

A DEDO!!!

O Parlamento tramita a nova Lei de Función Pública (LEPG) cun único principio inspirador: A dedo!! RETRIBUCIÓNS, PROMOCIÓN, CONCURSOS... A DEDO!!!

A Lei de Emprego Público, a que será a nova lei de Función Pública, xa está en trámite parlamentario. É a lei que vai rexer a nosa vida laboral dentro da Administración e vains afectar de cheo, en todo o que se refire aos dereitos e deberes; ás retribucións; ao réxime disciplinario; á promoción e carreira profesional; ás vacacións, permisos e licenzas; concursos; promoción interna e todo aquilo que atinxe ao réxime do persoal funcionario e tamén en grande parte ao persoal laboral.

Tal e como vimos sinalando tanto nas asembleas como en CIG-Informas, boletíns, e nas novas que enviamos por correo electrónico e que podes ver no noso web, esta lei ten un único principio inspirador que é dotar á Administración dun poder omnímodo sobre todo o relativo á vida administrativa, sen a cortapisa de ter que someterse a procedementos obxectivos.

Se ata o de agora as retribucións, os concursos, a promoción..., estaban sometidas a unhas regras ou baremos que eran obxectivos ou obxectivábeis, e onde a Administración, lle gustara ou non, tiña que admitir, por exemplo, que unha persoa obtivera un determinado posto por concurso, agora vai poder revocar esa acción, ou mellor, vai poder conformala como lle veña en gaña: as retribucións complementarias non van ser fixas e van estar sometidas, en grande parte á existencia dunha avaliación, os concursos poden contemplar unha fase de entrevista e así unha morea de asuntos máis.

Como sabes, a CIG foi a organización sindical que marcou unha oposi-



ción frontal a esta lei, mentres outros dubidaban da súa lesividade. De feito esta lei recolle moito da Lei de Organización e Funcionamento da Administración Xeral (LOFAXGA) e do Estatuto Básico do Empregado Público. Asuntos como a avaliación do desempeño ou a creación da figura do persoal directivo traído da empresa privada, veñen directamente destas leis. Leis ás que a CIG dixo non, tanto a nivel de negociacións, como nas votacións nas mesas de negociación ou na Comisión de Persoal, pero que contaron co apoio de CCOO, UGT e CSIF.

Outro aspecto a destacar desta lei é a súa natureza corruptóxena. Calquera decisión que un funcionario/a tome, e moi especialmente naquelas áreas onde existen tarefas de inspección, requiran informes, estean sometidas á Lei de Contratos do Sector Público, subvencións, axudas, etc, pode ser motivo para bloquearlle a carreira

profesional ou baixarlle as retribucións, removeloo do posto ou impedirle promocionar. Ao hipotecar a independencia e imparcialidade dos funcionarios/as públicos/as e facer depender da decisión do superior xerárquico se vas cobrar máis ou menos, se vas poder promocionar ou non, e aínda que sabemos que a maioría dos/as compañeiros/as non se vai pregar e vai actuar con profesionalidade, vai existir sempre a ameaza de que se non se fai como queren dende arriba o futuro periga.

A LEPG segue o seu curso como proxecto de lei, e nós intentamos conseguir o compromiso das forzas parlamentares da oposición para derrogala se hai cambio no Goberno.

Mentres, seguiremos denunciando e loitando contra a lei máis lesiva en décadas para os intereses dos empregados/as públicos/as, dos cidadáns, e da propia Administración Pública como tal.

O LOBBY NA ADMINISTRACIÓN DA XUNTA

Un dos actores fundamentais no deseño desta lei foi unha asociación de subdirectores xerais e xefes de servizo afíns ao Réxime. Preséntanse a si mesmos como unha asociación para defender os intereses do grupo A. Moi aséptico. Pero quen compón esta asociación? **A súa directiva está composta por sete subdirectores xerais e xefes de servizo de Compostela** o cal xa nos di moito de por onde van os tiros.

A súa idea fundamental, reflectida na LEPG, é a de crear unha caste na que se reparten os cargos e son elixidos por cooptación entre eles. E ademais queren garantir que mentres estean como subdirectores en LD se lles

reserven as xefaturas de sección (por se acaso). Pero non lles abonda, queren subir un chanzo máis, así que establecen que as xefaturas de Servizo van a ser rifadas nun concurso meritocrático, valorándose elementos tales como memorias, entrevistas persoais, etc con ata o 45% da puntuación do concurso (art. 91 LEPG).

