

En relación a las preguntas formuladas por su Grupo Municipal a la Comisión Permanente de Control y Fiscalización del Gobierno, sobre la valoración de puestos de trabajo, he de informarle lo siguiente:

### 1. ¿Se está actualizando la Valoración de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento?

La VPT se actualiza constantemente con cambios que, sin embargo, deben ser puntuales por exigencia legal. Las sucesivas leyes de PGE limitan en un determinado porcentaje el crecimiento de las retribuciones del sector público, *“sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”*.

Los tres últimos años, las leyes de PGE o los Reales Decretos Leyes relativos a las retribuciones del sector público han autorizado unos fondos adicionales del 0,3 por 100 de la masa salarial *“para, entre otras medidas, la implementación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones”*. En el presupuesto municipal tenemos dotado estos fondos adicionales cuya concreta aplicación está pendiente de la correspondiente negociación colectiva.

### 2. ¿Cómo está procediendo el equipo de Gobierno Municipal a implantar el concepto de “trabajo de igual valor que otro”?

El Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo en el artículo 28 del ETT, siguiendo una recomendación de la UE, el concepto de “trabajo de igual valor” al servicio del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo. Y lo define en los siguientes términos: *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

Este concepto en el Ayuntamiento de Sevilla, y creemos que en el sector público en general, lleva mucho tiempo implantado. Nuestro manual de valoración de puestos de trabajo, aprobado en 1993, es como todo mejorable pero no contempla desigualdad alguna relacionada con el género del trabajador o trabajadora. Es más, en los datos que acompañamos a la última de las preguntas planteadas así se pone de manifiesto.

### 3. ¿Por qué no hay un calendario laboral en todos los servicios municipales?

No es muy riguroso afirmar que no exista calendario laboral en todos los servicios. Lo que sucede es que hay numerosos servicios municipales que presentan una caracterización homogénea y a los que se aplica, por defecto, el calendario laboral previsto con carácter general en el convenio colectivo. Por ejemplo, el servicio de Intervención, el de Recursos Humanos, el de Estadística y otros muchos, no tienen calendario específico porque todos ellos desarrollan su jornada laboral de



Código Seguro De Verificación:	fSSMhD/d614c0Aw7BQr7MA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Clara Isabel Macias Morilla	Firmado	09/06/2020 12:40:22
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	<a href="https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/fSSMhD/d614c0Aw7BQr7MA==">https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/fSSMhD/d614c0Aw7BQr7MA==</a>		



35 horas en horario exclusivamente de mañana. Ahora bien, los servicios que por sus características deben individualizarse, como Cementerio, Servicios Sociales, Policía, Bomberos y otros muchos, sí cuentan con su particular calendario laboral.

No obstante lo anterior, sí es cierto que convendría realizar con carácter general una actualización de los calendarios laborales en vigor para buscar la máxima homogeneización posible en los criterios inspiradores de los mismos.

**4. ¿Qué medidas está llevando a cabo el equipo de Gobierno Municipal para llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor?**

Provisionalmente, el registro de estos valores se realiza con la aplicación informática actual que dificulta dicha tarea. No obstante, se está tramitando la contratación de un sistema integral de gestión de Recursos Humanos que facilitará la elaboración de todo tipo de listados.

En Sevilla, en la fecha indicada en el pie de firma  
LA TTE. DE ALCALDE DELEGADA  
DE RECURSOS HUMANOS Y MODERNIZACIÓN DIGITAL

**GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS**

**DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

C/ Pajaritos nº 14  
41004 Sevilla  
Tlfn: 955472630



<b>Código Seguro De Verificación:</b>	fSSMhD/d6l4c0Aw7BQr7MA==	<b>Estado</b>	<b>Fecha y hora</b>
<b>Firmado Por</b>	Clara Isabel Macias Morilla	Firmado	09/06/2020 12:40:22
<b>Observaciones</b>		<b>Página</b>	2/2
<b>Url De Verificación</b>	<a href="https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/fSSMhD/d6l4c0Aw7BQr7MA==">https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/fSSMhD/d6l4c0Aw7BQr7MA==</a>		

