



## **PROPOSTA DE ACORDO ENTRE A XUNTA DE GALICIA E AS ORGANIZACIÓNS SINDICAIS..... PARA A MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E AS CONDICIÓNS DE TRABALLO.**

O 18 de Outubro de 2017 asinouse o acordo entre “A Xunta de Galicia e as Organizacións sindicais de CCOO, CSIF e UGT para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos”.

O dito acordo establece no seu apartado oitavo: *“No suposto de que con posterioridade a sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa Xeral de Empregados Públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”.*

Mediante Resolución de 22 de marzo de 2018 da Secretaria xeral de Función Pública se publica o II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, de 26 de marzo).

Visto o contido da dita resolución e en cumprimento do acordo asinado entre a Xunta de Galicia e CCOO, CSIF e UGT o 18 de outubro de 2018 as partes

### **ACORDAN**

#### **PRIMEIRO.: Obxecto do Acordo**

**O presente acordo ten por obxecto o desenvolvemento dunha iniciativa plurianual planificada dirixida a incrementar a estabilidade do emprego público dependente da Xunta de Galicia, co obxectivo de reducir a taxa de temporalidade ata situala na contorna do 7% e sen prexuízo dos acordos sectoriais que permitan acadar unha taxa menor.**

Ademais co presente documento se produce a ampliación do Acordo de 18 de outubro de 2017 para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no



emprego dos servizos públicos (DOG nº 27, do 7 de febreiro 2018) ás condicións establecidas no II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, de 26 de marzo) tal como se establece na apartado oitavo do Acordo do 18 de outubro anteriormente sinalado e que dispón: *“No suposto de que con posterioridade a sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa Xeral de Empregados Públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”*.

E tamén o establecemento dun sistema de carreira profesional **para o colectivo de funcionarios públicos da mesa sectorial de funcionarios**.

#### **SEGUNDO.: Ámbito de aplicación.**

**O presente acordo será de aplicación ao empregado público dependente da Xunta de Galicia que se concreta nos seguintes ámbitos de representación:**

- **Mesa sectorial de persoal funcionario e de persoal laboral.**
- **Mesa sectorial de persoal docente**
- **Mesa sectorial de persoal estatutario**
- **Mesa sectorial de persoal de xustiza, coas especificidades en materia de selección e provisión propias neste ámbito.**

#### **TERCEIRO.: Aprobación dun incremento retributivo para o persoal ao servizo do sector público.**

Acórdase un marco plurianual de incremento salarial fixo, máis unha porcentaxe adicional de incremento ligado ao crecemento da economía, calculado en función do crecemento de PIB real, que recollerán os proxectos de Leis de Orzamentos Xerais do Estado para 2018, 2019 e 2020. As retribucións ligadas aos obxectivos de PIB, abonaranse con efectos do 1 de xullo de cada exercicio.



Así mesmo no ano 2020 prevese a posibilidade dunha subida adicional se se cumpren os obxectivos en materia de estabilidade orzamentaria (déficit público) establecidos para o Reino de España.

Ano 2018:

O incremento en 2018 será dun 1,75 % (1,50 % fixo +0,25 % variable ligado ao cumprimento do obxectivo de crecemento do PIB, en 2017, establecido nun 3,1 %)

Prevese así mesmo que se poida destinar un 0,20% adicional da masa salarial da Comunidade Autónoma de Galicia en fondos adicionais.

Ano 2019:

O incremento fixo será dun 2,25 %

O incremento variable establécese:

Para un crecemento do PIB igual ou superior ao 2,5 %, será dun 0,25 % adicional, o que supón un 2,50 % de incremento total.

Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5 %, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5 %.

De acordo co previsto no apartado relativo a Fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,25 % da súa masa salarial para fondos adicionais.

Ano 2020:

O incremento fixo será dun 2 %.

O incremento variable será:

Para un crecemento, igual ou superior ao 2,5 % será un 1 % adicional, o que supón un 3 % de incremento total.



Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5 %, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5 %.

De acordo co previsto no apartado relativo a Fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,30 % da súa masa salarial para fondos adicionais.

No caso de cumprirse o obxectivo de estabilidade orzamentaria (déficit público) no ano 2020 engadiríase en 2021 unha subida adicional do 0,55 % ese ano, que supoñería un 3,85 % de incremento total para o devandito exercicio.

Desta forma o incremento será dun 1,75 % en 2018, e o incremento fixo será dun 2,25 % en 2019 e un 2 % en 2020. A subida acumulada fixa sería dun 6,12 %.

Para un crecemento igual ou superior ao 2,5 % a subida acumulada sería do 7,42 %; un 2,50 en 2019, e un 3 % en 2020.

Tendo en conta os fondos adicionais, a subida total acumulada sería dun 8,21 %.

Engadindo o cumprimento do obxectivo de déficit público do Reino de España en 2020, a subida acumulada sería dun 8,79; xa que o incremento retributivo en 2020 sería dun 3,85 %.

Para os efectos do acordado neste apartado, no que a incremento do PIB refírese, considerarase a estimación avance do PIB cada ano publicada polo Instituto Nacional de Estatística, e terá efectos a partir do 1 de xullo do exercicio no que se aplique cada incremento retributivo.

Dita estimación de avance do PIB e será de aplicación no ámbito previsto na Lei de Orzamentos Xerais do Estado.



Fondos adicionais:

A Comunidade Autónoma de Galicia, en cada un dos exercicios orzamentarios a que se refire o presente acordo, de acordo co indicado nos apartados anteriores, e previa negociación colectiva no correspondente ámbito de negociación, poderá destinar unha porcentaxe adicional da súa masa salarial para, entre outras medidas, a implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables, a homologación de complementos de destino, ou a achega a fondos de pensións.

De acordo cos apartados anteriores, para o ano 2018 destinarase un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % e para 2020 un 0,30 %.

No caso de que se dea unha situación de superávit orzamentario poderase elevar a devandita porcentaxe en cada un dos anos e ata un máximo dun 0,3 %.

~~En relación á aplicación dos fondos adicionais as partes~~ Ao longo do ano 2018 **asinaronse os acordos seguintes no ámbito do emprego nesta comunidade autónoma:**

Co persoal da MESA SECTORIAL DE XUSTIZA (asinado o 23 de maio de 2018).

Co persoal da MESA SECTORIAL DE PERSOAL ESTATUTARIO (Aprobado en mesa sectorial o día 06 de xullo de 2018).

Co persoal da MESA SECTORIAL DE DOCENTES

Acompañase ademais, ~~para a aplicación deste fondos na Mesa SECTORIAL DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS~~ o proxecto de BASES XERAIS DE acordo polo que se establece as bases da carreira profesional ~~de acordo co~~ **segundo o** disposto no punto noveno deste documento.

**CUARTO.: Oferta de emprego público para o ano 2018.**



No ano 2018 regularase unha taxa de reposición coa seguinte estrutura:

1. Comunidade Autónoma de Galicia no caso de que no exercicio anterior cumprisen o obxectivo de estabilidade orzamentaria, débeda e a regra de gasto terá unha taxa de reposición de efectivos de ata o 100 % para todos os sectores, funcións e servizos. Adicionalmente ao anterior, poderá incorporar un número de novos efectivos equivalente ao 8 % do resultado da súa taxa de reposición, naqueles sectores ou ámbitos que consideren que require un reforzo adicional de efectivos, sempre dentro do marco da estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira.

