

NO DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVICIO DE RELACIONES SOCIALES

06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

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

FECHA: 06.03.2025

LUGAR: Sala D. Rodrigo Palacio Marqueses de la Algaba, sito en la plaza Calderón de la Barca s/n

HORA INICIO: 10: 10 horas

HORA FINALIZACIÓN: 12:15horas.

ASISTENTES:

D. Fernando Díaz Orta

D. Ignacio Pérez Royo

D^a María Romero Lineros

D^a Albina García González

D^a Natalia Benavides

D. Fernando Salazar González

D^a Antonia Mancheño Rivas

D^a Carmen Torregrosa Garamendi

D^a Carmen Gálvez Prada

D. Antonio Luis Moreno Rodríguez

D. Luís M. Val Morales

D. Manuel Morcillo Sánchez

D. Pedro A. Moguer Cano

D. Antonio Núñez González

D. Antonio Paramio Giráldez

D. David Martínez Blanco

D. Jorge Menacho Diz

D^a Pilar Fuentes Pérez

D. Víctor J. García Mateo

D. Juan Serrano Navarro

D. Rafael Román Rodríguez

D. Marco Antonio Gómez Martín

D. Santiago Raposo López

D^a Elisa Fernández Jiménez

D. Juan Antonio Medina

D. Antonio Chamorro Arricruz

D. Amancio Rodríguez Terrón

D. Roberto Echevarría Romero

D. Carlos Urbina Lavín

Director General RRHH

Jefe de Servicio de RRHH

Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección

Adjunta de Servicio de RRHH

Jefa de Servicio de Secretaría

Director General de Educación y Juventud

Jefa de Servicio de Educación

Jefa de Sección de RRHH de la GUMA

Jefe de la Policía Local

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

Coalición SPPME-A / SAB / SEM

CCOO

CCOO

CCOO

CCOO

CSIF

CSIF

CSIF

UGT

UGT

UGT

Coalición SPLS / USO

Coalición SPLS / USO

Coalición SPLS / USO

Código Seguro De Verificación	Neto38n4/T04T6/ag30yng==		
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Estado	Fecha y hora
	María Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:59:22
Observaciones		Firmado	20/05/2025 08:41:54
Url De Verificación		Página	1/11



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

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: Aprobación del acta de la Mesa General de Negociación de Empleadas y Empleados Públicos de 31 de enero de 2025.

Segundo: Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Secretaría General.

Tercero: Calendario del Centro de Educación Especial Virgen de la Esperanza.

Cuarto: Valoración de los Puestos de Trabajo de la Gerencia Municipal de Urbanismo y Medio Ambiente de Sevilla.

Quinto: Anexo del Reglamento del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Sevilla por el que se regula el Calendario de la Policía Local.

Sexto: Ruegos y preguntas.

El Director General da la bienvenida y pasa a leer el orden del día.

En relación con el primer punto Aprobación del acta anterior de la Mesa General de Negociación de Empleadas y Empleados Públicos de 19 de diciembre de 2024, se somete a votación:

Coalición SPPME-A/SAB/SEM: SI

CCOO: si

CSIF: Si al acta, pero señala en relación a la intervención de Coalición, en la que pregunta que, cuando se retomará la promoción interna. El acta indica que en este mes refiriéndose a febrero y CSIF no ha tenido constancia de la celebración de esa Mesa Técnica. La Jefa de RRSS señala que si esa pregunta no es referida al acta, se contestará en el punto de ruegos y preguntas.

UGT: Si

SPLS-USO: Si

El Director pasa al punto segundo y para la explicación del mismo, presenta y da la palabra a Natalia Benavides, Jefa del Servicio de Secretaría.

La Jefa de Secretaría explica que a la vista de una reestructuración que ha habido en la Secretaría General, sin embargo el personal va a ser el mismo. Por tanto, se propone una nueva reordenación de Secretaría y uno de los puestos de auxiliar administrativo, se va a modificar el complemento específico, para compensar de alguna forma, las nuevas necesidades y funciones que van a atender. Es una modificación puntual y pequeña, con poco coste y que es necesario para el funcionamiento ordinario de toda la Secretaría.

El Director General señala que se envió la documentación y da paso a la votación de las secciones sindicales:

Coalición SPPME-A/SAB/SEM: Señala que es una subida de sueldo encubierta y se pregunta si un auxiliar administrativo toma decisiones. Además propone que se revise cómo se justifica este expediente. La coalición en esta modificación tal como viene no está de acuerdo.

