Sindicato Servicios a la Ciudadanía
Diputación de Sevilla

DIPUTACION DE SEVILLA
ENTRADA SALIDA
15 DIC. 2016
REGISTRO GENERAL
HORA Nº 49.546

Hacienda

Sevilla, 16 de diciembre de 2016

El Pleno de la Diputación de Sevilla, en sesión ordinaria de 24.11.2016, adopta acuerdo sobre "aprobación inicial del Presupuesto General de la Corporación y de sus Organismos Autónomos y Sociedades, correspondiente al Ejercicio 2016", por importe global de 444.387.942,44 euros.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla núm. 275, de 26.11.2016, se inserta anuncio por el que dicho Presupuesto "se expone al público por plazo de quince días hábiles, durante el cual los interesados podrán presentar reclamaciones ante el Pleno", a tenor del art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En virtud de lo anteriormente expuesto, Isabel Vidal Moreno, en calidad de secretaria general de la Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras de la Diputación de Sevilla, en nombre y representación de la misma, presenta el siguiente escrito de **ALEGACIONES** al citado "Presupuesto General de la Corporación y de sus Organismos Autónomos y Sociedades, correspondiente al Ejercicio 2017", con el propósito de que éstas encuentren cumplida satisfacción en la sesión plenaria que se debatirá su aprobación definitiva, en aras del cumplimiento de los acuerdos alcanzados en negociación colectiva.

Fdo. Isabel Vidal Moreno
Secretaria General
Sección Sindical CCOO Diputación

CCOO
SECCION SINDICAL
DIPUTACION PROVINCIAL
DE SEVILLA

ALEGACIÓN PRIMERA
PARTICIPACIÓN SINDICAL

Cabe señalar que en la aprobación del presupuesto para el ejercicio 2017 se ha omitido la obligación de realización de la pertinente negociación con las centrales sindicales representativas de los trabajadores y trabajadoras de la Corporación, no teniéndose en cuenta ninguna de las solicitudes planteadas por la sección sindical de este sindicato. No se puede afirmar que se ha cumplido con la convocatoria de la mesa de negociación a la hora de tratar gran parte de las modificaciones de plantilla plasmadas en el anexo de personal, pues negociación en sí no ha existido, y en su caso, sólo podría hablarse de mesa informativa.

En las reuniones de la Mesa de negociación, la Corporación provincial se limitó a entregar a las organizaciones sindicales unos documentos ya cerrados, a los cuales se respondió pidiendo más información, más documentación que justifique las modificaciones que se proponían, e indicando que debían ser objeto de negociación. Por lo tanto, esta parte considera que se ha incumplido lo dispuesto en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que establece las materias objetos de negociación. Según lo anteriormente señalado, esa NO es la negociación que contempla la legislación sobre la materia que afecta a las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Numerosa jurisprudencia respalda estas afirmaciones, entre ellas las sentencias del Tribunal Supremo, de 30 de septiembre (casación 2566/2009) y 12 de julio (casación 2277/2005), ambas de 2010, donde se señala que es preceptivo, antes de la aprobación de una relación de puestos de trabajo, someterla a negociación. Y con las modificaciones que se incluyen en la plantilla presupuestaria para el 2017, se está modificando la relación de puestos de trabajo de 2014.

En este sentido también se pronuncia en la sentencia de 21 de junio de 2013 (casación 926/2012) donde dice al respecto: *"Esta Sala se ha pronunciado de forma reiterada sobre la cuestión planteada en el actual recurso de casación poniendo de manifiesto la necesidad de posibilitar una auténtica negociación sobre las Relaciones de Puestos de Trabajo de los funcionarios públicos. Entre las más recientes las sentencias de 26 de septiembre de 2011 (rec. num. 1546/2008); 6 de julio de 2011 (rec. num. 2580/2009); 21 de junio de 2011 (rec. num. 4175/2009); 18 de marzo de 2011 (rec. num. 6325/2008); 7 de noviembre de 2011 (rec. num. 4637/2010); 2 de diciembre de 2010 (rec. num. 4775/2009); y 19 de julio de 2010 (rec. num. 3157/2009)".*

La inexistencia de la mesa de negociación real y efectiva, en la cual se negocian aquellas materias relacionadas con las condiciones de trabajo que afecten al personal ha sido evidente, estando todo predeterminado y sin posibilidad de modificación. Se vulnera así lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en sus artículos 2.2.d) y 8.2.b), en donde se recoge el derecho a la negociación colectiva y en los art. 34 a 37 del TREBEP sobre el proceso de negociación.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que se cumpla de forma estricta las obligaciones legales en materia de negociación colectiva y que los futuros presupuestos se presenten en tiempo y forma según lo establecido en las normas legales, y se lleve a cabo la convocatoria de la Mesa General de Negociación permitiendo así la participación de las centrales sindicales con representación en los presupuestos de la Corporación en aquellas materias legalmente establecidas.

