

# A carreira profesional na Xunta será un maratón



Necesitaríanse 18 anos para acceder ao grao máximo, independentemente dos que xa se teñan traballados

Só polo título xa ten que ter cousas boas iso de “*carreira profesional*” e “*plan de mellora do emprego público*”. Pero a cousa ten letra pequena, así que vamos por partes, e cada quen saque as súas conclusións.

O “*plan de mellora do emprego público e as condicións de traballo*” que estivemos a negociar este verán nace dun primeiro acordo para o “*desenvolvemento dun plan de estabilidade*” asinado no ano 2017 entre a Xunta e os sindicatos CCOO, CSIF e UGT. A CIG rexeitou aquel primeiro “*plan*” por insuficiente: nada de devolver os salarios e os dereitos que nos roubaron. O valor daquel primeiro acordo do 2017 podémolo medir cos seus efectos: NADA FOI APLICADO.

Chegados a xuño deste ano o director xeral de función pública

volve cun segundo acordo de “*mellora de emprego*” sucedáneo doutro asinado en Madrid e que ampliaría o anterior do 2017. Achegáronos ata cinco borradores. As negociacións méteronse en agosto, nuns meses nos que polas vacacións mingua a capacidade de que a información chegue aos traballadores e traballadoras, coa Administración e CCOO, CSIF e UGT querendo asinar xa. Tan só faltaba a CIG, así que todos de acordo en chantaxearnos.

Cando a cousa xa a tiñan apañada entre eles, apareceu Función Pública coa proposta de carreira profesional ligándoa a ese acordo de mellora de emprego que estaban dispostos a asinar sen a CIG. Pero a carreira profesional que puxeron enriba da mesa era inaceptable para todos.

A cousa quedou parada e non tivemos novas ata outubro cando puxeron enriba da mesa os anteproxectos da Lei de orzamentos e a Lei de acompañamento do 2019. Nesas leis introducen algúns cambios, algúns positivos que xa se estaban a negociar nos pasados meses, algúns negativos ao noso xuízo, e a maioría do que estaba en disputa non o tocan. Desenvolverémolo nas seguintes páxinas.

Entremedias, o Sergas publicou a súa carreira, o modelo que nos queren aplicar, pero con importantes diferenzas no fraccionamento das contías, nos prazos e que o noso non é para todo o persoal. Na Xunta cobraríamos no 2023 o que no Sergas cobrarán no 2019, e na Xunta cobraríamos no 2027 o que no Sergas no 2020.

## Atopa as diferenzas

Carreira profesional a cobrar por funcionario/a con 12 anos de antigüidade (importe anual)						
Ano	Subgrupo A1		Subgrupo C1		Agrupación Profesional	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
<b>SERGAS</b>	<b>2.880 €</b>	<b>4.800 €</b>	<b>1.300 €</b>	<b>2.167 €</b>	<b>892 €</b>	<b>1.486 €</b>
<b>XUNTA</b>	<b>600 €</b>	<b>1.200 €</b>	<b>271 €</b>	<b>542 €</b>	<b>186 €</b>	<b>372 €</b>

# A CARREIRA PROFESIONAL

A existencia dunha carreira profesional, ou sen utilizar ese nome o establecemento dun sistema de promoción tanto ascendente a un grupo superior como horizontal dentro do mesmo grupo, foi unha reivindicación histórica da CIG.

Despois de que este sindicato insistira en non aceptar incrementos ridículos como os derivados dos acordos de Madrid e reclamar melloras como mínimo iguais aos doutros colectivos, Función Pública presentou unha proposta de carreira profesional coa intención de “negociar” e pechar o asunto en poucos días, en pleno mes de agosto, coa maior parte do persoal de vacacións.

A proposta contiña unhas condicións inaceptábeis; pero en todo caso, e pola súa importancia e transcendencia para o conxunto de empregadas e empregados públicos, precisaba dunha negociación propia e exclusiva á marxe de calquera outra materia e cuns tempos adecuados dando a posibilidade a que a información puidese fluír ata o persoal, e que ás organizacións sindicais nos fose posible recoller as demandas colectivas.

