



Será en 2025?

Concursos parados ou sen convocar. Procesos selectivos que non finalizan

Sabemos que os cronogramas en Función Pública son "orientativos". E dende a chegada de Nuria Aguilar como nova directora de Emprego Público e Administración de Personal (DXEP), obter información é ..., "complicado".

Antes de que as Cortes Xerais aprobaran a Lei da estabilidade no ano 2021 (Lei 20/21), a Administración galega estaba inmersa nun proceso de funcionarización (forzoso, pola chantaxe de non cobrar a carreira profesional que pactaron Xunta+CCOO+UGT). Os concursos parados, e a lea montada.

Coa Lei 20/21 o descontrol subiu de nivel. Pero mantiveron que **os procesos selectivos estarían finalizados e todos os concursos de traslados, e todo o persoal no seu destino definitivo a 31/12/2024.**

Ao longo dos anos 2023 e 2024 foron convocando algúns concursos de traslados (gardacostas, SPIF, ciencias, enxeñaría, axentes medio-ambientais, consumo, e corpos xerais). Aseguraban que convocarían outros concursos pendentes.. pero axiña quedou claro que era difícil manter os prazos, así que **a comezos do 2024 xa non falaban de dar destinos definitivos** aos procesos selectivos que estaban en execución, senón provisionais (mantendo a data do 31/12/2024), ao tempo que convocarían os concursos de traslados pendentes e, nalgún momento de **comezos do 2025 sería a toma de posesión** de todo o mundo simultaneamente (de traslados e de destino definitivo).

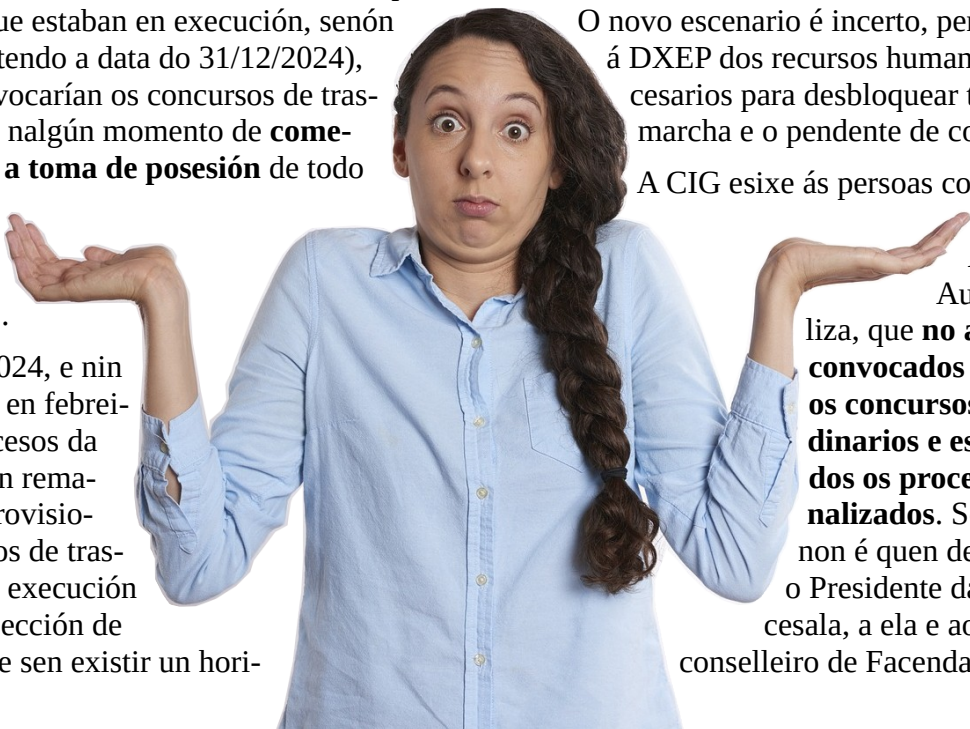
Chegou o 31/12/2024, e nin iso cumpriron. Xa en febreiro de 2025 os procesos da Lei 20/21 están sen rematar, sen destinos provisionais. Dos concursos de traslados que están en execución moveron algún (elección de postos), pero segue sen existir un hori-

zonte temporal aproximado. E dos concursos pendentes de convocar limítanse a dicir que os próximos serán de veterinarios/as e de escalas sociais (posteriormente á RPT de Política Social), pero sen poñer datas.