O resultado final vai ser que seccións e xefaturas de servizo que pasen a concurso van seguir igualmente copadas por eles como segundo posto mentres seguen como subdirectores impedindo que o común dos/as funcionarios/as cheguen máis aló dun negociado ou como moito algunha sección perdida.

No ano 2014 concedéronse en comisión de servizos:

- 25 subdireccións xerais.
- 167 xefaturas de servizo.

O que supuxo que 97 seccións, 26 postos de nivel 20 e 22 e 8 negociados non saíran a concurso.

Se estas persoas fosen nomeadas nesas xefaturas e subdireccións en libre designación, 97 funcionarios/as poderían acceder a unha sección, e outros tantos aos postos que eles deixarían vacantes (negociados, grupos, etc).

DOUS POSTOS PARA TI, PORQUE TI O VALES

Agasallo de Nadal para os membros do lobby dos subdirectores xerais

As subdireccións xerais e as xefaturas de servizo son cubertas polo sistema de Libre Designación. Pero hoxe en día unha morea delas, fundamentalmente en servizos centrais, son cubertas en comisión de servizos.

Que significa isto? Pois que centos de postos, fundamentalmente seccións (97 seccións ou equivalentes) non saen a concurso. Isto demostra que o sistema de provisión por Libre Designación non é o adecuado e que estas persoas se reservan os seus postos obtidos en concurso mentres desempeñan xefaturas de servizo e subdireccións xerais en comisión de servizos.

No ano 2014 concedéronse en comisión de servizos, ou prorrogáronse, 167 xefaturas de servizo e 25 subdireccións xerais ou equivalentes entre os que se atopan varios letrados e asesores xurídicos, o secretario territorial de Ourense o secretario xeral e o director técnico de Fomento do IGVS e as seguintes subdireccións xerais:

DENOMINACIÓN	CONSELLERÍA
Subd. X. DE ENERXIA	ECONOMIA E INDUSTRIA
Subd. X. DO TESOURO	FACENDA
Subd. X. TECNICO E DE PLANIFICACION	IGSS
Subd. X. DE ESPAZOS NATURAIS E BIODIVERSIDADE	MATI
Subd. X. DE METEOROLOXIA E INVESTIGACION	MATI
Subd. X. DE ORDENACION DO TERRITORIO	MATI
Subd. X. DE URBANISMO	MATI
Subd. X. ESPAZOS NATURAIS E BIODIVERSIDADE	MATI
Subd. X. DE INFRAESTRUTURAS AGRARIAS	MEDIO RURAL E DO MARI
Subd. X. DE RECURSOS FORESTAIS	MEDIO RURAL E DO MARI
Subd. X. DE XESTION ECONOMICO-ADMINIST. E DO RETORNO	PRESIDENCIA DA XUNTA
Subd. X. REXIME XURÍDICO E ADMINISTRATIVO	SANIDADE
Subd. X. DE ORZAMENTOS	SERVIZO GALEGO DE SAUDE
Subd. X. DE AUTORIZACION E INSPECCION DE SERVIZOS SOCIAIS	TRABALLO E BENESTAR
Subd. X. DE INCLUSION, INMIGRACION E ACCION SOCIAL	TRABALLO E BENESTAR
Subd. X. DE PLANIFICACION E INNOVACION	TRABALLO E BENESTAR

O COLMO DOS COLMOS!!

Dos 25 subdirectores xerais en comisión de servizos no 2014, 6 teñen como posto de orixe con destino definitivo outra subdirección e 9 unha xefatura de servizo. E dos 167 xefes de servizo en comisión 3 teñen como posto de orixe con destino definitivo unha subdirección xeral e 23 outra xefatura de servizo.

A QUE XOGAMOS!!

Que pretende agora o lobby dos subdirectores a través da LEPG? Pois consolidar esa situación para o cal a LEPG gárantelles que **no caso de cese sigan na súa sección** (esa que non saíu a concurso porque están nomeados en comisión de servizos). (DT 3ª da LEPG).