A proposta que nos presentaron:

→ Deixa fora ao persoal laboral (case a metade do persoal dependente de Función Pública), agás aqueles que se poidan funcionarizar no futuro.

→ O xeito de acadar un grao non deixa de ser dun xeito discrecional a xuízo de cada comisión avaliadora. Mesmo podería depender dun informe favorábel do superior xerárquico. Dende logo é tremendo o tufo que ten a premio para aquel ou aquela que faga todo como manda o xefe e o mal que o pode levar quen non estea en gracia.

→ O período de carencia e o incremento paulatino é ridículo. Agardar ao ano 2027 para o cobro do 100% da cantidade do grao asignado é unha tomadura de cabelo.

→ Non partiremos do grao que nos correspondería polos anos de servizos prestados (moitos deses anos é como se desaparecesen).

→ Para moitos e moitas vai ser imposible conseguir algún día o grao que lle correspondería pola antigüidade que posúa.

→ As cantidades consignadas incrementan o

desequilibrio entre grupos.

→ Os fondos son insuficientes e os tramos para a percepción do complemento non son os apropiados, a parte de que todo está supeditado á dispoñibilidade orzamentaria, polo que a carreira profesional non está plenamente garantida.

A 26 de outubro, o goberno mantén o modelo SERGAS, a aplicar só ao persoal funcionario e persoal laboral que se funcio-narice. A CIG insiste en que ten que aplicarse a todo o persoal, funcionario ou laboral, fixo ou temporal, a cobrar nuns prazos máis áxiles, recoñecendo toda a antigüidade, e sen tanta diferenza entre grupos. O director de Función Pública acepta discutir os prazos e procurar unha solución para o persoal laboral, pero manifesta que non modificarán os importes.



## Análise da carreira profesional e comparación co Sergas

A Xunta presentounos a súa proposta de carreira profesional despois de tela aprobada no SERGAS. Segundo o Presidente Feijoo, son “similares”; pero ao analizar os dous textos observamos importantes diferenzas.

Esta carreira vainos dividir en cinco graos segundo os servizos prestados, formación e avaliación; podendo estar no grao inicial (sen compensación), no grao I, grao II (senior), grao III (experto) e grao IV (referente). A proposta, tal e como está, non podemos asinala, por inxusta, escasa e diferida.

A) As cantidades a percibir por cada grao eran inicialmente in-

feriores ás do Sergas. A CIG rexeitou esa diferenza e no último borrador (9/8/2018), xa eran as mesmas:

Grupo	Importe por grao
A1	2.400,36 €
A2	1.679,76 €
C1	1.083,36 €
C2	919,44 €
AP	743,04 €

B) Os períodos de efectivización

de pago son moi diferentes:

→ SERGAS: Os emolumentos aos que tes dereito se farán efectivos no ano 2019 (60%) e 2020 (40% restante), chegando xa o 1 de xaneiro de 2020 ao 100%.

→ XUNTA: O dereito do primeiro grao farase efectivo en catro anualidades (2019-25%; 2020-50%; 2021-75% e 2022-100%), e o do grao II a partires de 2023 en cómodos prazos de 20% anual, polo que non será ata o 2027 cando cheguemos ao 100%.

C) Os períodos de consecución de grao son tamén desiguais:

→ **SERGAS:** As consecucións de graos foran negociadas xa dende o 2008 respectándose certa antigüidade e favorecendo as insercións en graos máis altos; cun período de pago case inmediato (bianual).

→ **XUNTA:** A consecución de grao por antigüidade só se pode facer para o grao I, pois aínda que recolle a posibilidade de recoñecer xa o grao II non se comeza a cobrar ata o 2023 (e remata no 2027), polo que o seu recoñecemento é de balde. Para o resto de graos non hai recoñecemento anticipado. Ou sexa, que se levas traballando 35 anos como moito vas a ser instalado no grao II a cobrar completamente no 2027.

