



E despois de todo isto?

QUE VAI PASAR CANDO REMATEN OS CONCURSOS E TOMAS DE POSESIÓN

No ano 2026 produciuse a resolución de moitos concursos de traslados: corpos xerais, SPIF, arqueoloxía, arquivos, coidadores, etc., con toma de posesión feita ou pendente dentro do ano. En total, entre o 2025 e 2026 foron convocados e resolto (ou a piques), os concursos de decenas de corpos/escalas (case todas).

En paralelo, a Xunta foi quen de adxudicar os destinos definitivos de acceso libre e promoción interna que estaban en destino provisional, así como da resolución de moitos outros procesos selectivos que estaban en execución. Todo isto fixérono en practicamente todos os corpos e escalas. Faltan algúns concursos, algúns

destinos definitivos, pero a previsión é que se resolva todo neste ano 2026, o que nos leva a preguntarnos **que vai suceder despois de todo este lio.**

Se a Administración foi quen de resolver nun ano os concursos de decenas de corpos e escalas, e simultaneamente resolver os actos de elección de destino e tomas de posesión doutros tantos, iso quere dicir que non era imposible, e que sinxelamente, se non se facía, era porque **NON HABÍA VONTADE** política de facelo e preferían unha Administración paralizada e pendente da venda de favores e comisións de servizos.

Si existe a capacidade técnica de abordar todos estes concursos e tomas de posesión, non hai razón para non implantar XA os concursos permanentes. E xunto con eles, os procesos de promoción interna con prazas suficientes, tal e como vimos reivindicando dende hai tempo.

É posible un concurso permanente? **Noutras administracións**, incluído o Sergas, **existe e funciona**. Pode utilizarse ese modelo ou outro similar.

É posible unha promoción interna sen límites de prazas? A promoción interna non consume taxa de reposición de efectivos, polo que non hai razóns para que a Administración utilice ese argumento para evitar a promoción de quen cumpra os requisitos de permanencia e titulación.

Por iso, dende a CIG, insistimos en que unha vez rematados estes procesos, a Administración se sente coa parte social e abordar dunha vez por todas estes asuntos que ata o de agora eran un problema.



Teléfonos de contacto con CIG-Autonómica

A Coruña	981 185 993	Lugo	982 294 209
	981 169 803		982 815 015
Compostela	981 545 909	Ourense	988 233 850
	881 997 290	Pontevedra	986 805 515
Ferrol	981 358 750	Vigo	986 817 597
			986 827 927





MEDIO RURAL ASINA ACORDOS AOS CACHOS PARA O PERSOAL DO SPIF

A Consellaría e os sindicatos CCOO, CSIF e UGT asinaron o 10 de agosto uns acordos parciais para o persoal do servizo de incendios (SPIF). O que para os asinantes é un logro, para a CIG dista moito de selo.

En primeiro lugar, a Consellería tiña moita presión en pechar estes acordos en pleno agosto; tanta, que nen sequera deron 24 horas hábiles de antelación entre o último texto (con cambios non negociados) e a sinatura. É dicir, sen tempo a valorar as propostas e, sobre todo, para coñecer a opinión do persoal afectado.

PERSOAL DESCONTINUO

O acordo que asinamos no 2024 para o persoal funcionario, establece que tras a sinatura iniciáranse negociacións para "adequar a aplicación das condicións específicas de traballo fixadas neste acordo ao réxime xurídico do persoal discontinuo do SPIF".

Dous anos despois, o persoal discontinuo vai ter dous anacos do acordo: un que son as quendas de 10 horas (no caso de que as queiran) e outro, un pagamento parcial do traballo realizado en domingos e festivos.

