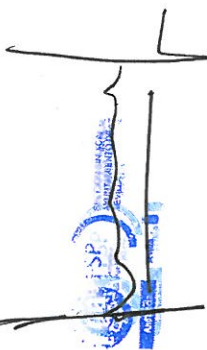


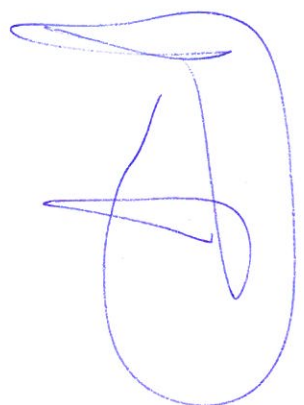
Tras varios meses de negociación y trabajo coordinado entre los representantes sindicales del Ayuntamiento de Sevilla, por un lado, y los servicios municipales implicados en la materia en representación del Ayuntamiento, con la titular del Área de Hacienda y Administración pública al frente, a fin de llevar a cabo la necesaria reordenación del sistema retributivo actual del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Sevilla, los abajo firmantes

ACUERDAN

PRIMERO.- Proceder a la adecuación de los siguientes conceptos retributivos:

- Productividad fija y periódica, que en la actualidad varía en función del grupo de titulación y nivel del puesto, y que oscila entre un mínimo anual de 1.015,92.-€ y 1.802,52.-€, excluidos los cuerpos estatales.
- Paga de marzo o bolsa de vacaciones que se abona en el mes de marzo será prorrateable en proporción al tiempo trabajado desde el mes de marzo del año anterior hasta el 28 o 29 de febrero del año siguiente, devengándose el día 1 de marzo.
- Pagas proporcionales por importe del 3.68% de las retribuciones íntegras anuales de cada empleado, que actualmente se perciben en dos veces, a razón del 1.84 % junto con la paga extraordinaria de junio y el otro 1.84% junto con la paga extraordinaria de diciembre, calculado sobre las retribuciones anuales percibidas en el período de seis meses anteriores a la fecha de devengo, devengándose el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos en que el importe se deducirá proporcionalmente al tiempo trabajado:

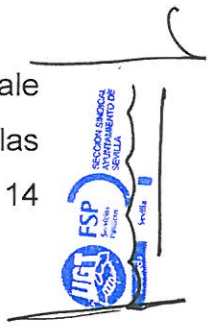




1. cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día del devengo de la paga no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a junio o diciembre
2. disfrute de licencia sin derecho a retribución
3. cese en el servicio activo, salvo por causa de jubilación, fallecimiento o invalidez, en cuyo caso los días del mes en que se produce el cese se computarán como mes completo.



- El premio extraordinario por 20 años de servicio activo, y que equivale en la actualidad al 20% de las retribuciones básicas, incluyendo en las mismas las pagas extraordinarias, y que actualmente se percibe en 14 pagas (12 mensualidades y dos pagas extras)
- El premio extraordinario a efectos pasivos para el personal que viniera percibiéndolo en activo, en cuyo caso el 20% se calcula sobre la pensión bruta reconocida por la Seguridad Social.



SEGUNDO.- Esta red denominación de conceptos retributivos no puede suponer, en modo alguno, incremento ni disminución de las retribuciones que se vinieran percibiendo por estos conceptos en el año 2014. Las retribuciones íntegras anuales de cada empleado municipal con el nuevo sistema retributivo deberán ser del mismo importe que las que se percibieran en cómputo anual con el sistema retributivo que se sustituye, sin perjuicio del resultado de la valoración del Plan Corporativo de Productividad que se aprueba.



TERCERO.- Se acuerda red denominar como complemento específico, dentro del componente ejecución de tareas, las siguientes retribuciones:

- Paga de marzo.
- Productividad fija y periódica.
- 3,68 por 100 del sueldo anual correspondiente al grupo de clasificación.

- 3,68 por 100 del importe anual del complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo.
- 3,68 por 100 del complemento específico actual correspondiente al puesto de trabajo, previamente incrementado en el importe de la paga de marzo y la productividad fija.
- El saldo que arroje la suma de los conceptos enumerados dividido por catorce dará la cuantía del incremento del complemento específico mensual. Dicha cuantía multiplicada por doce y dividida por 59.88, salvo para el Grupo E que se dividirá por 62.40, nos dará el número de puntos que habrá que reconocer a cada puesto de trabajo dentro del componente ejecución de tarea del complemento específico.

CUARTO.- Se acuerda redefinir como programa corporativo de productividad, cuyo desarrollo se contiene en anexo a este Acuerdo, el 3,68 por 100 del valor de los trienios, productividad que será abonada mensualmente.