~~2. No caso de que a Comunidade Autónoma de Galicia non cumprise os obxectivos de déficit, débeda ou regra de gasto sería do seguinte xeito:~~

~~– Unha taxa do 100 % no caso dos sectores prioritarios.~~

~~– Unha taxa do 75 % en non prioritarios.~~

~~Adicionalmente ao anterior, poderán incorporar un número de novos efectivos equivalente ao 5 % do resultado da súa taxa de reposición, naqueles sectores ou ámbitos que consideren que require un reforzo adicional de efectivos, sempre dentro do marco da estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira.~~

3. As porcentaxes adicionais de taxa de reposición previstos nos apartados anteriores utilizaranse preferentemente en sectores coa consideración de prioritarios ou cando se dea, entre outras, algunha das seguintes circunstancias:

– Establecemento de novos servizos públicos.

– Incremento de actividade estacional pola actividade turística.

– Alto volume de xubilacións esperadas.

4. O proxecto de Lei de Orzamentos conterá a previsión de que non computarán dentro do límite máximo de prazas derivado da taxa de reposición



de efectivos as prazas que se convoquen para a súa provisión mediante procesos de promoción interna e as correspondentes ao persoal declarado indefinido non fixo mediante sentenza xudicial.

5.-Teranse en conta ademais os principios establecidos no punto terceiro do acordo para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos asinado o 18 de ~~marzo~~ outubro de 2017 e especialmente, para que non quede dúbida algunha, o fomento da promoción interna tal como se contempla no dito acordo.

6.- Os calendarios de actuación, os criterios para o cómputo das prazas, e as ofertas de emprego serán ~~informadas~~ tratadas no seo da comisión de seguimento deste acordo. Ademais procurarase por todos os asinantes a máis axeitada adecuación, axilización e simplificación dos procesos selectivos.

Teranse en conta na confección das distintas OPEs as porcentaxes reservadas de prazas acordadas en acordos vixentes.

7.- Na medida en que as leis de orzamentos o permitan acumúlense as prazas que queden vacantes dunha convocatoria ás ofertas posteriores coa finalidade de que se poida rebaixar a temporalidade aos niveis acordados nos distintos sectores.

#### **QUINTO.: Procesos de estabilización de emprego público.**

As partes reafírmanse no compromiso de continuar traballando en común para a consecución dos obxectivos que sobre estabilización do persoal do emprego público contéñense no Acordo do 29 de marzo de 2017 para a mellora do emprego público.

Co fin de continuar avanzando na liña sinalada no devandito Acordo, no proxecto de Lei de Orzamentos para 2018 incluírase a previsión de que a Comunidade Autónoma de Galicia poderá dispor dunha taxa adicional para estabilización de emprego temporal que incluírá as prazas dos seus servizos de



administración e servizos xerais, de investigación, de saúde pública e inspección médica, persoal de Administración e servizos nas Universidades Públicas, así como doutros servizos públicos que, respondendo a necesidades estruturais, estivesen dotadas orzamentariamente e ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017, de modo que a taxa de cobertura temporal destas prazas en cada ámbito sitúese ao final do período por baixo do 7 por cento.

As ofertas de emprego que articulen estes procesos de estabilización deberán aprobarse e publicarse nos exercicios 2018 a 2020 ~~A Comunidade Autónoma de Galicia actuará baixo o principio de celeridade e nos termos do artigo 70 do TREBEP, tratando de evitar a caducidade das Ofertas dimanantes deste Acordo, ou das súas convocatorias.~~

A articulación destes procesos selectivos que, en todo caso, garantirá o cumprimento dos principios de libre concorrencia, igualdade, mérito, capacidade e publicidade, será obxecto de negociación, en cuxo marco ~~poderá~~ **sera** obxecto de valoración na fase de concurso, entre outros méritos, no seu caso, o tempo de servizos prestados á Administración.

**A fase de oposición consistirá, con carácter xeral, en exames tipo test.** A puntuación da fase de concurso será polo valor máximo legal permitido segundo a regulación que exista en cada sector.

Da resolución destes procesos non poderá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos, debendo articularse que na execución destes procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva as prazas de natureza estrutural que se atopen desempeñadas por persoal con vinculación temporal.