Código Seguro De Verificación	Estado	Fecha y hora
18b0c8nd/1U076/0030/703--	Firmado	20/05/2025 08:59:22
Firmado Por	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones	Página	2/11



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

CC00 piensa que es una amortización de una plaza de auxiliar y para crear un C2-A24 Están de acuerdo con Coalición en que es una subida encubierta.

CSIF indica a la Jefa de Secretaría, que en el informe que se manda a RRHH se hace referencia a un C2-A24, cuando en realidad se está hablando de un C2-18. En la propuesta de anexo que se envía, vigente y propuesta, no se encuentra diferencias en ninguno de los dos. Por otro lado señala que entienden que no se amortiza ninguna plaza, sino que se convierte un puesto de auxiliar en un puesto de jefe de grupo auxiliar. Indican que antes de decidir sobre esto querían saber la respuesta que les da RRHH.

El Director General indica que se estudiarán las vacantes y se cubrirán aquellas que sean esenciales. Cree que todas no, por políticas de ahorro.

También indica si hay algún error respecto al C18 y A24, se hablará y corregirá el mismo. Se hablará con provisión y si existe errores se modificarán y se comunicarán.

CCOO interviene para decir que la documentación que le ha llegado no estaba completa. (Se pone de manifiesto que al resto de secciones sindicales sí, por lo que asume que será error suyo).

UGT hace uso de su turno y señala que en este expediente están de acuerdo con los compañeros de Coalición, en cuanto a la justificación de la subida, se señala *"Este puesto actualmente desempeña funciones de secretaría de dirección"* y se habla de un puesto de C218 jefe de grupo. No les parece la argumentación razonable. Si se estima que este puesto conlleva una serie de responsabilidades, carga de trabajo, toma de decisiones, etc... la justificación es endeble y creen que también se debería hacer con otros conceptos de valoración que no sea la toma de decisiones.

La Coalición SPLS-USO está de acuerdo con la intervención de la Coalición SPPME-A/SAB/SEM y señalan que con 5 vacantes es imposible funcionar. Toma la palabra el representante de SPLS y explica que en relación con el punto segundo y el cuarto traen un informe sobre lo que entienden que se ha de alegar.

El Director General les propone que lo manden por email y que lo harán llegar al resto de secciones sindicales.

Se procede a votar sobre el punto segundo:

Coalición SPPME-A/SAB/SEM: Abstención.

CCOO Abstención.

CSIF: Abstención.

UGT: Abstención.

Coalición SPLS-USO: Abstención

El Jefe de Servicio de RRHH, indica que se va tan rápido a veces, que se cometen errores y procederá a revisar el expediente de modificación de la RPT de Secretaría General. A lo que CSIF, solicita que ese expediente se retire de la Mesa hasta que se defina el concepto.

La dirección General señala que desde Provisión le indican que no ha habido ningún cambio con respecto al factor de valoración del que existía con otro puesto que había en Secretaría.

Código Seguro De Verificación	Notario/a: TROTEC/A/537/CQ--	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Díaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones		Página	3/11

06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

La Jefa de RRSS indica que se ha hecho lo mismo que el puesto de otro compañero que se acaba de jubilar

CSIF insiste a que se retire del orden del día a lo que el Director contesta que no se va a retirar.

Se procede a pasar al tercer punto y se les da la palabra al Director de Educación y la Jefa de Servicio para que expliquen un poco este punto.

El Director de Educación se presenta y pasa a explicar la propuesta de la modificación del calendario del CEE Virgen de la Esperanza que ya está en Intervención con el informe de RRHH. Se espera que se apruebe un nuevo calendario que englobe un turno de tarde, que es lo que tiene de necesidad el Centro Virgen de la Esperanza. Esto tenía alguna problemática, en cuanto a la subida de sueldo, y se ha intentado ajustar su calendario al escolar para poder atender, como se debe a los niños con necesidades educativas específicas. Con el informe para que no sea superior el horario de ellos al horario de los profesores se espera que se quede por fin aprobado este calendario.

El Director General señala que después del primer requerimiento que se tuvo de Intervención, se tuvo una reunión con el Viceinterventor en donde establecía una limitación además del calendario, fue que no supusiera ningún coste respecto a la tarde que debería echar el personal del colegio Virgen de la Esperanza. En función a ello, se ha hecho una serie de modificaciones que se ha entregado a las secciones sindicales.