D) O Acordo non é obxectivo, pois non desenvolve como se vai facer a avaliación para subir de grao; ao contrario que o do Ser-

gas que propón un escalado de puntos para conquistar o ascenso baseado en catro eixes: actividade, competencia, formación, implicación.

E) As cantidades a percibir por cada grupo afondan a brecha salarial entre grupos (o importe do grupo superior é máis do triplo que a do inferior).

F) O acordo non é transversal na Administración autonómica: só se aplica ao persoal funcionario de carreira e o que se poida funcionarizar deixando fora ao persoal laboral e interino.

G) O acordo non manifesta un compromiso serio e crible, deixando todo ás vindeiras situacións orzamentarias, que poderán variar, e moito, ata o 2027, pasando a pelota a outros gobernos que aceptarán ou non esta carreira.

H) O acordo non é clarificador; pois se mestura coa carreira horizontal recollida na Lei de emprego público, dando lugar a confusións cos graos e categorías propostos por dita Lei. Na Lei de acompañamento aos orzamentos do 2019 modificarían o artigo 77 da LEPG para adaptalo a esta carreira profesional.

I) O acordo convértenos en persoal de segunda, perdendo poder salarial en comparación co que nos correspondería por antigüidade ou con outras carreiras profesionais xa aprobadas.

Dende a CIG somos os primeiros que queremos un Acordo de Carreira Profesional, e imos traballar para que sexa digno, inmediato, xusto e duradeiro.



## Comparativa de carreira profesional en Sergas e Xunta

Como exemplo da diferenza existente entre as carreiras profesionais de Xunta e Sergas, facemos as contas do que suporía aplicarlllo a un persoal funcionario dos grupos A1, C1 e Agrupación Profesional que tivese 12 anos de antigüidade. Os importes son anuais.

Ano	A1 con 12 anos de antigüidade				C1 con 12 anos de antigüidade				Agrupación profesional con 12 anos de antigüidade			
	Sergas		Xunta		Sergas		Xunta		Sergas		Xunta	
	Grao	Importe	Grao	Importe	Grao	Importe	Grao	Importe	Grao	Importe	Grao	Importe
2019	II	2.880	I	600	II	1.300,40	I	270,75	II	891,6	I	185,75
2020	II	4.800	I	1.200	II	2.167,34	I	541,50	II	1.486	I	371,5
2021	II	4.800	I	1.800	II	2.167,34	I	812,25	II	1.486	I	557,25
2022	II	4.800	I	2.400	II	2.167,34	I	1.083,00	II	1.486	I	743
2023	II	4.800	II	2.880	II	2.167,34	II	1.299,60	II	1.486	II	891,6
2024	III	7.200	II	3.360	II	2.167,34	II	1.516,20	II	1.486	II	1.040,2
2025	III	7.200	II	3.840	III	3.251,01	II	1.732,80	III	2.223	II	1.188,8
2026	III	7.200	II	4.320	III	3.251,01	II	1.949,40	III	2.223	II	1.337,4
2027	III	7.200	II	4.800	III	3.251,01	II	2.166,00	III	2.223	II	1.486
<b>Total</b>	<b>50.880 €</b>		<b>25.200 €</b>		<b>21.890,13</b>		<b>11.371,50</b>		<b>14.990,6</b>		<b>7.801,5</b>	
<b>Diferenza</b>	<b>25.680 €</b>				<b>10.518,63 €</b>				<b>7.189,1 €</b>			

# ACORDO DE MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E CONDICIÓNS DE TRABALLO

A finais de xullo varios sindicatos estaban dispostos a asinar xa, co texto tal e como estaba naquel intre, a proposta que Función Pública puxera enriba da mesa do "Acordo para a mellora do emprego público e as condicións de traballo". A CIG mantivo o tipo a pesares da chantaxe de quedar fora da futura comisión de seguimento.

Destapamos que se estaba a argallar un novo acordo onde non se recollía ningunha mellora máis que a ridícula suba pactada en Madrid con CCOO, UGT e CSIF (outra vez por debaixo do IPC), así que non lles quedou outra que introducir melloras estéticas de cara a vendelo mellor. O que en xullo e agosto ía ser un acordo inmediato, quedou en suspenso. En xuntanza do 26 de outubro o director de Función Pública comunicou a inclusión dalgúns puntos dentro da Lei de acompañamento do 2019.