Onde está o resto do Acordo? A prolongación de xornada só nos casos de situación operativa 2 e cobramento no caso de realizalas? O mesmo réxime de vacacións?... Igual dentro de varios anos chegan, tendo en conta que o propio Acordo di que xa se irán tratando de forma progresiva cando haxa dispoñibilidade orzamentaria. **Agora hai un acordo coas organizacións sindicais que avala que o fagan no ano 2028.**

PERSOAL AXENTE

É certo que esta proposta establece unha importante suba de niveis. Iso si, dividindo ao persoal, esquecéndose das reivindicacións xerais, premiando de forma alarmante as UIFO e as UDEX (as unidades de dirección de extinción que levan anos funcionando irregularmente e que, sorpresa!, acaban de legalizar na RPT) con persoal escollido sen criterios obxectivos.

Este acordo ten dúas cláusulas dedicadas a dicir que non é de aplicación directa, que ten que ser aprobado en mesas e por Orzamentos, e que, en todo caso, é un documento base para negociar. Entón .. **é útil para unha foto, e para alongar un mes máis o extraordinario sen as «compensacións extraordinarias».**

PERSOAL TÉCNICO

A Consellaría comprométese a negociar as bases da convocatoria para a provisión dos postos de xefatura

de distrito por concurso específico e a publicalas unha vez finalizado o período de alto risco de incendios, pero... ollo!, só é un «proxecto piloto» para a provincia de Lugo.

A maiores, as partes comprométese a solicitar os coeficientes redutores sen ningún tipo de concreción temporal. É dicir, outro acordo en falso.

A CIG interpreta que a Consellaría do Medio rural quere tomarlles o pelo e rirse das escalas do persoal técnico. Son feitos comprobábeis que se trata das únicas escalas coas que a Dirección Xeral de Defensa do Monte se negou a negociar condicións de traballo e a convocar a Mesa de Seguimento do Acordo (cando a CIG xa a solicitou hai máis de dous anos).

COEFICIENTES REDUTORES

Preocupante, dende o punto de vista democrático, o comportamento da Consellaría do Medio Rural, cando o pasado mes de xullo se presentan nunha xuntanza coas organizacións sindicais cunha proposición non de lei do partido político que sustenta o goberno galego, é dicir, do Partido Popular.

Era unha iniciativa ridícula, que consistía en instar a Pedro Sánchez para que arranxe a xubilación do persoal técnico da Xunta de Galiza, cando xa había xuíces na Galiza, e tamén a propia Seguridade Social, que din que ao persoal técnico do servizo de loita contra os incendios de Galiza hai que aplicarlle os coeficientes redutores.

PACTOS ÁS AGACHADAS

Non podemos omitir, ademais, que no caso do persoal axente e discontinuo do SPIF, o documento que se nos remitiu a última hora, **contiña** a obriga de pasar un recoñecemento médico obrigatorio anual e, se o persoal resultaba non apto, destinaríase ao desempeño de funcións non vinculadas directamente coa extinción de incendios forestais.

Dicimos "contiña" porque lendo os INFORMAS das outras organizacións sindicais xa non debe ser tal. Houbo, entón, pactos ás agachadas do sindicato maioritario da Administración Autonómica?

CONCURSO ESPECÍFICO (a libre designación encuberta con estabilidade de 5 anos)

O concurso específico, xunto co concurso ordinario e a libre designación, é unha das formas de provisión de postos previstas na *Lei 2/2015, do emprego público de Galiza, unha lei que é do ano 2015*. Dende a súa promulgación non se convocou ningún concurso específico, o que produciu que **máis de 800 postos** (basicamente xefaturas de servizo, sección, e dirección de centros), estiveran **ocupadas indefinidamente en comisión de servizos**, e de rebote, un montón de **postos bloqueados nos concursos ordinarios**.

Esta forma de provisión ven a ser unha especie de libre designación con estabilidade por cinco anos, tempo tras o que deben pasar unha avaliación que, de non superarse, habilitaría a remoción do posto (unha espada enriba da cabeza da persoa empregada pública). Teremos así mandos intermedios máis dóciles, menos independentes, que poden ser cesados do posto.