Ha llegado otro informe de Intervención y supone un nuevo requerimiento que se pide una nueva calendarización de esas horas de los turnos de la tarde, a efectos si hay realmente un cumplimiento real y efectivo de las horas de este personal. Con el nuevo informe se espera que esto ya quede cerrado el calendario. Se trata en este punto de dar información como iba este tema a las secciones sindicales y dales respuestas a las preguntas que se han hecho estos meses.

Da paso a una ronda de las secciones sindicales

Coalición SPPME-A/SAB/SEM entienden que ese Informe del que habla de Intervención no es el que tenemos. El Director General de Recursos Humanos le contesta que no, que llegó ayer a las 14:50 horas.

CCOO indica que se consulte el acta de la mesa que esto se negoció y comprobaran que ya se propuso que se acogieran al calendario de Portería.

A lo que el Director responde que en el mismo informe de Intervención recalca otra vez que no es posible, que no puede ser asimilable a portería, que viene reiterado por el Viceinterventor.

En el mismo sentido habla el Director de Educación, reiterando que en la reunión tenida con el Viceinterventor se dijo que eso suponía un incremento de sueldo y que ya se había incrementado el sueldo en el proceso de estabilización.

El representante de CCOO indica que se recoja que el calendario de portería se aprobó en Junta de Gobierno en el 2013, y en el 2017 tuvimos un acuerdo de Mesa, en donde se incorporaba los días de asuntos propios, vacaciones y la antigüedad.

Solicitan que se incorpore este acuerdo al calendario, para que sea igual al de Portería.

El Director General señala que eso lo tendrá que ajustar el Servicio de Educación. Que RRHH no va a profundizar más en este asunto, porque desde Intervención, señalan que estas funciones no son equiparables a las de portería. Entiende que el Servicio de Educación tendrá que hacer un calendario, planificarlo y organizar para que estos días correspondan a los días que no son lectivos, para que no afecte al normal funcionamiento de Colegio.

Código Seguro De Verificación	W6t6t5nd/17376/s33/0000	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones		Página	4/11



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

Desde CCOO solicitan que se ajuste al calendario incluyendo también los permisos que se establecen en el calendario de portería.

CSIF no entra a valorar hasta que no tengan el nuevo Informe. En relación a equiparar el calendario de las compañeras que se encuentran en el Colegio con el calendario docente de la Junta, pregunta si eso es lo que se plantea. El Director de Educación, señala que no al 100% pero que el calendario escolar de Sevilla tienen que seguirlo, porque los niños entran en septiembre y salen en junio y este personal tiene que atender a niños.

Sigue diciendo que el número de horas que tienen que hacer como funcionarios del Ayuntamiento de Sevilla, hay que ajustarlo o encajarlo con el calendario del curso escolar.

CSIF queda a la espera del siguiente expediente que nos mandéis.

UGT se adhiere a lo expuesto por CCOO en relación a los asuntos propios, vacaciones y antigüedad y, quedan a la espera de la adaptación de este calendario.

Coalición SPLS-USO indica en el mismo sentido que se debe tener en cuenta los días de este personal.

Se entra en el punto cuarto de la convocatoria que sería la valoración de los Puestos de Trabajo de la Gerencia Municipal de Urbanismo y Medio Ambiente de Sevilla, y el Director General da la palabra a la Jefa de Sección de RRHH de la GUMA, Carmen Torregrosa.

El CSIF interrumpe para preguntar cuál es la motivación para presentar esta documentación de la GUMA, se pregunta si hay que votar algo... No vemos nada que en mesa de empleados públicos del ayuntamiento hayamos movido sobre esta documentación. Indica que no sabe el motivo para mandar esta documentación a las secciones sindicales... en ningún momento del informe se ve claro.

El Jefe de Servicio de RRHH, señala que está bien explicado todo, que hay algunos archivos de unas 800 páginas y le responde al CSIF, que lo que está preguntando lo debería saber. Lo que se pregunta, es que pinta esto en Mesa de EEPP del Ayuntamiento. Contestando a esto explica que no hay una Mesa de Funcionarios que acoja a sus OOAA, que actualmente los únicos funcionarios son los del Ayuntamiento de Sevilla. No hay funcionarios de la GUMA, no hay funcionarios de la Agencia Tributaria, ni del IMD, ni del Alcázar. Sólo hay funcionarios del Ayuntamiento y la representación del todo el personal funcionario del Ayuntamiento están en la Mesa de EEPP y por lo tanto, cuando se acomete una valoración de puestos de trabajo, definidos en la RPT como de funcionarios, no como laborales, la negociación se tiene que hacer inexorablemente aquí, independientemente de que no le afecte a los funcionarios del Ayuntamiento que trabajan en el Ayuntamiento de Sevilla.