## Retribucións

O Plan de mellora de emprego que xa asinaron en Madrid, e que en Galiza coincide co que propón a Administración Autonómica e aceptan CCOO, UGT e CSIF, implica que vai ser a primeira vez que as subas salariais van estar ligadas ao PIB e non aos incrementos do IPC.

A proposta afecta aos anos 2018 a 2021.

→ No 2018 a suba, xa aplicada, foi do 1,62% (1,5% durante 12 meses e 0,25 máis durante 6). Cando estamos nun IPC inte-



ranual do 2,3%, e cunha previsión do Banco de España de IPC anual do 1,8%, no 2018 perdemos outra vez poder adquisitivo, coa complicidade dos sindicatos que negocian "á baixa".

→ En 2019 a suba será do 2,25%. Caso de que o PIB supere o 2,5%, a suba salarial incrementarase noutro 0,25%; pero esta condición do pacto vai ser moi improbable que se cumpra xa que tanto se collemos a previsión do PIB do Banco de España (2,2%) como do Goberno (2,3%), estamos por debaixo de chegar ao 2,5% de PIB. Así que teremos que contentarnos co 2,25%.

→ Para o ano 2020 vanos agraciara cunha suba do 2% e, un 1% adicional se o PIB supera o 2,5% (PIB previsto polo Banco de España: 2%).

→ Para o ano 2021 a cousa pasa a ser surrealista pois o Acordo condiciona o incremento retributivo ao cumprimento do obxectivo de déficit público.

No que respecta ao improbable incremento vinculado ao PIB que relatamos (0,25% no 2018, 0,25% no 2019 e 1% no 2020), o texto do Acordo ten trampa, pois o seu pago só terá efectos nas últimas seis nóminas de cada ano.

A maiores o Acordo contempla a posibilidade

(non obrigatoriedade) de dispoñer duns fondos adicionais (0,20% no 2018, 0,25% no 2019 e 0,30% no 2020). Estes fondos non teñen que ser destinados a todo o persoal, senón que poden ser aplicados a incrementos de determinados colectivos, a plans de pensións (diñeiro en diferido) ou á hipotética carreira profesional.

Este Acordo, ligado ao PIB, cunhas condicións que as partes saben que non se van cumprir, non resulta ser un intento de recuperación retributiva. No mellor dos casos, simplemente frea tantos anos de recortes.

A CIG defende: a) unha suba ligada ao IPC con cláusula que compense posíbeis desviacións do IPC previsto sobre o real, b) sumado a unha porcentaxe para recuperar o diñeiro perdido mediante un acordo plurianual, c) a recuperación do fondo de acción social e d) restaurar os artigos do Convenio Colectivo suprimidos pola Lei de medidas temporais impulsada polo goberno galego.

## 100% en Incapacidade Temporal

No primeiro acordo (ano 2017) os asinantes (CCOO, CSIF, UGT e Administración) esqueceron desta cuestión. No primeiro borrador do 2018 seguía esquecido. Nos seguintes borradores deixaban en mans da futura comisión de seguimento a posibilidade de estudar os importes e



os casos en que sería de aplicación: "...confeccionar propostas..", "...reunir á comisión de seguimento..", "...escoitar ás organizacións asinantes..", bla, bla. Nese intre en que nos ofrecían fume, algún sindicato estaba xa disposto a asinar o acordo. Por fin, no cuarto borrador (3/8/2018) aceptaron o 100% das retribucións en todos os casos. A postura da CIG mantívose teimuda en toda a negociación, tanto do acordo do 2017 como do 2018: sen a recuperación do 100% en IT, a CIG non asina ningún pacto.

Finalmente, vía Lei de acompañamento dos orzamentos de Galiza, cobraremos o 100% en IT no 2019.