A cobertura por concurso específico consiste na valoración dos méritos e das capacidades, os coñecementos ou as aptitudes determinados na convocatoria e relacionados cos postos de traballo que se vaian prover. Consta de dúas fases: na primeira valóranse os méritos, xerais ou específicos; e na segunda, as capacidades, as aptitudes ou os coñecementos que deberán gardar relación directa co perfil do posto que se vai prover, garantindo o respecto do principio de obxectividade. Convoca cada consellería, cun "tribunal" decidido por ela (4) e un por Facenda.

En xuño do 2025, a Xunta aprobou un modelo de bases de concurso específico (co voto en contra de CIG, CCOO, CSIF e UGT). Ese modelo era moi aberto, moi xenérico, totalmente adaptable a que cada consellería publicase as respectivas convocatorias segundo o seu interese (tanto nos ítem baremables, como no peso de cada un). Pero nin coa capacidade tan grande que tiñan para adaptalo e seleccionar, as consellerías tiveron a ben convocar as prazas. E así estamos.

Facenda (incluíndo Atriga), foron os primeiros. En maio/2026 publicaron en DOG a convocatoria do concurso específico para postos das escalas de finanzas. Dous meses despois (xullo), Medio Rural citounos a negociar a súa propia convocatoria, só para os postos de xefatura de distrito, e só para a provincia de Lugo.

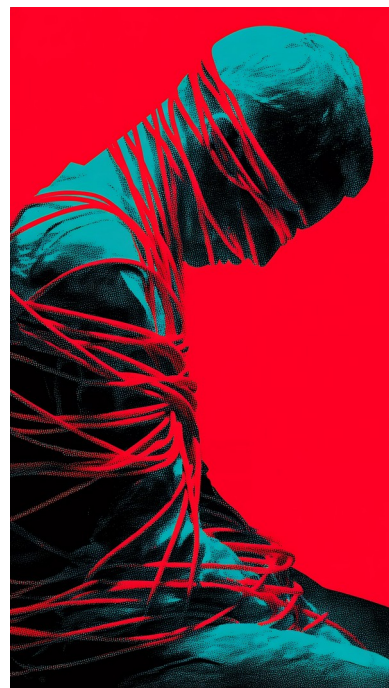
Nos dous casos constatamos unha máxima da moi rica e variada gastronomía galega: igual que temos caldo de repolo, de nabizas ou de grelos coas miles de variantes comarcais e incluso familiares, a Xunta pretende emulala nos concursos específicos. E así tanto fixo Facenda como quere facer Medio Rural: a convocat-

ria, adaptada ao que lles interesa, dentro dese modelo tan xenérico que:

- ✓ Non hai prazo para convocar e resolver.
- ✓ Hai unha primeira fase, de valoración obxectiva, que debe puntuar un mínimo do 55%, e unha segunda fase, de valoración subxectiva e que inclúe unha entrevista, que debe valorarse nun máximo do 45%. Cada consellería pode decidir as porcentaxes.
- ✓ Dentro de cada fase, relaciona unha serie de méritos que nin son de valoración obrigatoria, nin fixa a puntuación de cada un deles.
- ✓ Valora o tempo traballado en comisión de servizos. Non aceptamos que unha decisión a dedo poida constituír un mérito.
- ✓ Contempla a posibilidade de valorar a impartición de formación, cando non existen mecanismos transparentes e obxectivos para decidir quen serán docentes de formación continua.
- ✓ A comisión de selección está formada por 4 persoas da propia consellería (máis unha da DXEP), unha comisión de selección que tenderá á endogamia.

Estas liñas conforman un mecanismo de selección que pode adaptarse ao que en cada caso interese.