ALEGACIÓN SEGUNDA
NULA CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA para CUMPLIMIENTO de ACUERDOS

En el Presupuesto 2017, el Gasto de Personal (Capítulo I) se cifra en 123.348.643,12€, lo que supone que se mantiene prácticamente igual (sube un 3,69%) respecto a los créditos iniciales del ejercicio 2.016.

Las retribuciones del personal al servicio de la Diputación, sus Organismos Autónomos y Sociedades Mercantiles, no experimentan crecimiento algunos con respecto a 2016 al no contar, a la fecha de elaboración del presente Presupuesto con el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, pero sí se prevé partidas presupuestarias en caso de que finalmente las retribuciones del personal experimenten incrementos en dicha Ley, aunque sólo cantidades correspondientes al 1% del total de las retribuciones.

Multitud de medidas han sido recogidas en sucesivas ediciones del Convenio Colectivo y del Acuerdo de Funcionarios o responden a compromisos adquiridos por la Corporación mediante negociación colectiva. Pero que son sistemáticamente incumplidas y quedan sin ejecución, entre otras cuestiones, debido a la falta de la consignación presupuestaria necesaria para su desarrollo.

En 2007, se firma un ambicioso Plan Integral de Empleo[1], que contemplaba medidas que, por fin, daban respuesta a las aspiraciones de promoción profesional y estabilidad en el empleo de la plantilla. Desde entonces, la Diputación de Sevilla ha sido prolífica en acuerdos laborales que - aún teniendo carácter de aplicación general- se incumplen sistemáticamente y se convierten en papel mojado. Para cumplir lo acordado es necesario que se consignen presupuestariamente los créditos necesarios para su desarrollo.

Hay que traer a colación, especialmente, el acuerdo alcanzado en Mesa General de Negociación (07.10.2014) que ha permitido que la Diputación de Sevilla disponga (por primera vez en 30 años) de una Relación de Puestos de Trabajo, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla núm. 276, de 28.11.2014, y que supuso una primera clarificación de la estructura funcional y orgánica de centros y servicios así como conocer la situación real de los puestos existentes en las plantillas de personal funcionario y laboral.

Este Acuerdo incluyó el desarrollo inmediato de una serie de medidas que abren vías de solución a las situaciones de discriminación que afectan a una gran parte de la plantilla. También hay que traer a colación el Plan para la Reordenación de la Plantilla, de 15 de julio de 2016, en el que se establece el desarrollo de diversas cuestiones reflejadas en el acuerdo de RPT, tales como homologación horizontal, funcionarización, promoción horizontal, y otros aspectos de la carrera profesional del personal. Medidas que deben reflejarse presupuestariamente en el capítulo I del Presupuesto General de la Corporación para el ejercicio 2017. De no ser así, los acuerdos alcanzados mediante negociación colectiva quedan en *papel mojado*.

Cuando la política de personal o bien obvia la legitimidad de los compromisos alcanzados mediante negociación colectiva priorizando el interés particular de personas y/o grupos específicos, o bien elude el cumplimiento de los acuerdos de carácter general, la respuesta obligada de las

[1] Recogido como Anexo al Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Sevilla 2007-2009

organizaciones sindicales -y del personal afectado, de forma particular- es acudir al amparo de jueces y tribunales para demandar y exigir su cumplimiento.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 sean dotadas adecuadamente las partidas necesarias del Capítulo I para el desarrollo de los acuerdos comprometidos con el personal mediante los agentes sociales y adecue la realidad laboral al respeto hacia sus trabajadores y trabajadoras mediante el cumplimiento general y real del conjunto de acuerdos alcanzados.

ALEGACIÓN TERCERA
NULA CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA para CONTRIBUCIONES al PLAN de PENSIONES de la PLANTILLA de la CORPORACIÓN PROVINCIAL, como PROMOTORA del mismo

Aunque en el documento del Presupuesto 2017 se afirma que "los créditos consignados garantizan los derechos de carácter social de los empleados públicos contemplados en el Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios vigentes, firmados con los representantes de los trabajadores", no se recoge cantidad alguna en concepto de "contribuciones a planes y fondos de pensiones del personal funcionario y laboral".