Porque a lo mejor en el futuro se crean funcionarios propios en la Gerencia de Urbanismo o de la Agencia Tributaria, es una posibilidad. Estamos hablando del presente que nos está obligando a recorrer un camino difícil para normalizar la situación de un organismo autónomo, integrado fundamentalmente por personal laboral, pero que desarrollan funciones propias de funcionario y que hasta el año 2020, no tuvo normalizada una RPT. Estamos en un acercamiento mutuo del

Código Seguro De Verificación	1661c36a4d7d37c6/8e23772e	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones		Página	5/11
Url Para Verificación			



NO DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
SERVICIO DE RELACIONES SOCIALES

06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

Ayuntamiento a la GUMA, y de la GUMA al Ayuntamiento y ese proceso está diseñado en tres fases. La primera se culminó con la aprobación de la primera RPT del organismo autónomo, la segunda, es la que traemos hoy aquí que consiste en la valoración de los puestos de trabajo de esa RPT y la tercera sería la oferta a los actuales laborales de la Gerencia que lo deseen, de un proceso de funcionarización, que sin perder la retribuciones actuales, les permita otra perspectiva de movilidad laboral.

Como estamos hablando de una valoración de puestos de trabajo de funcionarios, la negociación se tiene que hacer aquí y a nosotros no nos va a costar nada, las consecuencias prácticas las va a tener la Gerencia.

Cuando acabe este proceso, la situación se reconducirá a la normalidad, esa situación que nos advertía la Intervención y Secretaría tantas veces de que tenemos un organismo autónomo que ejerce competencias que supone ejercicio de autoridad (concesión de licencias, inspecciones...) y que no debe estar en manos de laborales sino en manos de funcionarios.

Señala que eso es lo que se pretende y agradece a la Gerencia que hayan cogido no exactamente nuestro manual de valoración, pero sí que hayan intentado un acercamiento en cuanto a la metodología de valoración de los puestos y a la utilización de nuestro valor del punto como valor de referencia para su VPT. Y eso sí se le agradece.

CSIF toma la palabra, indicando que no lo acaba de tener claro, que no van a interferir en los turnos porque tendrán que hablar el resto de secciones según el orden que se ha establecido, pero se pregunta que, si va a negociar la valoración del personal funcionario de la GUMA y teniendo en cuenta el concepto que define este manual, que dice "criterio de valoración para los complementos retributivos asociados a los puestos de trabajo de la Gerencia" se va a hablar sobre una valoración que se hace con un manual que en esta Mesa no se ha aprobado, por eso genera cierta incertidumbre, no sabe cómo se come un tema así. Le gustaría saber la fecha en la que se aprueba este manual sobre el que se ha hecho la propuesta que viene desarrollada y tiene unos criterios. Pues en relación al que se ha intentado asemejar, me gustaría saber la fecha y si es que la intención es que la modificación futura del manual de valoración dentro del Ayuntamiento sea igual. No entiende el sistema

El Jefe de Servicio de RRHH indica que en la documentación que se han mandado a las secciones está todo, está el manual de valoración y le indica que cuando sea el turno del CSIF pregunte aquello que quiera. La Mesa es hoy, es decir, nadie coarta la posibilidad de discutir el manual de valoración, es decir hoy cuando se aprueba si se aprueba se aprueba todo. Que la Mesa es para eso, para discutir todo.

CSIF no es discutirlo, es el procedimiento, porque entienden que la propuesta no se ha construido en 0,2 segundos. Y ha habido un debate técnico en la GUMA y entiende que si se va a negociar aquí, los debates técnicos se tienen que ver aquí junto con los compañeros que tuvieran que intervenir de la GUMA

El Jefe de Servicio de RRHH señala que la capacidad para ordenar y dirigir las Mesas es del Ayuntamiento no del CSIF a lo que el CSIF responde que no es ordenarlo, pero que entienden que hay una disfunción en el planteamiento y están en la obligación de trasladarlo

El Director General indica que comienza el turno de las secciones sindicales con su orden establecido siempre en todas las Mesas y le da la palabra en primer lugar a Jefa de Sección de RRHH de la GUMA.