Conclusión: rexeitamos esta forma de provisión de postos (defendemos que sexan todos de concurso ordinario, coas excepcións que se poidan pactar), e se o manteñen, que anulen a segunda fase (subxectiva), ou aumenten a puntuación da obxectiva, e en todo caso, que o modelo sexa o mesmo para todas as consellerías, sen posibilidade de adaptalo ao que en cada caso lles interese.



MOVEMENTOS TRAS O CONCURSO OU DESTINO DEFINITIVO

Tras a adxudicación dun posto de concurso de traslados ou de proceso selectivo, son moitas as compañeiras e compañeiros que contactaron coa CIG porque non teñen claro o servizo ao que van, ou lles din que van a un servizo diferente do adxudicado, ou nos informan de persoas que van traballar nunha localidade ou consellería diferente da adxudicada.

Dende o web de Función Pública podes acceder á Relación de Postos de Traballo (RPT). Verás que ten unha estrutura xerarquizada, na que a maior unidade é o "centro de destino". Cada centro de destino comeza polo posto de maior responsabilidade.

A) A continuación poden vir todos os postos base de casa subgrupo.

B) Despois adoitan vir as xefaturas de servizo, e seccións e negociados debaixo.

Se o teu posto está na situación A), poden moverte libremente por todo o centro de destino (incluíndo os servizos). Se o teu posto está na situación B), entón só te poden mover nese servizo.

Se queren moverte a un centro de destino ou a un servizo diferente do que te corresponde xerarquicamente, pide a orde por escrito, e contacta coa CIG.

Comisión (ou nin iso) tras concurso de traslados

Non é raro ver compañeiros e compañeiras que, tras obter un posto de mellor nivel noutra localidade (ou consellería), aos poucos días cambian de posto. Algunhas grazas a unha comisión de servizos; outras nin iso (como diría o finado Juan Tamariz mentres tocaba o violín: chaaaararaaaaa!).

As comisións son a dedo, sen criterio ou mérito obxectivo. Concurrir a un posto de maior nivel, sabendo que ao día seguinte volves cunha comisión de servizos, é xogar con vantaxe. Á Xunta dálle moito xogo, tanto que non acepta fixar criterios ou negar a súa concesión durante un tempo tras un concurso.

Se falamos de quen está noutra localidade sen sequera unha comisión de servizos, falamos directamente dunha ilegalidade. Mesmo dun delito por parte da autoridade que o facilita.

PERSOAL NON DOCENTE: CHEGOU O MOMENTO DE NEGOCIAR

A diferenza de como rematou o anterior curso escolar, no 2026-2027 temos a palabra da Consellería de que o día 21 de outubro nos sentaremos a falar do que a CIG leva anos reclamando: a negociación dun acordo que regule todos os aspectos das condicións de traballo do persoal non docente (PND) dos centros de ensino.

Semanas antes, CIG, xunto con CCOO, UGT e CSIF, levantámonos das mesas de negociación nas que pretendían modificar a Relación de Postos de Traballo de

Educación. Os sindicatos advertimos que non nos sentariamos coa Consellería ata que aceptasen negociar un acordo de condicións de traballo para o PND.

A negociación deste acordo foi unha promesa do anterior director xeral de Función Pública, quen se comprometeu a que despois do acordo de centros de Política Social e incendios, tocaría ao PND. Porén, Educación limitouse a dicir que cando rematasen os procesos de estabilización, "entón decidirían se é necesario ou non un acordo para o PND". Isto motivou que ao longo dos dous últimos anos, a CIG convocase diversos actos de protesta, tanto en servizos centrais como periféricos, así como tres asembleas a través de internet.

Agora que xa temos data, veremos cal é a actitude negociadora da consellería de Educación e da Dirección Xeral de Emprego Público. Nós témolos claros: queremos falar de horarios, quendas, ratios, retribucións, funcións, permisos, itinerancias, compensacións, etc., de todas as escalas e categorías de persoal non docente dos centros de ensino. Non vamos aceptar uns pequenos retoques ou que dilaten o tempo sen avances.