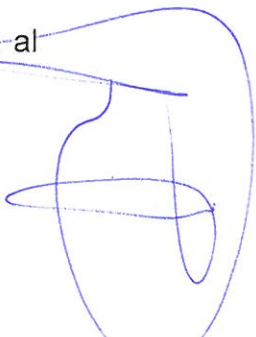
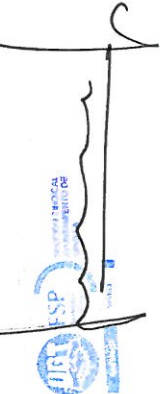
QUINTO.- Se mantienen los complementos personales establecidos en el Acuerdo de Junta de Gobierno de 10 de abril de 2008, modificado el 9 de octubre de 2008, por el que se aprobó la aplicación del complemento personal previsto en el punto 4.4 del Acuerdo de negociación de 8 de noviembre de 2006 abril sobre reasignación del personal municipal del CUYE, los cuales seguirán el régimen previsto en el citado acuerdo de Junta de Gobierno, así como aquellos otros complementos personales que en la actualidad se vengán percibiendo. Estos complementos se incrementarán en el 3,68% sin que ello suponga modificación alguna del régimen de los mismos.

SEXTO.- Los empleados municipales que tuvieran reconocido algún complemento personal no experimentarán absorción alguna de este último como consecuencia de la reordenación de conceptos retributivos acordada.

SÉPTIMO.- Las productividades específicas previstas para determinados servicios o puestos de trabajo (poda, exhumaciones, agencia tributaria, policía, bomberos, fiestas primaverales, etc.) continuarán aplicándose con su regulación actual, mientras no se negocie una modificación de los respectivos programas. A partir de la fecha de este acuerdo tales productividades verán incrementada su cuantía en un 3,68 por 100, sin que ello suponga modificación alguna en el calendario de reconocimiento y pago de tales productividades según los respectivos programas. En el caso concreto de la productividad de la Agencia Tributaria, el aumento de un 3,68 por 100 en el módulo de productividad asignado a cada puesto de trabajo no se considerará como un incremento a efectos del régimen transitorio dispuesto en el apartado A.7) – Normas transitorias de adaptación-- del vigente programa de productividad. A los mismos efectos, se entenderá que el aumento del complemento específico fruto de este Acuerdo, en la medida en que no supone incremento retributivo alguno, tampoco se absorberá del módulo de productividad anual fijado para los funcionarios incluidos en el mencionado apartado A7.

OCTAVO.- El vigente premio extraordinario se redefine como programa corporativo de productividad, cuyas bases se contienen en anexo a este acuerdo. Como aspectos fundamentales de dicho programa se pactan los siguientes:

- Quedarán incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación del programa los funcionarios de carrera y los laborales fijos con una antigüedad reconocida de, al menos, veinte años.
- El módulo individual de este programa de productividad estará compuesto de los siguientes conceptos:
 - 20 por 100 del sueldo anual correspondiente al grupo de clasificación del empleado.
 - 20 por 100 del valor anual de los trienios reconocidos al empleado.
 - 2,857 por 100 del complemento de destino anual correspondiente al nivel del puesto de trabajo de que se trate.



o Un porcentaje variable del complemento específico anual del puesto de trabajo, porcentaje que debe arrojar un resultado equivalente al 2,857 por 100 del complemento específico anterior al incremento establecido en el punto tercero de este Acuerdo.

o Las cantidades anteriores se verán incrementada en un 3,68 por 100 de su importe para los empleados con un nivel de valoración más elevado, en un 3 por 100 para los empleados con un nivel de valoración medio y en un 2 por 100 para los que tuvieran un nivel de valoración inferior a la media. Esta valoración de los empleados municipales se residenciará en una Comisión de Evaluación de los Planes de Productividad, de composición paritaria, entre el Ayuntamiento y las secciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

- El pago de esta productividad se prorrateará en doce mensualidades de igual cuantía.
- A partir del Acuerdo, dejará de detraerse el 8,5 por 100 del importe del Premio Extraordinario de activo.

NOVENO.- En el plazo máximo de seis meses a partir de la aprobación de este Acuerdo, se procederá por parte del Ayuntamiento a la devolución, a los trabajadores en activo que estuviesen afectados, de las cantidades que se hubiesen detraído en concepto de 8,5 por 100 del llamado premio extraordinario.

DÉCIMO.- Dejar sin efecto los artículos del vigente Convenio Colectivo del Personal del Ayuntamiento de Sevilla, introducir fecha de aprobación del mismo), relativos al régimen de retribuciones del personal municipal, que se indican a continuación:

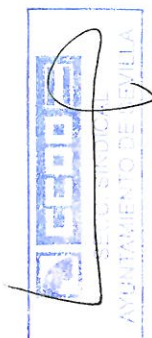
- Del artículo 48 las letra g) del apartado 9 y el apartado 13.
- Del artículo 49, el apartado 3.
- Del artículo 50 el apartado 7

SPPME-A
SEVILLA
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

ASOCIACIÓN SINDICAL
AYUNTAMIENTO DE
SEVILLA
FSP

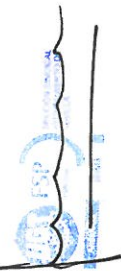
SECC. SINDICAL
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

- El artículo 51 queda redactado del siguiente modo: las pagas extraordinarias se devengarán y abonarán de conformidad con lo establecido en la LPGE para cada ejercicio, y en las normas que complementen o desarrollen la misma.
- El artículo 64.4.