La Jefa de Sección de RRHH de la GUMA indica que la documentación que se trae a la Mesa es el resultado de todo el trabajo que se ha estado realizando desde que se inició este proceso

Código Seguro De Verificación	NetoBend/T0376/np38/-/0=	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones		Página	6/11

06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

con la aprobación de la RPT en el año 2020, para que la Gerencia consiga tener los puestos de funcionarios del Ayuntamiento con su consiguiente valoración de puesto y su complemento específico. Para ello se ha preparado un manual de valoración de puestos, donde se han tenido en cuenta las especificaciones o la especialidades que tiene la prestación de servicios en la Gerencia y se ha intentado asimilar o mantener lo que son la misma determinación de factores que tiene establecido el Ayuntamiento. El manual no es el mismo, no recoge las mismas condiciones, si los mismos factores, aunque se ha extendido más en cuanto a los subfactores que se han tenido en cuenta y las variables que se han analizado para tener en cuenta. Indica que este proceso de valoración de este manual, se ha estado trabajando en la Gerencia desde que se aprobó la RPT en noviembre del 2020, con algunas modificaciones que ha habido que hacer, entrando en el estudio de funciones, que les llevó a una primera modificación de la RPT en diciembre del 2023 y que dio paso a que se pudiera iniciar el proceso de elaborar el manual de valoración de puesto y proponer la valoración de los puestos. Sigue explicando que en ese manual, en ese estudio de las funciones se han hecho todas esas fichas que son esos ochocientos y pico de documentos, donde se especifica cada puesto de trabajo, con las funciones, la misión y las actividades que se desarrollan. Dichas funciones se han elaborados en la mayoría de los casos, por los propios empleados de la Gerencia. Se ha hecho una recopilación de las funciones y se han incluido de manera más estandarizada en esas fichas, para poder llegar a una síntesis de lo que se hace en cada puesto y a partir de ahí se ha hecho la valoración. En esas fichas se recoge unas condiciones particulares que desde la Gerencia se han tenido en cuenta a la hora de valorar sus puestos, como son la especialización que supone la materia urbanística en el desarrollo de la actividad que viene realizando la Gerencia desde su constitución y, las características en cuanto a la jornada de trabajo que se viene desarrollando. Señala que ambas cuestiones se han tenido en cuenta en este manual y en esta valoración, así como, los años que la Gerencia lleva en funcionamiento y la situación del convenio colectivo. En cuanto a la valoración se ha utilizado un sistema para la determinación del complemento específico, que es la valoración por puntos, se determina para que haya una cierta similitud con la Corporación Municipal, que se utilice el mismo valor del punto y lo que se ha determinado son factores y subfactores, que siendo similares a los del Ayuntamiento, se han adaptado a las circunstancias específicas y las necesidades que se han considerado oportunas. Se ha traído una documentación que rectifica en algo lo que se os ha mandado, que determina el valor que debe tener el personal funcionario que pase a prestar servicios en adelante en la Gerencia. Explica que no es nada que afecte al personal laboral de la Gerencia, sino que es un paso más para que la Gerencia pueda completar el paso a tener personal funcionario del Ayuntamiento en la prestación de servicios.

El Director General indica que comienza el turno de las secciones sindicales

Coalición SPPME-A/SAB/SEM pregunta si los trabajadores que se van a adscribir ahora, se les va aplicar el convenio colectivo como a los anteriores o se le aplica el reglamento de funcionarios y el convenio juntos. Indican que los temas de funcionarios no se aprueban en mesa general de empleados públicos sino en mesa de funcionarios.

Surge un tema de redacción, si nos vamos a la memoria en el 2º folio cuando habla del régimen aplicable en la funcionarización pone en el 2º párrafo -En consecuencia el personal funcionario de la GUMA será de aplicación a todos los efectos al código de productividad del Ayuntamiento de Sevilla reformado en 2017-, no se reforma, se hace uno nuevo, la reforma nunca llegó a aplicarse. Por tanto simplemente por el tema de que haya después algún recurso o algo En el resto indican que compartimos la celeridad de este asunto

CCOO explica que le parece muy extensa la documentación y que para una mesa es complicado verlo, que se necesitaría más tiempo. Comenta que los compañeros de la gerencia les han