PROMOCIÓN INTERNA E CARREIRA PROFESIONAL

Ralentízase e sométese á avaliación

<p><u>Carreira horizontal</u></p> <p>Ascenso de grao e de categoría profesional sen necesidade de cambiar de posto de traballo, só se hai avaliación positiva do desempeño</p>	<p><u>Carreira vertical</u></p> <p>Ascenso na estrutura de postos de traballo mediante concurso, concurso específico ou libre designación</p>
<p><u>Promoción horizontal</u></p> <p>Acceso a outro corpo ou escala do mesmo subgrupo mediante oposición ou concurso-oposición</p>	<p><u>Promoción vertical</u></p> <p>Ascenso dende un corpo ou escala dun subgrupo, a outro superior mediante promoción interna (só se establece a obriga de reservar o 25% dos postos para promoción interna)</p>

CARREIRA HORIZONTAL

Como converter o antigo complemento de destino nun complemento dependente da avaliación positiva

Ata o de agora os/as funcionarios/as íamos consolidando un complemento de destino que xeralmente ía aumentando no seu grao e na súa contía ao ir concursando e optando a postos de nivel superior, a través de concursos de traslados onde os méritos (antigüidade, grao consolidado, formación, etc) eran **obxectivábeis**. E ademais non tiña marcha atrás agás mediante medidas disciplinares.

O sistema que agora se establece na LEPG vai implicar o seguinte: cada funcionario/a entra na Administración a través dun corpo ou escala nunha categoría inicial (a Categoría de Ingreso) e co grao inferior desa

categoría. Ese grao está ligado ao complemento retributivo de carreira profesional, o actual complemento de destino. Pero a diferenza deste, que vai aumentando a medida que se vai aumentando a medida que se vai consolidando en períodos de dous anos, o novo complemento vai depender non de algo obxectivo, senón da avaliación do desempeño (lembra o de valorar o grao de interese, esforzo e iniciativa). O cal vai implicar que o ascenso dentro dos nove graos das tres categorías pódese frear cunha avaliación negativa.

Categorías do corpo ou escala	Graos
Superior	3º
	2º
	1º
Media	3º
	2º
	1º
Ingreso	3º
	2º
	1º

Para o ascenso en cada categoría e grao necesitarase a avaliación positiva do desempeño, da que dependerán as retribucións e a carreira horizontal.



RETRIBUCIÓN

CONDICIONADAS POLA AVALIACIÓN DO DESEMPEÑO

Coa Lei do Emprego Público de Galiza, acábase o sistema retributivo imperante ata hoxe.

Na actualidade, o grosu das retribucións complementarias baséase en dous piares: complemento de destino e específico. A maioría dos funcionarios e funcionarias (que non optan a postos de libre designación), podían mellorar mediante un sistema obxectivo baseado no concurso de traslados, onde se opta aos postos desexados con criterios transparentes e en igualdade, consolidando o grao persoal co paso do tempo.

O novo sistema que impón a LEPG introduce un novo complemento, pero sen supoñer un incremento, a maiores, das retribucións, senón que este absorberá parte das contías dos actualmente existentes complemento de destino e específico. O novo complemento vai ter unha vinculación moi directa coa avaliación do desempeño, un concepto difuso que podería depender da opinión dos teus superiores.

Deste xeito, os novos tres complementos van depender na súa contía e no seu cobro, desa vara de medir tan subxectiva que é a avaliación do desempeño.

Haberá carreiras por ver quen é o primeiro ou primeira en traerlle o café ao xefe ou xefa? Veremos.

O GRAN NEGOCIO DAS RETRIBUCIÓNS DIFERIDAS

Detraen parte do noso salario para engordar fondos de pensións privados

Os sindicatos que votaron a Reforma das Pensións, polo que non te vas poder xubilarse ata os 67 anos e medio cunha pensión aínda máis reducida, non o fan por “equivocación”. CCOO e UGT teñen intereses directos en moitos fondos de pensións privados que xestionan xunto coa patronal.

De aí que non teñan interese en manter un sistema público de pensións, para o cal apoian as reformas que signifiquen que imos cobrar menos, e que polo tanto teñamos que optar por fórmulas de aforro para complementar as pensións. E así ademais, eles entrarían a xestionar eses fondos.

No caso das Administracións Públicas, o fondo de pensións dos/as empregados/as públicos/as do Estado, por exemplo, é xestionado por unha sociedade, EGFP S.A. participada nun 30% por CCOO e UGT e nun 70% polo BBVA. De aí obteñen pingües beneficios co salario detraído aos empregados públicos.