Asimismo quedan sin efecto todos aquellos acuerdos, pactos o condiciones en la parte que contradiga lo estipulado por el nuevo sistema retributivo aprobado, salvo lo previsto en el presente Acuerdo.

UNDÉCIMO.- Dejar sin efecto los artículos del Reglamento del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Sevilla, aprobado en pleno de fecha..., relativos al régimen de retribuciones del personal municipal, arts 53 a 60, ambos inclusive y art. 70.3, así como todos aquellos acuerdos, pactos o condiciones que contradigan lo estipulado por el nuevo sistema retributivo previsto en este Acuerdo, salvo lo expresamente contemplado en el mismo.



DUODÉCIMO.- Con la aprobación de este Acuerdo entrará en vigor la segunda fase del programa corporativo de productividad, cuyas bases se adjuntan en anexo a este Acuerdo, y cuyas principales características son las siguientes:



- Quedarán incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de esta segunda fase del programa corporativo de productividad aquellos empleados municipales que tuviesen reconocida la primera fase del programa y hubiesen completado veinte años de servicios efectivos en el Ayuntamiento de Sevilla.
- Como consecuencia de las limitaciones impuestas tanto por la disponibilidad presupuestaria como por los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el crecimiento de la masa salarial, se imponen los siguientes límites máximos a este incentivo por grupos de clasificación:

- Grupos A: 43.000 euros.



- Grupos C: 37.000 euros.
- Grupo E: 32.000 euros.
- En cuanto al ámbito temporal, esta segunda fase del programa corporativo de productividad se aprueba con vigencia indefinida, sin perjuicio de que los topes máximos indicados se aplicarán exclusivamente durante los ejercicios presupuestarios 2014, 2015, y 2016. A partir de 2017, siempre dentro de la disponibilidad presupuestaria, se negociarán al alza las citadas cantidades.

DÉCIMOTERCERO.- Los trabajadores municipales que, a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, se encontraran en la situación de jubilación parcial percibiendo el llamado premio extraordinario, seguirán cobrando las mismas cantidades hasta alcanzar la jubilación definitiva, en cuyo momento se les integrará dentro de la nómina de pasivo como situación a extinguir, con las mismas cuantías que venían percibiendo.

DECIMOCUARTO.- En la hipótesis de que los tribunales de justicia reconocieran para el vigente premio extraordinario de pasivo su carácter premial, plenamente compatible con el sistema de pensiones de la Seguridad Social, se aprobaría la reinstauración del premio extraordinario de pasivo con la configuración que figura en el vigente Convenio Colectivo.

DECIMOQUINTO.- Se constituirá una comisión paritaria con la representación de la Corporación y las Secciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación para el seguimiento, interpretación y desarrollo del presente acuerdo.

DECIMOSEXTO.- cuando se implemente efectivamente el nuevo sistema retributivo, se liquidarán todos los conceptos devengados en el sistema anterior y pendientes de abonar.

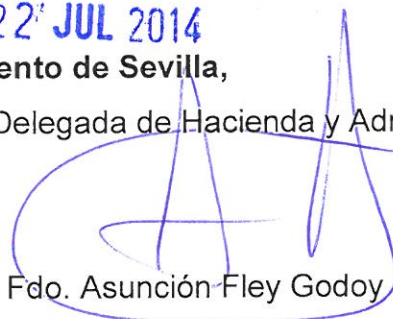
DECIMOSÉPTIMO.- El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el órgano municipal competente, con vigencia

trianual hasta 2016, prorrogándose anualmente, sin perjuicio de que, previa negociación colectiva y dentro de las disponibilidades presupuestarias, pueda modificarse al alza el importe de los conceptos previstos en el mismo.

22^a JUL 2014

Por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla,

La Tte. De Alcalde Delegada de Hacienda y Administración Pública



Fdo. Asunción Fley Godoy

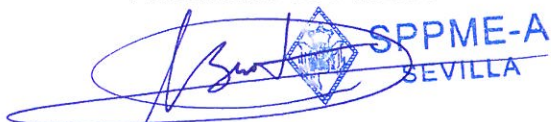
Por las Secciones Sindicales,

Secretario Gral. CCOO



Fdo: *Ignacio Pérez Rop*

Presidente SPPME-A



SPPME-A
SEVILLA

Fdo: **MANUEL BUSTELO**

Secretario General UGT



Fdo: **SANTIAGO DE LOS REYES**

Secretario CSIF



Fdo: **Santiago Reyes**