- **Suspensión aportaciones Corporación**

En el Presupuesto de la Diputación correspondiente al ejercicio 2012[2] aparecen reflejadas las cantidades correspondientes a las aportaciones de la Corporación al Plan de Pensiones (área del Empleado/a Público, servicio de Personal, programa Acciones públicas relativas a la salud), bajo los epígrafes 12700 "contribuciones a planes y fondos de pensiones del personal funcionario" (530.960,92 €) y 13700 "contribuciones a planes y fondos de pensiones del personal laboral" (675.719,77 €).

Sin embargo, en enero de 2012, la Diputación de Sevilla suspende su obligada aportación, como entidad promotora, al plan de pensiones de la plantilla, por una interesada aplicación del RDL20/2011[3].

- **Reanudación aportaciones Corporación**

La Diputación de Sevilla debería haber reanudado en la nómina de enero de 2014 el devengo de las cantidades necesarias para satisfacer su aportación al Plan de Pensiones por dos motivos.

En primer lugar, porque dicha suspensión resulta modificada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014[4] que determina que una Administración Pública podrá "realizar aportaciones a planes de pensiones que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que hubieran sido suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2011" (como es el caso del Plan de Pensiones de la Diputación de Sevilla) y "no se produzca incremento de la masa salarial de dicha Administración"; requisito que también se cumple al no haber significado un incremento de la masa salarial respecto al ejercicio anterior (2013), dado el número de plazas y puestos vacantes a los que se ha suprimido la dotación presupuestaria[5], así como de jubilaciones sin reposición.

En segundo lugar, en aplicación del Acuerdo de Funcionarios y del Convenio Colectivo que establecen, en los artículos 47 y 63 respectivamente, que "la Diputación Provincial de Sevilla, como

[2] Pleno Diputación Sevilla 30.12.2011; punto 3º: Aprobación definitiva con resolución de alegaciones al Presupuesto General de la Corporación Provincial para 2012
[3] Real Decreto-ley 20/2011, 30 diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, art. 2.3 (BOE 31.12.2011)
[4] Ley 22/2013, 23 diciembre, Presupuestos Generales del Estado 2014, art. 20 aptdº 3º (BOE 26.12.2013)
[5] Aprox. 500 en 2013 y 266 en 2014

promotora del Plan de Pensiones de sus empleados, en tanto lo permita la legislación presupuestaria, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el reglamento del Plan".

- **Ejercicio 2017**

A pesar de lo establecido en los citados artículos del Convenio Colectivo y del Acuerdo de Funcionarios y de lo que se prevé establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 que así lo permitirá si mantiene lo que se establecía en la LPGE para 2016, un ejercicio más la Diputación de Sevilla no asume su obligación de mantener sus aportaciones como promotora del plan de pensiones de la plantilla, al no aparecer consignadas dichas partidas bajo ningún epígrafe en el Presupuesto de la Corporación para el **ejercicio 2017**.

Además, en el Presupuesto de la Corporación para 2017 tampoco se prevén las partidas necesarias para hacer frente a las cantidades resultantes de la inaplicación de la anteriormente citada Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, en lo relativo a las aportaciones pendientes correspondientes a los **ejercicios 2014, 2015 y 2016**.

Así mismo, CCOO reclama también que deben ser previstas, en las partidas que corresponda, las cantidades necesarias para hacer frente a las aportaciones no satisfechas correspondientes a los **ejercicios 2012 y 2013**, al ser un plan cuya vigencia es anterior a 01.10.2003[6].

Además, se deberá prever el abono de las cantidades perdidas como consecuencia de la no aplicación de la **rentabilidad neta anual** sobre las aportaciones que la Corporación tendría que haber realizado desde enero de 2012.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 se doten las partidas correspondientes a "contribuciones a planes y fondos de pensiones", tanto del personal funcionario como laboral, que resulten necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones de la Diputación -como entidad promotora del plan de pensiones de la plantilla- previstas en el propio Reglamento y de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo y el Acuerdo de Funcionarios, no sólo para el ejercicio 2017, sino también por lo no abonado en los ejercicios 2012 a 2016, así como lo no percibido por inaplicación de la rentabilidad neta anualizada.