Pero ten trampa: hipotéticos incrementos durante a baixa (trienios, acordos retributivos..) non repercutirán na nómina. É dicir, que as retribucións en IT quedan conxeladas ao instante inicial da baixa. A CIG rexeita esta condición, así que na xuntanza do 26 de outubro o director de Función Pública aceptou estudar un cambio na redacción. Veremos.

### Xornada de traballo e conciliación

Nos dous acordos de Madrid os asinantes perderon a oportunidade de establecer a xornada universal de 35 horas, limitán-

dose a remitir a que cada Administración puidese facelo. Na proposta galega en vez de establecer con carácter xeral as 35 horas, dedícanse a darlle voltas: "proponerse", "presentarán propostas", "oídos os membros da comisión", "elevarase proposta á Mesa Xeral" .. Total, que "a parte contratante da primeira parte" algún día futuro falará da xornada inferior ás 37,5 h a aplicar, se así o consideran, a quen traballe con xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas. Isto é rirse na cara dos asinantes dos acordos de Madrid. A CIG está conforme en estudar os casos de xornada inferior, pero partindo da xornada máxima de 35 h.

As únicas melloras é que establecen que o 5% da xornada anual será acumulable (xustificadamente por conciliación), pero hai que recuperala; e inclúen o dereito a reducir a xornada durante o primeiro mes de incorporación ao traballo tras un tratamento de quimio e radioterapia.

### Oferta de emprego e a voltas coa estabilización

Nin no Estado nin na Xunta executaron nada do acordo do 2017, o que nos fai reflexionar sobre a validez de asinar este do 2018. A eiva principal é que nin-

gunha das partes asinantes turrrou por recuperar o nivel de emprego perdido. Nin sequera poñen enriba da mesa todas as prazas vacantes e establecer un calendario.

A novidade do acordo de Madrid, trasladado á Xunta, é que as Administracións que cumpren os obxectivos de estabilidade orzamentaria, débeda e regra de gasto, terán unha taxa de reposición no 2018 que pode ser do 100% para todos os sectores, e adicionalmente un 8% en determinados sectores. Impiden así recuperar o nivel de emprego público de 2009, porque pactaron conservar unha taxa de reposición.

A información que nos transmite o goberno é que a xullo deste ano Galiza cumpría a regra de gasto, pero en outubro parece ser que xa non. Consecuencia: en sectores non prioritarios a taxa de reposición sería do 75%, outro ano máis suprimindo postos de traballo, tal e como pactaron CCOO, CSIF, UGT e Goberno do PP.

A CIG defende que a Administración poida adaptar a oferta ás súas necesidades, sen autolimitación, que se convoquen todas as prazas vacantes, que se negocien procesos de redución da temporalidade e unha promoción interna global.

## Case un 10% de perda do poder adquisitivo dende o ano 2010



O IPC galego acumulado dende o período de xaneiro do 2010 a setembro de 2018 é do 12,9% (datos Instituto Nacional de Estadística). A suba salarial dende ese mesmo ano 2010 foi dun 3,62% (1% no 2016 e 2017 e 1,62% no 2018) o que significa que perdemos un 9,28% de poder adquisitivo. Iso sen ter en conta os recortes na extra do 2010 e nos complementos específicos e cantidade similar para o persoal laboral nos seguintes anos que, se ben se volveron a actualizar, non supuxeron a devolución das cantidades recortadas e ao que se lle suma a baixada dos salarios base e trienios nas extras dende o 2010.

Polo tanto a perda nominal do 9,28% é aínda maior. E hai que ter en conta que os Acordos de Madrid acrecentan esa perda aínda máis (suba 2018: 1,62%, IPC interanual 2018 en setembro: 2,3%).

## Chantaxe para obrigarnos a asinar

Nunha actitude claramente mafiosa, Función Pública ameaza aos sindicatos que non asinen o “Acordo para a mellora do emprego público e as condicións de traballo” a quedar excluídos da Comisión de Seguimento do acordo e con isto, excluídos do acceso a unha chea de informacións e negociacións posteriores.