Código Seguro De Verificación	Estado	Fecha y hora
N8toS8nd/7D2T6/ap32/mQ==	Firmado	20/05/2025 08:59:22
Firmado Por	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Fernando Diaz Orta	Página	7/11
Maria Romero Lineros		
Observaciones		
Url De Verificación		



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

hecho saber que la RPT que tienen no tiene funciones ni actividades y la que se trae a Mesa si las tiene y choca un poco. Es más el manual solo valora las categorías y jefaturas y no valora conceptos como desempeño de esfuerzo, nocturnidad, que sí tenemos en nuestro manual. También comentan que no se está cumpliendo el documento transitorio que se aprobó la Junta de Gobierno.

CSIF agradece las explicaciones y entienden que es necesario el desarrollo que se hace pero la duda que les surge es que la fecha del manual es del 2023, según ha escuchado y se empieza a trabajar en el ámbito de la GUMA por mesas técnicas por compañeros/as de allí ya con un recorrido largo de mesas técnicas que tienen que ser en este ámbito de mesa de empleados públicos y no por corregir a mi compañero de SPPME que él sabe más sobre esto, pero aquí también viene un organigrama de compañeros de personal laboral, entonces entiende que se haga en mesa de empleados, pero este viene pertrechado ya desde las mesas técnicas de compañeros/as de la GUMA. Y no se ha debatido en el ámbito de esta mesa, y ahora se pone a decisión de esta mesa que digamos sí, no o abstención o lo que corresponda, a lo que han debatido antes compañeros de la GUMA. Traslada, por cierto, desde esa organización sindical el desconcierto que esto genera. Sigue señalando que se va a plantear un escenario, no muy lejano, si se hace con la celeridad que se traslada, o si no tiene tanta celeridad. Indica que aquí hay un reconocimiento de dificultad con una implementación de nivel y en el momento en que se haga la funcionalización por el Ayuntamiento de Sevilla, estas personas con su grado podrán participar en los procedimientos de provisión. Este procedimiento no se pone a disposición de las provisiones escasas y fuera de tiempo que se suceden en el Ayuntamiento. El debate teniendo una nueva valoración, porque este es el único órgano que se puede decidir sobre los funcionarios y funcionarias del Ayuntamiento de Sevilla, no se tiene ese debate en los mismos términos ni con la misma argumentación para valorar a los funcionarios/as del Ayuntamiento y además recientemente se ha hecho un cálculo para desplazar a personal funcionario recurriendo al manual de valoración del Ayuntamiento a la mejor renovación del Ayuntamiento, aun ya teniendo conocimiento, por lo que parece, de que se está usando otro manual para el personal que trabaja en la GUMA. Señalan que están desconcertados. Y que entienden que este procedimiento debía haber tenido el debate técnico en esta mesa pero no serán ellos los que "metan un palo en la rueda"

La sección sindical de UGT indica que se les plantean dudas, que entienden que es una primera toma de contacto y que se deberán celebrarse más Mesas, no tiene sentido tratar que se nos remita un documento de más de quinientas páginas y que pretenda aprobarse cuatro días después sin espacio para la negociación y que si los funcionarios que prestan sus servicios en la GUMA, son funcionarios del Ayuntamiento de Sevilla, deberían usar el mismo manual que se aplica en el Ayuntamiento de Sevilla, no tiene sentido que existan dos manuales de valoración diferentes. Hay otra cuestión que son las cantidades retributivas del complemento del personal transitorio, señalan que son partidarios que se introduzcan unas cláusulas de garantía retributivas para los casos de los trabajadores que puedan ver mermadas sus retribuciones con motivo del cambio organizativo a desarrollarse. Determinar que esos CPT sean revalorizables y no reabsorbibles conlleva a la creación de unos puestos privilegiados, porque esa diferencia se va alargando a lo largo de su carrera profesional. Ya tenemos nefastos casos aquí en la casa donde se negociaron los CPT que parece que se olvida su nombre y la T es de transitorio, que

Código Seguro De Verificación	Estado	Fecha y hora
NE=36nd/TB3T6/8p33/mQ==	Firmado	20/05/2025 08:59:22
Firmado Por	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones	Página	8/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verificarv2/code/NE=36nd/TB3T6/8p33/mQ==	



MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

tiene un tiempo de transición o debe tenerlo, entonces ¿qué ocurre?, que una cláusula de salvaguarda salarial que garantice las retribuciones de un trabajador que pueda verse afectado por una reorganización, no debe convertirse en un privilegio, pues estamos perjudicando a la mayoría.