La aportación anual correspondiente a la Corporación en los citados ejercicios ronda 1.200.000 euros.

[6] Ley 39/2010, 22 diciembre, Presupuestos Generales del Estado 2011, Disp.Transitoria 1ª

ALEGACIÓN CUARTA.
ABUSO del PROCEDIMIENTO de "MODIFICACIONES PUNTUALES" de la PLANTILLA PRESUPUESTARIA

El documento de presupuestos anuales de la Corporación se acompaña preceptivamente de anexo (plantilla presupuestaria) que contiene la relación del personal al servicio tanto de la propia Diputación como de sus Organismos Autónomos (Casa de la Provincia y OPAEF) y Sociedades Mercantiles (INPRO, Sevilla Activa y Prodetur).

El Presupuesto 2017 "contiene las dotaciones necesarias para la efectividad de las modificaciones de plantilla realizadas a lo largo del ejercicio 2016".

Se mantiene una práctica usual en la gestión de personal de la Diputación de Sevilla, denunciada por CCOO desde 2006: introducir, año tras año, todo tipo de modificaciones "puntuales" en las plantillas de personal laboral y funcionario, aprovechando la aprobación del presupuesto de la Corporación para el ejercicio correspondiente.

Sistema mediante el que se crean, se amortizan o se cambia la adscripción de plazas y/o puestos de trabajo, careciendo de los preceptivos informes que reflejen la necesidad real de dichas modificaciones. Y se encubren traslados y comisiones de servicio, efectuados sin ningún tipo de convocatoria pública, que jamás serán convocados reglamentariamente, hasta el punto que existen innumerables puestos ocupados provisionalmente por tiempo muy superior al permitido por ley.

Muchas de estas sucesivas *modificaciones puntuales* de la plantilla enmascaran promociones laborales e incrementos retributivos encubiertos. Al tiempo que el desarrollo y la promoción profesional de la mayoría de la plantilla permanece en el olvido.

Las modificaciones de plantilla conllevan una clara repercusión en las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral. De lo que resulta su obligada inclusión en la exigencia de la preceptiva negociación colectiva; trámite considerado esencial y que se ha obviado.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 se dejen sin efecto las modificaciones de plantilla realizadas a lo largo del ejercicio 2016 que no hayan sido negociadas, manteniéndose el resto de puestos de las plantillas de personal funcionario y laboral conforme a la Relación de Puestos de Trabajo publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla núm. 276, de 28.11.2014; siendo objeto estas plazas y puestos de los procedimientos previstos reglamentariamente, exigiendo que de manera inmediata se pongan en marcha el concurso de traslados del personal laboral (que no se realiza desde el 2006) y la provisión de puestos de funcionarios (la última realizada hace ya 10 años).

ALEGACIÓN QUINTA
DESARROLLO y PROMOCIÓN de la PLANTILLA

Más de un lustro de recortes presupuestarios, unidos a la congelación de las ofertas de empleo público y la consiguiente reducción de plantillas, ha puesto en peligro la prestación de servicios públicos de calidad por las administraciones locales.

No se puede pretender mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos al margen del respeto a los derechos laborales y sin dar respuesta a las aspiraciones de desarrollo y promoción de la plantilla.

En la Diputación de Sevilla, tras un primer intento fallido (Plan Integral de Empleo, 2007[7]), el Acuerdo alcanzado junto con la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo[8] en Mesa General de Negociación (07.10.2014) incluyó el desarrollo simultáneo e inmediato de una serie de medidas que abren vías de solución a las situaciones de discriminación que afectan a una gran parte de la plantilla; entre otras:

- Adaptación de los grupos profesionales al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Valoración de puestos de trabajo (VPT)
- Funcionarización voluntaria
- Culminar proceso de homologación (horizontal) y desarrollo simultáneo de otros procedimientos de homologación (promoción interna horizontal y homologación vertical)
- Complemento multifunción

- **Adaptación grupos profesionales al EBEP**

Este acuerdo implica la "clasificación del personal funcionario" adaptado a lo establecido en el EBEP (art. 76), "con la aplicación por homologación que pudiera corresponder al personal laboral" (punto 11 Acuerdo RPT). Implica la clasificación "al alza de todos los grupos existentes actualmente en la plantilla en función de los requisitos de titulación exigidos para su ingreso (pruebas de acceso) y la creación del Grupo B".