No proceso de negociación quedou claro que CCOO, CSIF, UGT e Goberno do PP comparten cama neste asunto: os catro están totalmente de acordo en que a futura Comisión de Seguimento, que estará formada polos asinantes, vai ter tal

cantidade de competencias que vai facer que na práctica desapareza o actual marco de negociación colectiva.

Función Pública marcou o camiño da “comisión de seguimento” e os sindicatos, sabedores da postura da CIG contraria aos acordos de Madrid e as súas derivadas en Galiza, están encantados de sumar competencias á comisión de seguimento e de paso aumentar a presión á CIG.

A CIG non vai tragar con migallas por moito que nos chantaxeen. Co tempo, cada quen terá que asumir as consecuencias dos seus actos.

Os sindicatos, como os pementos de padrón, uns pican e outros non



O sindicato maioritario na Administración Autonómica é a CIG, porque así decidiron as empregadas e empregados públicos nas eleccións sindicais. Con este Acordo, CCOO, CSIF, UGT e Administración están a alterar a representación que ten cada sindicato ao modificar a negociación colectiva.

Diversas sentenzas xudiciais recoñecen o dereito dos asinantes dun pacto a recibir información sobre os asuntos do propio pacto. E aínda que teoricamente exclúen as “negociacións” das competencias da futura comisión de seguimento, na práctica veremos como vai ser nese novo foro onde realmente se vai producir a negociación, excluindo así ao sindicato maioritariamente elixido polo persoal, a CIG.

A chantaxe para os non asinantes concrétese nos seguintes aspectos (sacado do texto do Acordo):

- “Tratarán” (equivalente a negociarán), o reparto das retribucións variables que constan no Acordo (se é que se cumpren as condicións para que existan).

- “Tratarán” os calendarios, criterios para o cómputo de prazas (incluíndo postos a estabilizar) e en xeral as ofertas públicas de emprego. Isto é: recibir información sobre cronogramas e negociar criterios para as OEP.

- “Procurarán” adecuar, axilizar e simplificar os procesos selectivos (isto é, negociar bases, probas e temarios).

- “Tratarán” as bases sobre unha futura funcionalización do persoal laboral.

- “Recibir proposta” dun plan para o establecemento de xornadas inferiores a 37,5h para o persoal con xornada a quendas, nocturnas ou especialmente penosas; posteriormente elevarán a proposta á Mesa Xeral. É dicir, que na comisión de seguimento reciben unha proposta, negocian, e envían á Mesa o que acorden entre eles.

- Establecerán as condicións para determinar o período de tempo, e os termos en que se poderá facer uso da bolsa do 5% da xornada (de carácter recuperable).

- Establecerán plans de igualdade e medidas de conciliación.

- Estudarán e decidirán medidas que permitan reducir o absentismo laboral.

- Como todo parece indicar que queren vincular a sinatura da carreira profesional coa sinatura do Acordo de mellora do emprego público, quenes non traguen co Acordo de mellora do emprego público, quedará tamén excluído do que poida tratarse posteriormente sobre a carreira profesional.



Se isto vai adiante, ao Goberno do PP, a través do director xeral de Función Pública, vaille ser máis doado negociar unha chea de cousas cos sindicatos unha vez que xunto a CCOO, CSIF e UGT maniobran para excluír á CIG de moitas futuras negociacións.

# CONCURSOS E DECRETO DE PROVISIÓN DE POSTOS

## Bases xerais dos concursos

Fai máis dun ano, en xuño do 2017, comezaron os borradores e xuntanzas con Función Pública para establecer as que serían unhas futuras bases comúns a todos os concursos de traslados. A intención era boa: sistematizar e simplificar os procedementos dos concursos para chegar a unha situación de concurso anual para todos e todas (laborais, corpos xerais, especiais e escalas), paso previo á quimeira de concurso permanente.

