

El Teniente Alcalde Delegado del Área de Seguridad Ciudadana, Movilidad y Recursos Humanos.

Fdo.



Por las Secciones Sindicales,



Representación Coalición SSPME-SAB-SEM

Secretario General CCOO



Secretario CSIF

Secretario General UGT



Representación SPLS-USO