- No se ha constituido la mesa de negociación pactada.
- No se consigna al efecto ninguna partida en el Presupuesto 2017.

- **Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)**

La elaboración de una RPT debe llevar aparejada "inexorablemente" una VPT. El punto 7º del Acuerdo RPT -además de "la constitución de la correspondiente mesa de negociación"- recoge que se "impulsará la realización de una Valoración de Puestos de Trabajo, que incluirá un análisis y descripción de todos los puestos de trabajo existentes, que analicen las posibles desigualdades y desajustes existentes en la plantilla actual".

[7] Recogido como Anexo al Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios de la Diputación de Sevilla 2007-2009
[8] Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 276 (28.11.2014)

Ello daría respuesta a la perentoria necesidad de "asignar las retribuciones que realmente deberían corresponder a determinados puestos, no suponiendo incremento de la masa salarial bruta (Ley de Presupuesto Generales del Estado) al existir vacantes dotadas y no cubiertas; o, en su caso, pudiendo ejecutarse su aplicación progresivamente a lo largo de varios ejercicios presupuestarios".

- No se ha constituido la mesa de negociación pactada.
- No se consigna al efecto ninguna partida en el Presupuesto 2017.

- **Funcionarización voluntaria**

En principio, la Corporación había restringido el derecho a la funcionarización a "puestos de la plantilla de personal laboral de los grupos V (titulado superior), IV (titulado medio), así como los de administrativo y auxiliar administrativo". Al no constar en el Acuerdo RPT (punto 1º) condición restrictiva que lo limite, cualquier "procedimiento de funcionarización voluntaria" deberá ser extensible a la totalidad de la plantilla de personal laboral, cumpliendo los requisitos legales.

Así mismo, las vacantes existentes -y las que se vayan creando en el futuro- en la plantilla de laborales de los grupos V (titulado superior), IV (titulado medio), así como los de administrativo y auxiliar administrativo" deberán adscribirse a la plantilla de personal funcionario. Igualmente, aquellas que por la normativa aplicable y/o sentencia judicial estén reservadas a personal funcionario.

- No se ha constituido la mesa de negociación pactada.
- No se consigna al efecto ninguna partida en el Presupuesto 2017.

- **Homologación**

En el Acuerdo de RPT (punto 2º) se recogen diferentes vías respecto a los procesos de homologación que deben desarrollarse.

La primera, consistirá en un "proceso de homologación horizontal "a efecto de regularizar determinadas situaciones administrativas". Este primer procedimiento, que "en ningún caso supondrá promoción a grupos superiores", afectará a personal funcionario de carrera o laboral fijo que "viene realizando funciones de naturaleza administrativa que difieren de las propias de su categoría". No supone incremento de gasto el Capítulo I.

La segunda, en un "procedimiento de homologación abierto" (homologación vertical) dirigido a "todo el personal que, reuniendo los requisitos y las condiciones exigidas, fueron reubicadas como consecuencia del cierre de servicios y centros y llevan años realizando funciones de un grupo superior, distintas a las de su categoría, no reconocidas retributivamente".

A pesar de poseer la titulación requerida, un porcentaje significativo de la plantilla no ha podido participar en ningún procedimiento de promoción interna al no haberse desarrollado este procedimiento en los últimos años. No hay limitación legal alguna para la promoción interna, y no se ha querido hacer una promoción interna vertical amplia ni se ha querido hablar de una promoción

horizontal para el personal que contando con titulación desean optar a categorías del mismo grupo retributivo (de auxiliar de clínica a auxiliar administrativo, por ejemplo, ambos del mismo grupo II de personal laboral o C2 de personal funcionario).

La promoción interna horizontal está dirigida a personal -tanto funcionario de carrera como laboral fijo- que aspire a cambiar de categoría profesional dentro del mismo grupo retributivo. Abierta a toda la plantilla y convocada periódicamente, resulta compatible con otros procedimientos de promoción interna (vertical, cruzada...).

- Constituida mesa de negociación.
- No se consigna al efecto ninguna partida en el Presupuesto 2017.

- **Complemento por multifunción**

El Acuerdo RPT recoge (punto 10º) que, vinculado a "futuras negociaciones de calendarios laborales, el plus de multifunción sea extensible a todo el personal del Grupo I", en cuanto "situaciones funcionalmente idénticas" a las desarrolladas por el personal que ya lo percibe (UDM) o se ha regulado su percepción "de acuerdo con lo negociado en mesa de calendarios laborales" (Residencias de Mayores de San Ramón y Marchena).