A cousa moveuse aos poucos. A formación, por exemplo, que pasou dunha intención inicial de caducidade aos dous anos, evolucionou a cinco anos, despois a oito, a continuación a dez, e na última xuntanza sobre o asunto (xuño de 2018) o director de Función Pública aceptou fixar unha disposición transitoria de non caducidade temporal que no concretou. Dende entón non houbo máis xuntanzas nin borradores a pesares de que se comprometera a enviarnos algo á semana seguinte. Tivemos que agardar ao 26/10/2018 para saber que a súa proposta consiste en que os cursos non caducarán ata o ano 2020, e a partires de entón caducarán aos 10 anos. Aínda non temos a proposta escrita para discutila.

## Convocatoria dos concursos

En xuño deste ano, en plenas negociacións das bases xerais dos concursos, o cronograma expresado por Función Pública era convocar o concurso de corpos xerais en setembro, xunto co de veterinarios, e de seguido (este ano) iría o resto da administración especial; para a convocatoria de persoal laboral nin sequera poñía data.

Cando tiñamos pendente de pechar a negociación das bases xerais dos concursos, e sen concretar a convocatoria de cada concurso individualmente, Función Pública abriu unha nova fronte nos meses de xullo e agosto: a proposta de carreira profesional e o acordo de mello-

ra do emprego público. E cando xa estabamos en setembro, complica a cousa cunha nova negociación: o decreto de mobilidade (coñecido como decreto de provisión). Moito abrir asuntos, pero cada vez máis cousas sen resolver.

Atrás quedou a desculpa de que os concursos de corpos xerais non saían porque había algunha RPT pendente de adaptar ao invento das Áreas Funcionais, ou a que para o persoal laboral era necesario revisar as categorías.

A última información que temos é de 26/10/2018, cando o director de Función Pública manifestou que o seguinte concurso de traslados sería o de gardacostas, que iría xa adaptado ás bases xerais (negociación interrompida en xuño de 2018).

Total, que se o concurso de corpos xerais era o único que tiña certa periodicidade (bianual, incumprindo a Lei), e os demais de funcionarios e persoal laboral cada dez anos con sorte, agora nin iso.

Desexamos chegar ao concurso permanente, pero a ver se con sorte chegamos algún día ao concurso anual para todos e todas. Fará falla un novo director xeral de Función Pública para iso?

## Novo decreto de provisión

Por se eran poucos os asuntos abertos sen pechar ningún, para complicar a cousa puxeron enriba da mesa no mes de setembro o novo decreto de mobilidade (máis coñecido como decreto de provisión de postos).

A maiores de retocar partes do anterior decreto (concurso ordinario, libres designación, permutas, comisións de servizo, ..), neste texto introducen o famoso

“concurso específico”.

Polas conversas que xa tivemos, non teñen intención de mellorar aspectos como:

- Limitar o tempo que vai dende a convocatoria á toma de posesión nun concurso.

- Establecer criterios obxectivos nas comisións de servizos, obrigando a permanecer un tempo mínimo no posto de orixe entre comisións, rotar entre todas as persoas solicitantes, ou facer pública a relación de solicitantes, así como a resolución final motiva da comisión.

- Modificar a LEPG para que as xefaturas de servizo e inferiores sexan, por defecto, postos de concurso ordinario.

Hai moito máis que contar, pero o que destaca, por novo, é o concurso específico. A este respecto, temos que dicir:

- Rexeitamos esta forma de provisión que consistirá en libres designación con estabilidade que un goberno vai poder impoñer ao seguinte, concedidas con criterios subxectivos. Defendemos que os postos (maioritariamente xefaturas de servizo e algunhas seccións) sexan provistas mediante concurso ordinario.

- Rexeitamos que todo o procedemento de convocatoria, avaliación e resolución de concursos específicos sexan levadas adiante por cada consellería para os seus postos, sen control ou seguimento de Función Pública nin vixilancia sindical.

- De manter esta forma de provisión, queremos que eliminen todo criterio de baremación subxectivo.

- A información e resolucións teñen que ser públicas.



# LIÑAS PARA A RECUPERACIÓN DOS DEREITOS ROUBADOS

AVANZAR CARA A MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO E A MELLORA DOS SERVIZOS PÚBLICOS.

As propostas da Xunta de Galiza de cara ás retribucións, condicións de traballo, carreira profesional ou oferta de emprego para o persoal da Administración da Xunta de Galicia son, como vimos denunciando, insuficientes, cutres e condicionadas a futuribles incertos.