Coalición SPLS-USO se manifiesta en la misma línea del resto de compañeros y remite al informe que han presentado en el punto segundo.

Se procede a la votación de dicho punto:

Coalición SPPME-A/SAB/SEM: A favor de la propuesta.

CCOO: En contra de la propuesta.

CSIF: Manifiesta que no va a votar y emplaza a una mesa técnica para debatir este tema.

La Secretaria de la Mesa le ruega que se ciña a emitir su sentido del voto con respecto a esta propuesta que ha sido enviada en tiempo y forma.

No emite voto.

UGT: En contra de la propuesta.

Coalición SPLS-USO: En contra de la propuesta y ruega que haya la misma celeridad para valorar los puestos de la Policía Local.

El Director pasa al punto quinto "Anexo del Reglamento del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Sevilla por el que se regula el Calendario de la Policía Local" e indica que se ha mandado la documentación hace dos días, con carácter de urgencia, por tanto tendremos que votar dicho carácter de urgencia.

Explica que el carácter de urgencia es por intentar llegar a un acuerdo e intentar cumplir con los plazos y tener cerrado el Reglamento a efectos de tener regulado las condiciones del calendario de policía con vista a las fiestas primaverales, la calendarización anual de navidades... una regulación completa del calendario laboral, con la idea de que llegue a Pleno la tercera semana de marzo. Ese es el carácter inminente que tiene esta propuesta.

Se procede a votar este carácter de urgencia:

Coalición SPPME-A/SAB/SEM: A favor de la propuesta.

CCOO agradece que se haya entendido que este punto debe venir a mesa de empleados públicos y no a la mesa de funcionarios y con respecto a la urgencia no van a votar algo que no aparece en el orden del día con el carácter de urgente y se pide que se retire del orden del día este punto.

CSIF señala que algo se les escapa porque en el mes de enero se tuvo otra Mesa en la que se nos comentó que ya había venido la propuesta de la jefatura de policía y ahora se encuentran con una propuesta de 4 de marzo a las 13:18 horas y la convocatoria de mesa ese mismo día. Les parece una falta de respeto a las secciones sindicales. Indican que en este caso van a votar no al carácter de urgencia.

Interviene el Jefe de Servicio de RRHH, señalando que las circunstancias son las que son y las circunstancias nos fastidian a todos. El Pleno es el último que hay antes de las fiestas primaverales y todos estamos interesados en tener resuelto este tema. Pide que todos sean constructivos. Si no, al final habrá que llevar al Pleno el plan que se aprobó el año pasado y que caducó al acabar el plan de navidad.

Código Seguro De Verificación	N8tc56nd/TP8T6/sp3J/mQ==		
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones	Página 9/11		
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verificav2/code/N8tc56nd/TP8T6/sp3J/mQ==		



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

Coalición SPPME-A/SAB/SEM señala que esto es anexo al personal funcionario, ¿no?. Los reglamentos del personal funcionario se negocian en la mesa general de Funcionarios. Al ser un anexo tiene que ir a mesa de funcionarios.

UGT: vota no a la urgencia

Coalición SPLS-USO vota que no a la urgencia

El Director General de RRHH indica que entiende que no se toca el punto y se tendrá que aplicar el calendario vigente.

Hablan todas las secciones sindicales a la vez.

El Jefe de RRHH señala que la buena voluntad es importante. Indica que no se va a poner en riesgo el 25% de la plantilla de policía local, por discusiones sindicales de un tipo y otro. Añade que su responsabilidad como Jefe del Servicio de RRHH, que recibe de la jefatura de policía local una propuesta de regulación que no comparto en algunas cosas y sí en otras. Pero insiste en que no va a poner en riesgo

a una plantilla de 1200 personas, por circunstancias que no vamos a calificar, las que sean. El lunes esto tiene que estar en Intervención y si las secciones sindicales niegan esta mesa, se tendrá que buscar una solución. La solución podrá ser llevar esto a mesa de funcionarios mañana o no hacer mesa y que la jefatura lleve al pleno este asunto con un informe de RRHH viendo lo que propone el Jefe que genera cierto consenso, busquen alguna solución.

Lo que no va a hacer es plantarse el viernes de dolores, sin saber cuánto van a cobrar la policía, porque sería muy irresponsable por parte de RRHH.

La Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección señala que se reitera en su criterio y que esto debería tratarse en Mesa General de Funcionarios y que es insignificante el número de personal laboral al que afecta el Calendario de Policía para tratarse en Mesa General de Empleados Públicos.

El representante de SPLS indica que son conscientes de importancia y el calado que tiene el tema. Ya se comentó por parte de RRHH en enero que ya estaba la propuesta de la jefatura de Policía Local y ahora nos llega esa propuesta con celeridad. Les interesa el presente y hablamos de Semana Santa y aún no se ha liquidado la anterior.

El Jefe de RRHH indica que se va a pagar cuando se tramite el reconocimiento extrajudicial de crédito. Añade que si se quiere mezclar todo y queremos embarrar el terreno, cada uno es libre y luego se lo explicáis a vuestros compañeros. Mi responsabilidad es que los funcionarios de la Policía Local sepan a qué atenerse y tengan las reglas claras. Señala que la obligación de las secciones sindicales así como la suya propia es ofrecerles una solución, una seguridad y unas reglas claras a unas 1200 personas, que es el 25% de la plantilla municipal.

CSIF plantea que hay que reglar la situación. No se trata de enfrentamientos con los compañeros, se trata de un incumplimiento que se viene haciendo de forma reiterada a los

Código Seguro De Verificación	Neto28nd/TBQ76/m35/mQ==	Estado	
Firmado Por	Fernando Díaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:22
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:54
Observaciones		Página	10/11
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/Neto28nd/TBQ76/m35/mQ==		



06/03/2025

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS

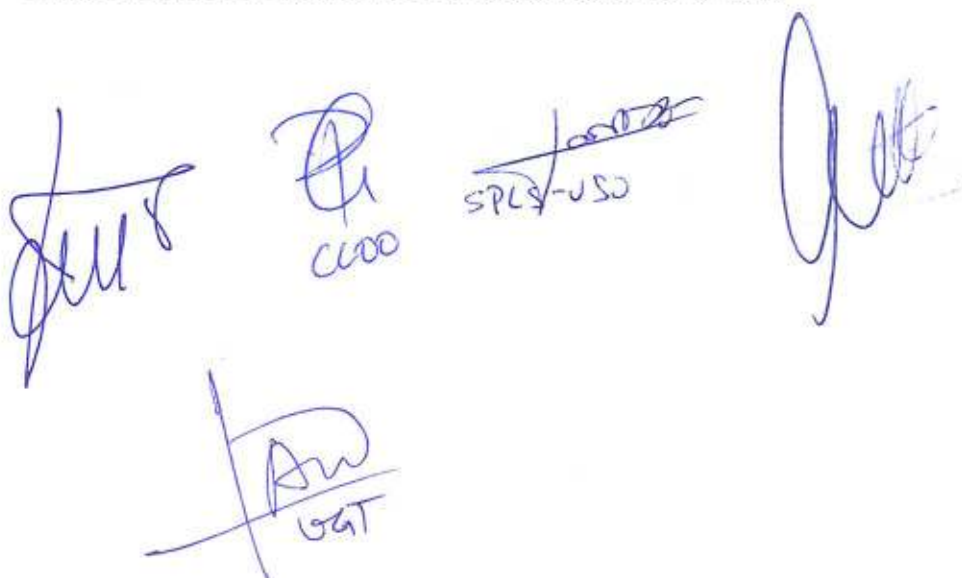
acuerdos y la premura con la que se traen los temas. CSIF, pues habrá que ver las propuestas de las secciones sindicales, por lo menos que se le escuche.

El Jefe de Servicio de RRHH, contestando a las referencias de enero, que se han hecho de la propuesta de la Jefatura de Policía Local, señala que la que él tiene, está firmado el 4 de marzo. Aquí teníamos que estar debatiendo esa propuesta e indicando que os parece bien o que os parece mal.

La Mesa se pone a deliberar

El director General de RRHH indica que viendo la situación que se está dando, mañana se convocará a las secciones sindicales a Mesa General de Negociación de Funcionarios. Indica que enviará a las secciones sindicales las propuestas que hayan llegado a RRHH a fecha de hoy.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12:15 horas



Código Seguro De Verificación	N8toSPnd/T9aT6/np30/-0==		
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Estado	Fecha y hora
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:59:22
Observaciones		Firmado	20/05/2025 08:41:54
Url De Verificación		Página	11/11