- No se ha constituido la mesa de negociación pactada.
- No se consigna al efecto ninguna partida en el Presupuesto 2017.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 sean dotadas las partidas necesarias para el desarrollo de los compromisos incluidos en el acuerdo de 07.10.2014 de la Mesa General de Negociación sobre Relación de Puestos de Trabajo, específicamente en lo referido a:

- Adaptación grupos profesionales al EBEP
- Valoración de puestos de trabajo (VPT)
- Funcionarización voluntaria
- Procesos de homologación
- Complemento multifunción

ALEGACIÓN SEXTA
OFERTA de EMPLEO PÚBLICO

En el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2016 "se incorpora una nueva dotación presupuestaria, por importe de 600.000€ (epígrafe1200905, Área del Empleado/a Público), en previsión de la nueva oferta de empleo público que se aprobará en el próximo ejercicio". En el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017, se ha eliminado esa dotación presupuestaria, a pesar de estar pendiente de desarrollo la recién aprobada oferta de empleo público.

La Diputación de Sevilla no culmina una oferta de empleo público desde hace dos décadas.

- **Revocación OEP 1998**

En 2014, tras haber sido declarada firme[9] la sentencia[10] de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la Corporación en sesión plenaria de 30.01.2014 aprueba -con el único voto favorable del Grupo Socialista[11]- la revocación de la oferta de empleo público de 1998 para la cobertura de plazas de la plantilla de personal funcionario[12], afectando únicamente a la escala de Administración General (técnicos de administración general, auxiliares administrativos y ordenanzas).

Conocida[13] la firmeza de la sentencia[14], "se encomienda al Área de Empleado/a Público la labor de continuar con los trámites administrativos necesarios para la celebración de dicha oferta de empleo".

La revocación se produce esgrimiendo "criterios de oportunidad", a pesar de que se podría haber optado por la culminación de la oferta de empleo, precisión contenida en el informe de la Asesoría Jurídica de la Corporación de 13.05.2013: la sentencia "no implica una obligación de hacer sino que, al desestimarse el recurso interpuesto contra la convocatoria y bases, lo que se viabiliza es la continuación del procedimiento iniciado por el acto recurrido".

Entre los "criterios de oportunidad" esgrimidos por la Corporación se cita "las reformas legislativas operadas" desde su convocatoria (1998). Hay que recordar que el EBEP reserva la posibilidad de convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 enero 2005).

---

[9] Providencia de 26.11.2009 notifica a la Corporación Provincial con fecha 16.01.2010
[10] Sentencia de 21.02.2003 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía
[11] Abstención de los Grupos Popular y Andalucista y el voto en contra del Grupo IU-LV-CA
[12] Publicada en el Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 115 (20.05.2000)
[13] Resolución de Presidencia núm. 25/2010 (08.01.2010)
[14] Recurso contencioso-administrativo nº 760/2000, interpuesto contra convocatoria y bases Oferta Empleo Público1998

- **Declaración caducidad OEP 2004** (personal funcionario) y **OEP 2005** (personal laboral)

En noviembre de 2014, el presidente de la Diputación de Sevilla[15] declara la caducidad de las ofertas de empleo público de 2004 (personal funcionario)[16] y 2005 (personal laboral)[17] esgrimiendo un "principio de anualidad presupuestaria" que "debe regir los procesos selectivos" [18].

En 2008, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5 de Sevilla[19] [20] [21] declaraba nulas las bases, aprobadas mediante Resolución de la Presidencia núm. 1992/2006 [22], por las que habrían de regirse conjuntamente ambas ofertas de empleo.

Aunque las OEP de 2004 y 2005 no se publican con este carácter, la citada Resolución 1992/2006 establece literalmente que "las bases por las que se regirá el proceso selectivo, (...) con carácter excepcional tienden a la consolidación del empleo temporal".

- **Planes de empleo recogidos en Convenio y Acuerdo**

Esta finalidad expresa de consolidación del empleo temporal se ha mantenido inalterable desde 2006, siendo parte primordial de las estrategias definidas en el Plan Integral de Empleo recogido en los sucesivos convenios colectivos y acuerdos de funcionarios de la Diputación de Sevilla.