Estes procesos de estabilización poderanse desenvolver igualmente nos ámbitos das entidades públicas empresariais, sociedades mercantís públicas, consorcios e fundacións do sector público, Axencias e Autoridades independentes, para a estabilización das prazas ou postos de traballo que,





respondendo a necesidades estruturais, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017, sempre que estivesen dotadas orzamentariamente de modo que a taxa de cobertura temporal destas prazas sitúese ao final do período por baixo do 7 por cento. A articulación dos procesos adaptárase ao disposto nos parágrafos anteriores.

Así mesmo no caso das prazas vacantes ocupadas por persoal funcionario interino, a Xunta de Galicia comprométese a incluílas na primeira convocatoria de concurso de traslados que corresponda e na oferta de emprego correspondente ao exercicio en que se produce o seu nomeamento e, se non é posible, na seguinte.

**SEXTO.: Medidas en materia de xornada de traballo e de conciliación do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.**

Acolléndose as previsións contidas no apartado Cuarto do II Acordo para a mellora do emprego público e de condicións de traballo do 9 de marzo de 2018 a Xunta de Galicia presentará, no último trimestre de 2018, unha proposta á Comisión de seguimento do presente acordo para o desenvolvemento dun plan para o establecemento de outras xornadas anuais inferiores para o persoal con xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas. Unha vez oídos aos membros da devandita comisión elevarase a dita proposta á Mesa Xeral de Negociación.

Proporase no último trimestre de 2018 o establecemento dunha bolsa de horas de libre disposición acumulables entre si, de ata un 5 % da xornada anual, con carácter recuperable no período de tempo que así se determine, e dirixida de forma xustificada á atención a medidas de conciliación para o coidado e atención de maiores, discapacitados, e fillos menores, nos termos que en cada caso se determine.



Esta bolsa o é de flexibilidade horaria e en ningún caso substitúe aos permisos existentes nin ás licencias nesta materia.

Aplicarase ao cuidado de fillos ou fillas menores de idade, para a atención de persoas maiores e persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.

A utilización das horas terá carácter recuperable, fixándose con carácter xeral, un prazo máximo de tres meses, dende o feito causante, para a recuperación das horas utilizadas, debendo cumprir ao final do ano o total da xornada anual.

As horas recuperadas non se volverán a recuperar, en ningún caso, ao saldo de horas por utilizar da bolsa total de horas das que se dispón durante ese exercicio.

As horas poderan acumularse en xornadas completas, sempre que exista unha razón xustificada para elo, considerando as peculiaridades da prestación do servizo público.

Para a xustificación do uso da bolsa de horas será necesario, en todo caso, unha declaración responsable del empleado o empleada pública.

A dirección xeral da Función dictará no seu caso as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión da flexibilidade horaria prevista nesta cláusula.

Vinculado a esta bolsa de horas, establecerase para favorecer a plena recuperación derivada da finalización de procesos de quimioterapia ou radioterapia ou da finalización doutros tratamentos de especial gravidade, a determinar polas partes, a redución da xornada na porcentaxe que se determine nos trinta días seguintes trala finalización dos ditos tratamentos.

Acordase que o permiso de paternidade por nacemento, garda con fins de adopción, adopción ou acollemento dun fillo/filla se amplie a un total de 16



semanas cando se establezcan polo estado en calquera instrumento normativo que permita a súa aplicación ao persoal desta Comunidade Autónoma e nos seus mesmos termos.

A dirección xeral da Función dictará no seu caso as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión desta medida.

### **SETIMO.: Medidas en materia de incapacidade temporal.**

A Xunta de Galicia comprométese a presentar no Parlamento unha proposta, ~~xunto coa lei de orzamentos para 2019~~, de modificación **normativa no último trimestre de 2018** do artigo 146.3.b) da Lei de Emprego público de Galicia para o establecemento dun complemento que posibilite acadar o 100% das retribucións en todos os supostos de IT. ~~con efectos económicos do día 1 xaneiro de 2019.~~