Por outra banda, entregáronos xa un **primeiro borrador dun modelo de futuros concursos específicos**. Son postos principalmente de xefaturas de servizo, pero tamén algunhas seccións e direccións de centros, en total máis de 800 postos ocupados case todos en comisión de servizos (polo que manteñen bloqueados outros tantos postos en propiedade que non poden ser ofertados). Non sabemos cando vai quedar aprobado este modelo de concurso específico, pero a intención da DXEP é **permitir que as consellerías convoquen cando lles pete, e co baremo suficientemente flexible como para moldealo e personalizalo** individualmente para cada posto.

O novo escenario é incerto, pero pasa por dotar á DXEP dos recursos humanos e materiais necesarios para desbloquear todo o que está en marcha e o pendente de convocar.

A CIG esixe ás persoas con responsabilidade de política na Administración Autónoma de Galicia, que **no ano 2025 estean convocados e resoltos todos os concursos de traslados ordinarios e específicos, e todos os procesos selectivos finalizados**. Se a directora xeral non é quen de cumprir con isto, o Presidente da Xunta terá que cesala, a ela e ao seu superior, o conselleiro de Facenda.





POR UN NOVO MODELO DE CARREIRA PROFESIONAL

O penúltimo día do ano (30/12/2024), a Dirección Xeral de Emprego Público e Administración de Persoal (DXEP), achegounos unha proposta de “acordo” polo que convocan os graos I, II e III extraordinarios da carreira administrativa e do complemento de desempeño que, segundo o que pactaron outros sindicatos e Xunta, tiña que estar xa aprobada e publicada para esa data. O documento pretende reeditar os acordos anteriores sen apenas cambios substanciais.

Esta é unha oportunidade para cambiar o modelo de carreira, facela inclusiva para que ninguén que cumpra os requisitos quede sen dereitos, áxil para que todo o mundo poida acceder aos graos que lle correspondan, e permanente, para non depender de que se abran ou non períodos de solicitude.

NON DEBE EXISTIR PRAZO PARA AS SOLICITUDES

Atopámonos con casos de compañeiros/as que se desistaron á hora de presentar a solicitude, ou que lles falta uns días de servizos, ou unhas horas de formación, ou non estaban en activo nunha data determinada aínda que teñen tropecentos anos de servizos. Estas persoas quedan fóra, e teñen que agardar anos ata que volvan a abrir o prazo.

Igual que acontece cos trienios, que se cobran de xeito automático ao cumprir os anos; ou tomando como exemplo a carreira profesional do persoal docente, os sexenios, que se cobran a instancia de parte; o noso sistema de carreira debe ser aberto, sen agardar a que a Xunta teña a ben convocar, e **o recoñecemento dos graos debe producirse no momento en que as persoas empregadas públicas reúnan os requisitos.**

ACCESO A TODOS OS GRAOS DA CARREIRA

No Sergas, onde se implantou un sistema de carreira similar, o persoal xa cobra o grao IV. Entendemos que, por ser extraordinario este sistema, se debe **dar acceso a todos os graos** de xeito simultáneo e non consecutivo, como propón a Xunta.

Calquera persoa que cumpra os requisitos para acceder a máis dun grao, fundamentalmente os anos de servizo, debe poder acceder a eles simultaneamente.

Se a finalidade do sistema extraordinario é que o persoal con bastante tempo traballado poida acceder ao grao que lle corresponda en consonancia cos servizos prestados, este modelo leva a que o persoal se xubile sen poder acceder a todos os graos.

Contactar e recibir información da CIG-Autonómica
<https://i.gal/localizacigautonomica>



<https://autonomica.cigadmon.gal>

ANDAMOS ESCASIÑOS DE CARTOS PARA FINANCIAR A CARREIRA?