Estas propostas da Xunta baséanse nos mínimos recollidos do II Acordo de mellora pactado entre CCOO, UGT, CSIF e Goberno do Estado no 2018 e xa se viron superadas tanto polo crecemento do IPC en materia de suba salarial, como polos acordos doutras comunidades autónomas e administracións, incluso dentro da Galiza onde xa hai acordos mais beneficiosos co persoal sanitario do SERGAS e co persoal docente.



Dende a CIG-Autonomica defendemos unhas liñas básicas polas que loitar, por un servizo público de calidade, a recuperación dos dereitos roubados e na mellora das condicións de traballo.

O mal talante e sistema negociador que esta a establecer Función Pública naquelas materias que necesitan da negociación colectiva, intentando corromper os procesos, vinculando negociacións a pactos previos, chantaxeando coas Comisións de Seguimento co fin de cortar a información e a participación as organizacións críticas que non asinan, e manexo enrevesado dos tempos, mostran o talante impositivo, prepotente e de ninguneeo da Xunta as organizacións sindicais.

A CIG ten unha resposta singular, propoñemos medidas de mellora por enriba das pactadas polo resto das organizacións sindicais, combatemos os recortes sen renuncias, polo que defendemos na Xunta e nos seus entes instrumentais:

- ✓ Retribucións: non estamos dispostos a aceptar incrementos retributivos que non garantan o mantemento e incremento do poder adquisitivo.
- ✓ Plans de pensións: son un negocio do que non queremos participar. Que repartan o diñeiro agora, non en diferido e con descontos polas comisións de xestión.
- ✓ Ofertas de emprego e convocatorias anuais, sen autolimitación por taxas de reposición.
- ✓ Redución da temporalidade convocando todas as vacantes e mediante concurso-oposición.
- ✓ Promoción interna co 50% das vacantes, en procesos separados do acceso libre.
- ✓ Non ás áreas funcionais ou méritos específicos que dificultan a mobilidade voluntaria. No seu lugar, que haxa unha mellor formación a cargo da empresa.
- ✓ Comisións de servizo públicas, con criterios obxectivos, limitadas.
- ✓ Concurso de traslados anuais, para todos, laborais e funcionarios, xerais e especiais.
- ✓ Non aos concursos específicos. Provisión de postos iguais e inferiores a xefaturas de servizo mediante concurso ordinario.
- ✓ Entes públicos dirixidos por empregados públicos, non por directivos privados.
- ✓ Complemento do 100% en IT coas retribucións correspondentes a cada mes, non manter as do primeiro mes de baixa.
- ✓ Acordar e executar plans de prevención de riscos laborais.
- ✓ Recuperación do artigo 19 e demais derrogados do V Convenio Colectivo pola Lei 1/2012 de medidas temporais, que castigou especialmente ao persoal a quendas.
- ✓ Recuperación do Fondo de Acción Social, con medidas e dotación económica suficiente.
- ✓ Xornada de traballo de 35 horas, sen prexuízo das reducións por xornadas diferentes da ordinaria. Bolsa de horas positivas para o mes seguinte.
- ✓ Fomentar a flexibilidade fronte a redución de xornada. Flexibilidade ata os 14 anos do menor.
- ✓ Aumentar os permisos de maternidade e paternidade.
- ✓ Acordar un modelo de carreira profesional para todos e todas, persoal funcionario e laboral, fixo e temporal, con dotación económica suficiente, que non agrande máis as diferenzas entre grupos, a cobrar en prazos curtos e recoñecendo a totalidade da antigüidade.
- ✓ Derrogar a reforma das pensións. Novo acordo que permita a xubilación parcial tanto a persoal laboral como funcionario.
- ✓ Xubilación anticipada con coeficientes reducidos aos traballadores da Xunta con características especiais nas súas condicións de traballo.



@CIGAautonomica

No noso web (<http://autonomica.cigadmon.gal>) podes descargar a documentación e obter máis información.