~~a) as retribucións que vaia a percibir o persoal en situación de incapacidade temporal, mediante o establecemento dun complemento retributivo que, sumado á prestación do Réxime Xeral da Seguridade Social ou dos seus réximes especiais de funcionarios públicos, alcance ata un máximo do cento por cento das súas retribucións fixas previas ao comezo da incapacidade temporal. A articulación desta medida poderá, no seu caso, establecer diferentes escenarios retributivos en función do tipo de continxencia que dese lugar á incapacidade temporal ou da duración da mesma.~~

~~Na dita proposta deberá regulamentarse a forma de xustificación das ausencias por incapacidade temporal, mediante a esixencia do correspondente parte de baixa ou documentación substitutoria desde o primeiro día de ausencia.~~

~~b) Acórdase así mesmo establecer un plan de control do absentismo. A proposta do plan realizada pola administración, unha vez negociado coas organizacións sindicais, será informada no prazo de quince días hábiles polas~~



~~organizacións sindicais presentes na comisión de seguimento deste acordo antes de ser negociado no seo da Mesa Xeral de Empregados Públicos.~~

~~As medidas consistirán, entre outras, na análise e a adopción de medidas que permitan reducir o absentismo así como propor criterios homoxéneos para a aplicación da normativa que garanta en todo caso a igualdade de trato das empregadas e empregados públicos.~~

~~A medida contemplada no apartado a) deste punto sexto negociarase no mes de setembro coa finalidade de modificar, de ser o caso, o artigo 146.3.b) da Lei de Emprego público de Galicia para o establecemento dun complemento que posibilite acadar o 100% das retribucións en todos os supostos en caso de chegar a acordo.~~

#### **OITAVO.: Outras medidas.**

Os asinantes promoverán e impulsarán na administración da Xunta de Galicia a aprobación de plans de igualdade e o estudo de medidas de conciliación e corresponsabilidade.

Farase unha análise e proporanse medidas que permitan reducir o absentismo.

Proporanse criterios homoxéneos para a aplicación da normativa que garanta en todo caso a igualdade de trato das empregadas e empregados públicos.

Estudiaranse medidas para propor nos supostos de xubilación parcial cara a modificación na normativa estatal.

Trataranse polas partes os incremento retributivos variables derivados da aplicación deste acordo.

Trataranse polas partes as propostas ou bases sobre funcionarización a presentar pola administración no último trimestre de 2018.

#### **NOVENO.: Sistema de carreira profesional.**



Acordase implantar o sistema voluntario de carreira profesional dos funcionarios públicos da Xunta de Galicia, que se desenvolverá de acordo coas seguintes BASES:

**Primeira.-** O sistema de carreira será de aplicación a:

- a. Persoal funcionario de carreira da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.
- b. Persoal funcionario de carreira das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, que adaptasen os seus estatutos a dita norma, e contén cunha relación de postos de traballo.
- c. Persoal funcionario de carreira suxeito a Lei 17/89, de 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da Comunidade Autónoma, pertencente ás escalas de saúde pública e administración sanitaria.
- d. Persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio Colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia de acordo co establecido na base quinta.

**Segunda.-** O sistema de carreira iniciarase cun grao inicial e terá catro graos mais aos que se accederá cunha permanencia no grao anterior de cinco, seis, seis e sete anos respectivamente sempre que se cumpran os requisitos establecidos e se teña avaliación favorable.

Alomenos un dos cinco anos de permanencia no grao inicial que se require para acceder ao grao I deberá ter sido desempeñado como funcionario de carreira.

**Terceira.-** O grao inicial non terá aparellada retribución.

Os graos I a IV recoñecidos retribuirase mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo para o correspondente corpo, escala ou especialidade. Este complemento será



adicional aos conceptos retributivos actualmente existente na estrutura salarial dos funcionarios públicos.