Se presumen de que temos os maiores orzamentos da historia, ao redor de 14.000 millóns de euros, case un 38% máis que hai 5 anos, non se pode entender que o capítulo de persoal medre só nun 27%. Tería que incrementarse en 400 millóns para acompañar o seu crecemento ao dos orzamentos. E iso valería para financiar, dende o grao III ao grao XXXIII.

Non imos admitir a escusa de que non se poden aceptar as nosas demandas porque os orzamentos xa están aprobados e non hai cartos suficientes orzamentados, cando existe un fondo de continxencia de 16.839.370 euros que si **valería para financiar o grao IV.**

FENDA SALARIAL

Manteñen os importes previstos nos acordos de Xunta con CCOO, UGT e CSIF, de xeito que **o subgrupo superior (2.773,44 €/ano no 2024) cobrará máis do triplo do subgrupo inferior**, agrupación profesional (858,48 €/ano no 2024).

A Lei 30/1984 establece que o soldo do persoal funcionario do grupo A non poida exceder en máis de tres veces do soldo do grupo E. Se ben é certo que isto fai referencia ao soldo, a filosofía e o espírito da norma parecen claros ao establecer unhas limitacións para non incrementar a fenda salarial entre grupos. E tamén hai que lembrar que os sexenios do profesorado se establecen con contías iguais independentemente do subgrupo ao que se pertenza.

A CIG defende **un incremento dos importes inferiores para minorar a fenda retributiva.**

REINICIO DA CARREIRA NUN NOVO SUBGRUPO

O persoal que acceda a outro grupo ou subgrupo deberá reiniciar a carreira recoñecéndoselles e actualizándoselles as contías ás do novo grupo ou subgrupo, cando este sexa superior. O importe dos graos debe percibirse na contía do subgrupo onde se prestan ser-



vizos. Ao igual que outros complementos débense actualizar co cambio de situación.

FORMACIÓN

Establecen os seguintes requisitos de formación segundo os graos: Grao I: 40 horas; Grao II: 80 horas; Grao III: 180 horas.

Podemos admitir estas condicións de horas de formación sempre e cando se admitan dúas demandas: en primeiro lugar, que se dea **acceso á formación a todo o persoal** que o solicite, e, en segundo lugar, que se recolla a nosa demanda de **non existir prazo aberto para as solicitudes**.

Deste xeito, a quen non cumpra agora e se lle dea acceso á formación poderá solicitala en canto cumpra o requisito sen ter que esperar anos ata que abran un novo prazo.

VAI REMATAR A CHANTAXE DA FUNCIONARIZACIÓN?

Non pode ser que a estas alturas a Xunta siga privando do dereito á carreira como **sanción ante a negativa á funcionarización** do persoal que quere seguir mantendo o seu vínculo laboral.

Solicitamos que se lles restitúa a carreira no grao que corresponda, se permita acceder aos novos graos segundo o sistema aberto proposto pola CIG, e se lles

abonen os atrasos derivados da suspensión ás persoas que optaron por non funcionarizarse.

TRAMOS DOS EFECTOS ECONÓMICOS

Fraccionar a carreira significa adiar aínda máis o acceso pleno a un sistema limitado. Se seguimos por esta senda imos atoparnos que para cobrar plenamente o grao IV con todos os efectos teríamos que esperar probablemente ata o 2031, e compañeiras/os que comezaron no 2019 no sistema "extraordinario" con 53 anos, por poñer un exemplo, xamais chegarán a cobrar o grao IV enteiro.

A proposta da Xunta é a seguinte:

Convocatoria 2022	Convocatoria 2024	Proposta 2025
60% en 2022	33% en 2024	20% en 2025
80% en 2023	66% en 2025	40% en 2026
100% en 2024	100% en 2026	66% en 2027
		100% en 2028

Esiximos que non existan tramos, e que a carreira se faga efectiva na súa totalidade dende o principio.

Estamos ante unha nova oportunidade para darlle a volta a un sistema de carreira. Un novo modelo é posible!