Así, los del periodo **2007-2009** recogen (Disposición Adicional 6ª) el desarrollo de un plan integral de empleo denominado "Acuerdo por la estabilidad, la modernización organizativa y el desarrollo profesional", incluido como anexo en los mismos. Siendo uno de sus objetivos primordiales (cita literal): "el desarrollo de una estrategia que propicie y favorezca la estabilidad laboral en el seno de la Diputación de Sevilla".

Los correspondientes al periodo **2010-2011**, prorrogados para el ejercicio 2012, y los actualmente vigentes[23] (**2013-2015**) recogen (Disposición Adicional 6ª y 5ª, respectivamente) el acuerdo de "proceder al desarrollo de un nuevo plan integral de empleo durante la vigencia" del presente acuerdo/convenio, que permita concertar y calendarizar, entre otros, (cita literal) "una oferta pública

[15] Resolución de la Presidencia núm. 4965/2014 (27.11.2014), publicada Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 296 (24.12.2014)
[16] Resolución de la Presidencia núm. 3205/2004 (14.10.2004), publicada Boletín Oficial Estado núm. 288 (30.11.2004), ampliada por Resolución de Presidencia núm. 4420/2004 (22.12.2004), publicada Boletín Oficial Estado núm. 34 (09.02.2005)
[17] Resolución de la Presidencia núm. 2382/2005 (21.07.2005), publicada Boletín Oficial Estado núm. 225(20.09.2005)
[18] Se cita la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, norma de aplicación previa a la entrada en vigor del EBEP
[19] Recurso contencioso-administrativo nº 918/2006, interpuesto contra convocatoria y bases OEP 2004 y 2005
[20] Sentencia núm. 150/2008 dictada 16.07.2008
[21] Anulación publicada en Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 252 (29.10.2008)
[22] Resolución de la Presidencia núm. 1992/2006 (12.06.2006), publicada en Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 143 (23.06.2006) y Boletín Oficial Junta Andalucía núm. 149 (03.08.2006)
[23] Boletín Oficial Provincia de Sevilla núm. 182 (07.08.2013)

de empleo (...) señalando muy especialmente la aplicación del sistema de consolidación de empleo temporal".

- **Oferta de empleo público 2016**

Con carácter previo a la "nueva oferta de empleo público que se aprobará en el próximo ejercicio" contemplada en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2016", aunque opcionalmente ligada a ella, es obligatorio el desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo (personal funcionario) y concurso de traslados (personal laboral); así como un ambicioso procedimiento de promoción interna que incluya los compromisos pendientes incluidos en el acuerdo de 07.10.2014 de la Mesa General de Negociación sobre Relación de Puestos de Trabajo (funcionarización voluntaria, procesos de homologación).

La anunciada nueva oferta de empleo público dará respuesta -cumpliendo la normativa aplicable- a las aspiraciones de estabilidad del empleo temporal existente en la Corporación Provincial.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017:

1. Que sean dotadas las partidas necesarias para el desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo (personal funcionario) y concurso de traslados (personal laboral); así como de la nueva oferta de empleo público aprobada recientemente y de una promoción interna amplia que incluya los compromisos pendientes incluidos en el acuerdo de 07.10.2014 de la Mesa General de Negociación sobre Relación de Puestos de Trabajo (funcionarización voluntaria, procesos de homologación).

2. La dotación presupuestaria de todas las plazas y puestos vacantes actualmente existentes en las plantillas de personal funcionario y laboral, permitiendo así el completo desarrollo de los procedimientos expuestos en el apartado anterior.

ALEGACIÓN SÉPTIMA
ACREDITACIÓN de CENTROS RESIDENCIALES y de DROGODEPENDENCIAS

En el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017, es insuficiente la dotación de las partidas presupuestarias destinadas a la ejecución de obras necesarias para la adaptación de los edificios a la normativa y el cumplimiento de los requisitos de acreditación de los centros residenciales de Mayores y centros de Drogodependencia dependientes de la Corporación, condición indispensable para una prestación de calidad de estos servicios públicos supramunicipales, al tiempo que se garantiza su viabilidad presente y futura.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 se doten adecuadamente las partidas presupuestarias destinadas a la ejecución de obras necesarias para la adaptación de los edificios a la normativa y el cumplimiento de los requisitos de acreditación de los centros residenciales de Mayores y centros de Drogodependencia dependientes de la Corporación.