As contías anuais que se perciban por este complemento devengarase en 12 mensualidades e serán as seguintes (por cada grao):

A1	2.400,36€
A2	1.679,76€
B	1.200,00 €
C1	1.083,36€
C2	919,44 €
E (agrupacións profesionais)	743,04 €

**Cuarta.-** No primeiro trimestre de 2019 tramitarase o sistema ordinario de encadramento para o acceso ao grao inicial daqueles empregados públicos que non posúan a condición de funcionarios de carreira ou non cumpran os requisitos para acceder polo sistema extraordinario para possibilitalles a adquisición do grao inicial tralo transcurso do período exixido para a súa consolidación sempre que nesa data teñan a condición de funcionarios de carreira.

**Cuarta (bis).-** No primeiro trimestre de 2019 tramitarase un sistema excepcional e transitorio de encadramento para o acceso, por unha soa vez, de maneira directa ao grao I, e de maneira anticipada ao grao II.

Poderá participar neste réxime extraordinario o persoal funcionario de carreira que cumpra os seguintes requisitos:

- a. Estar en situación de servizo activo (ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza),
- b. Ter a condición de funcionario/a de carreira nesta administración ~~con anterioridade a 1 de xullo de 2017~~, e cunha antigüidade de alomenos cinco anos no corpo, escala o día 31 de decembro de 2018.



**c. Cumprir algún dos requisitos establecidos no Anexo I**

En función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira correspondente ao grao I recoñecido producirase de maneira progresiva en catro anualidades, coa distribución que se indica a seguir:

En 2019 o 25 % do grao I.

En 2020 o 50% do grao I.

En 2021 o 75 % do grao I.

A partires de 2022 o 100 % do grao I.

Non obstante para os grupos B, C1, C2 é a agrupación profesional de funcionarios en función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira correspondente ao grao I recoñecido producirase de maneira progresiva en tres anualidades, coa distribución que se indica a seguir:

En 2019 o 33,3 % do grao I.

En 2020 o 33,3 % do grao I.

En 2021 o 33,4 % do grao I.

No segundo semestre do ano 2021 a dirección xeral da Función Pública publicará a convocatoria para que aqueles que teñan recoñecido o grao I, e cunha antigüidade de 11 anos, a traveso deste réxime transitorio e excepcional poidan solicitar o encadramento no grao II. Dito grao será recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de 2022 ou 01 xaneiro 2023 segundo estean nos grupos B, C1, C2 e a agrupación profesional ou nos grupos A1 e A2 respectivamente a aqueles que cumpran os requisitos que se establezan, e seu pagamento fraccionarase en cinco anualidades tal e como se indica a



seguir:

- En 2022 o 20 % do grao II.
- En 2023 o 40% do grao II.
- En 2024 o 60% do grao II.
- En 2025 o 80 % do grao II.
- A partires de 2026 o 100 % do grao II.

(a esta táboa incrementaráselle un ano para os casos dos grupos A1 e A2)

Os requisitos para acceder ao grao II serán propostos pola Administración á comisión de seguimento deste Acordo.

No segundo semestre do ano 2026 a dirección xeral da Función Pública publicará a convocatoria para que aqueles que teñan recoñecido o grao II, e cunha antigüidade de 17 anos, poidan solicitar o encadramento no grao III. Dito grao será recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de 2027 ou 2028 a aqueles que cumpran os requisitos establecidos.

**Quinta.-** O persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio Colectivo Único do persoal laboral da Xunta de Galicia poderá acceder ao sistema de carreira profesional previsto neste Acordo se opta de maneira expresa e individualizada por acollerse ao proceso de funcionarización e supera o mesmo. Nese suposto, o período de servizos prestados como persoal laboral computarase como se foran prestados como persoal funcionario.

**Sexta.-** Se terán en conta entre outros os seguintes criterios de avaliación: a actividade profesional, a formación e innovación, a implicación e compromiso coa organización, a participación en iniciativas e programas especiais, liñas de traballo específicas ou transversais, procesos de cambio, implantación de novos sistemas e, en xeral, actividades singulares que sexan acreditadas pola dirección xeral de Función Pública como de interese para la actividade administrativa con relevancia para el sistema de carreira profesional polo procedemento que se estableza regulamentariamente.