PREGUNTAS (SEN RESPOSTA) A FUNCIÓN PÚBLICA

A directora xeral de Emprego Público NON incumpre os cronogramas

Cando aínda non leva un ano no posto, a CIG non vai cuestionar a idoneidade de Nuria Aguilar como directora xeral de Emprego Público e Administración de Persoal (DXEP), antiga Función Pública. Pero dende unha óptica sindical, si **botamos en falta un pouco máis de locuacidade**.

Temos xuntanzas frecuentes coa DXEP, e sempre que podemos facemos preguntas polo estado das cousas e as previsións de todo tipo de asuntos (concursos de traslados, carreira profesional, procesos selectivos, etc.). A información que obtemos podes lela na parte final dos nosos resumos das xuntanzas.

O anterior director de Función Pública, José María Barreiro, facilitábanos os **"cronogramas" que habitualmente incumpría**. Nesta nova etapa non hai incumprimentos, simplemente porque non se nos facilita información. Poñamos o caso de que facemos 10 preguntas. A seis delas non resposta. A unha dirá que

"cando chegue o día verémolo", a outra que "estamos analizando", outra que "valorando", e á última responderá co que xa sabemos (se preguntamos cando teñen previsto rematar un proceso selectivo, di que "agora está en baremo provisional, e despois virá o definitivo"; vaia novidade!). **Para dicir iso, mellor nada.**



XORNADA DE 35 HORAS

Por unha xornada máxima de 35 horas para todo o persoal, e 32 para xornadas especiais

A CIG rexistrou en xaneiro os milleiros de sinaturas recollidas no 2024 entre o persoal da Administración Autonómica solicitando a implantación das 35 horas de xornada semanal para todo o persoal da Administración xeral e un horario máis reducido para o persoal con xornadas especiais.

Na Administración Galega hai xa varios sectores (Sergas e persoal dos centros de Política Social), onde a xornada de 35 horas é xa unha realidade. Mesmo temos diferentes administracións públicas do Estado español, de distinta cor política, con esta xornada con carácter universal para todo o seu persoal. Xunto a isto, vemos como noutros



estados europeos a semana laboral de 4 días está a implantarse con éxito.

A CIG solicita da Xunta de Galiza que implante con carácter inmediato a xornada semanal máxima de 35 horas para todo o persoal, e de 32 horas para as xornadas especiais (fins de semana, quendas, nocturnidade ou xornada partida). Ademais, instamos a camiñar de cara a un obxectivo de xornada máxima de 32 horas e de catro días laborais con carácter ordinario.

35 horas máximas XA para todo o persoal empregado público da Xunta de Galiza!!

ESTIVEN DE BAIXA E.. FÁLTAME DIÑEIRO

Pasan os anos e aínda recibimos queixas de compañeiros e compañeiras que durante os meses en que estiveron de baixa (IT) non cobraron: un novo trienio, a suba salarial ou a carreira que debía incrementarse durante o tempo de IT. Acoden á CIG e .. sorpresa!

Pois si, **durante ese tempo de baixa non cobras ningún incremento ao que terías dereito**. Cando te reincorporas pasas a cobrar o que te corresponde, pero non recuperas o que deixaches de gañar.

Isto é así pola Lei de acompañamento do 2019 (Lei 3/2018), que modifica o artigo 146.3 da Lei do emprego público de Galiza, e que implementa o *Acordo de concertación social* negociado no 2018 e asinado por Xunta, CCOO e UGT, acordo do que nace a carreira

profesional, a funcionarización do persoal laboral fixo, etc., e no medio, a recuperación do 100% das retribucións en incapacidade temporal.

A CIG xa o advertiu durante a negociación. Para mostra, vai o que escribimos nun boletín monográfico sobre o Acordo de concertación que difundimos en xaneiro de 2019: "*Pero ten trampa: as retribucións durante toda a IT quedan conxeladas ao importe das retribucións do primeiro mes en IT, así que pérdense hipotéticos incrementos que se poidan producir [..]*".

E non se pode gañar no xulgado? Pois non. En todos os casos en que o tentamos, perdemos. Así que ou se reforma o acordo e modifican a lei, ou temos pouco que rañar.