ALEGACIÓN OCTAVA
PLAN de IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Diputación de Sevilla, aprobado en 2012, ha finalizado su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2015; no habiéndose podido alcanzar los objetivos propuestos debido -principalmente- a la nula dotación presupuestaria para las acciones establecidas en el mismo; siendo en realidad más papel mojado que el reflejo de una Corporación comprometida con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Recientemente, el pasado 30 de noviembre, la comisión de igualdad aprobó la prórroga del Plan de Igualdad de Empresa de la Corporación, siendo necesario dotar las partidas presupuestarias para su desarrollo.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 sean previstas y dotadas adecuadamente las partidas presupuestarias necesarias para que el Plan de Igualdad de la Corporación Provincial de Sevilla, prorrogado recientemente, durante el ejercicio 2017, resulte realmente efectivo.

ALEGACIÓN NOVENA
SALUD LABORAL

En el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017, es insuficiente la dotación de las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de acciones destinadas a la seguridad y salud de la plantilla, a la prevención y control de factores de riesgo asociados al puesto de trabajo y a la prevención de la accidentalidad laboral.

Actualmente todavía existen centros propios de la Diputación de Sevilla en los que no se han implantado los preceptivos planes de emergencia y evacuación, en cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, es necesario poner en marcha medidas correctoras para prevenir los riesgos laborales detectados en evaluaciones de riesgos realizadas en los distintos centros y dependencias.

La dotación consignada en el Área del Empleado/a Público Servicio de Prevención y Salud laboral, resulta claramente insuficiente para desarrollar las actuaciones necesarias en esta materia, dada la magnitud de la plantilla de la Corporación (2000 personas).

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017 se doten adecuadamente las partidas presupuestarias necesarias para el cumplimiento de los compromisos acordados en materia de salud laboral.

ALEGACIÓN DÉCIMA
PLAN de FORMACIÓN PROPIO de la DIPUTACIÓN de SEVILLA

Contar con un plan propio de formación de la Diputación de Sevilla (distinto del denominado Plan Agrupado) es una herramienta eficaz para la mejora continua y la calidad de los servicios prestados, constituyendo a la vez un pilar esencial para el desarrollo de los procedimientos de promoción interna, funcionarización y homologación, descritas en la alegación quinta, y oferta de empleo público, descrita en la alegación sexta.

Un plan de formación adecuado contribuye a una permanente actualización y adaptación de la prestación de servicios en un entorno de cambio social y tecnológico; optimizando la dotación y cualificación de los recursos humanos.

Para ello, resulta imprescindible contar con un departamento de formación dotado de personal suficiente y una estructura orgánica más definida, cubriendo -en su caso- los puestos de trabajo que sean requeridos mediante los procedimientos reglamentariamente establecidos.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2016 se doten adecuadamente las partidas presupuestarias necesarias para el desarrollo del plan propio de formación.

ALEGACIÓN DÉCIMO PRIMERA
ORGANISMOS AUTÓNOMOS y SOCIEDADES dependientes de la Corporación

En la sesión plenaria de 24.11.2019 se aprueba inicialmente el Presupuesto General de la Corporación y de sus organismos autónomos (Casa de la Provincia y OPAEF) y sociedades mercantiles (INPRO, Sevilla Activa y Prodetur) para el ejercicio 2017; así como sus anexos de personal a su servicio (plantilla presupuestaria).

La estructura de personal (Capítulo I) de los citados organismos y sociedades denota exceso de jerarquización y de "puestos de confianza", resultando desproporcionada para el desempeño de las funciones que es han sido atribuidas; y que, en demasiadas ocasiones, suponen una duplicidad con las propias de áreas y servicios de la Corporación. Resulta, a la vez, injustificable la asignación extraconvenio de complementos retributivos con los que se premia a la práctica totalidad de estos *puestos de confianza*. Cuestiones que, en aras de la viabilidad de este empleo público y de la eficiencia de los servicios que prestan- deben ser abordadas con prontitud y resolución.

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras **solicita** al Pleno de la Corporación que en el Presupuesto General de la Diputación de Sevilla para 2017:

- tras ser revisadas las funciones atribuidas a los distintos organismos autónomos (Casa de la Provincia y OPAEF) y sociedades mercantiles (INPRO, Sevilla Activa y Prodetur), y para optimizar los recursos económicos asignados, se reduzca su excesiva jerarquización y la proliferación de "puestos de confianza" en sus organigramas

- sea suprimido cualquier tipo de complemento retributivo extraconvenio que perciba el personal de dichos organismos y sociedades