**Sétima.-** A Administración e as Organizacións asinantes deste Acordo comprométense a desenvolver o mesmo antes do 10 de outubro.

**DECIMO.: Comisión de seguimento.**

Constitúese unha comisión de seguimento coas funcións de **vixilancia**, interpretación e control do presente acordo que estará composta por un membro de cada unha das organizacións sindicais asinantes, ou adheridas ao mesmo, e un número igual de membros por parte da administración. Presidirá a persoa titular da dirección xeral da Función Pública ou persoa na que este delegue e será secretario un funcionario público con rango de subdirector xeral ou xefe de servizo, que actuará con voz pero sen voto.

Mantéñense as comisións de seguimento sectoriais co mesmo cometido que o establecido no acordo asinado o 18 de outubro de 2017 e coa composición derivada deste acordo.

A comisión e as subcomisións derivadas deste acordo substituirán as do acordo de 18 de outubro e interpretarán ademais as cuestións que xurdan na implementación daquel e deste acordo **entre elas as derivadas do número de prazas finais a convocar derivadas dos prazos dun e doutro acordo.**

**Disposición Adicional Primeira.-**

A Xunta de Galicia comprométese a promover as modificacións legislativas necesarias para permitir a aplicación deste acordo en 2019.

**Disposición Adicional Segunda.-**

**No prazo de seis meses dende a sinatura deste Acordo a Administración propoñerá a comisión de seguimento os criterios xerais de avaliación para o réxime ordinario de carreira.**

Santiago de Compostela, decembro 2018.

Pola Administración.

Polas Organizacións Sindicais.



## ANEXO I

### CRITERIOS XERAIS DE AVALIACIÓN

#### RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRAMENTO

- a) Formación continuada:
- Recibida: asistencia e , de ser o caso, a superación de cursos organizados e impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Academia Galega de Seguridade Pública, escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades autónomas, e cursos impartidos no marco do Acordo de Formación para o Emprego das Administracións Públicas (AFEDAP), sempre que a duración dos mesmos sexa de (4 créditos / 40 horas).
  - Impartida: Para os/as Empregados Públicos que impartiran os cursos anteditos: 10 horas.
- b) Realización de todos os cursos de doutoramento (sistema anterior ao Real decreto 185/1985) ou do programa de doutoramento ata o nivel de suficiencia investigadora segundo os reais decretos 185/1985 e 778/1998, ou pola obtención do diploma de estudos avanzados (DEA) / Título de doutor / Máster universitario oficial, máster universitario-título propio, experto universitario, especialista universitario.
- c) Publicación de traballos científicos e de investigación relacionados coa administración pública.
- d) Dous anos de funcións de dirección, subdirección ou xefatura de servizo ou xefatura de sección ou de nivel equivalente.
- e) Dous anos en situación de excedencia por coidado de fillos e familiares ou nunha situación na que o/a Empregado Público, estando exento de desempeñar as funcións inherentes ao seu nomeamento, desenvolva actividades ou funcións de interese xeral ou público ou de carácter representativo: programas de cooperación internacional, membro do goberno ou órganos de goberno das comunidades autónomas, membro das institucións da Unión Europea ou das organizacións internacionais, cargos



electivos de representación política, postos ou cargos directivos en organismos ou entidades instrumentais do sector público, dispensas para a realización de funcións sindicais, participación nos órganos constitucionais ou órganos estatutarios das comunidades autónomas e, en xeral, calquera outra situación similar ás anteriores.

- f) Nomeamento, e participación na totalidade do proceso, como membro dalgún tribunal cualificador de procesos selectivos ou de provisión de postos.
- g) Dous anos de servizos prestados en postos de traballos que por as súas especiais características de illamento, soidade ou distancia con centros de formación amosen dificultades para a realización de actividades formativas. A determinación destes postos será feita pola comisión de seguimento deste Acordo a proposta da Administración.