Agora, a LEPG recolle este tipo de retribucións diferidas onde da masa salarial van detraer parte para financiar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación para o seu persoal. (art. 143).

Ían eles a renunciar a unha reforma que incentiva os plans de pensións ante o recorte no sistema público de pensións?





**Seminario de formación:
COMO SERVIR A MESA
DO XEFE CON EFICACIA**

Comparativa entre complementos novos e antigos segundo as Disposicións Transitorias 7, 8, 9 da LEPG

AGORA (Lei de Función Pública)		DESPOIS (Lei de Emprego Público)	
C. Destino	Dependía do posto obtido (concurso, LD ou novo ingreso) Consolidábase co paso do tempo	C. Carreira	Necesítase avaliación positiva para ascender de grao. Se hai sanción por demérito pódese descender de grao
		C. Posto de Traballo	Remoción por avaliación negativa
C. Específico	Dependía do posto obtido (concurso, LD ou novo ingreso)	C. Desempeño	Avaliación negativa pode implicar a non percepción

A CÚPULA RAMPANTE E A TROPA MENGUANTE

A LEPG consolida o medre dos postos políticos, directivos e de designación política na Administración elixidos por cooptación entre grupos de poder.

A estrutura superior da Administración da Xunta experimentou un medre brutal á vez que se establecía unha restrición para a promoción ao común dos funcionarios, xunto cunha destrución de emprego público.

Isto ten a súa apoiatura legal fundamentalmente en dúas normas, que contaron co visto e prace de CCOO e UGT (Estatuto Básico do Empregado Público) e CCOO, UGT e CSIF (LOFAXGA). Nesta última, aprobada no 2012 se introducen na Administración da Xunta os postos de secretario xeral mentres os antigos postos pasan a ser secretarías xerais técnicas. Nacen tamén os postos de vicesecretarios xerais, e o máis grave de todo, se abren postos para persoal que non ten a condición de empregado público, o persoal directivo.

O obxectivo destas normas, así como os desenvolvementos sucesivos, é o seguinte: **os postos na Administración adxudícanse segundo as preferencias dos que mandan**, e non a través dos sistemas obxectivos de provisión.

Isto pasará cando se aprobe a LEPG na parte inferior da pirámide administrativa, ao necesitar avaliacións de desempeño, ao ter a posibilidade de

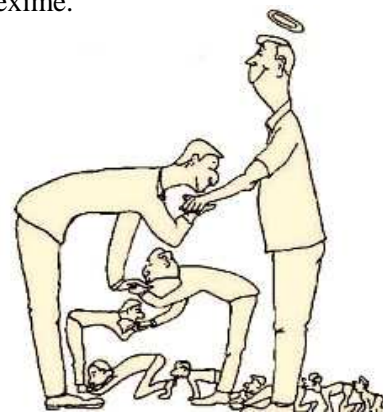
	Antes da LOFAXGA	Despois da LOFAXGA
Secretarías xerais	Designación política	Designación política
Secretarías x. técnicas		Designación política
Direccións xerais	Designación política	Designación política
Vicesecretarías xerais		Designación política
Persoal directivo		Persoal procedente da empresa privada
Subdireccións xerais	Libre designación	Libre designación con reserva de posto
Xefaturas de servizo	Libre designación *	Libre designación (coa LEPG pasaran a concurso específico)
Xefaturas de sección	Concurso	Concurso específico (pode haber entrevista)
Resto de postos	Concurso	Concurso

* Durante o goberno bipartito, e por un breve período de tempo tras acordo entre sindicatos e Administración, as xefaturas de servizo pasaron a ser de concurso. Nada máis chegar á Presidencia, Feijoo decidiu que volvesen a ser de Libre Designación.

facen concursos específicos, de seleccionar mediante entrevista, etc.

É que pasa na parte superior da Administración? Pois aumenta o número de postos que para ser cuberto necesita do visto e prace político, e onde unha caste de persoas, funcionarios e non funcionarios, que os están cubrindo (subdireccións xerais, xefaturas de servizo, postos de persoal directivo e altos cargos) pretenden ter un coto pechado onde eles van consolidar a súa posición de xeito permanente. E mentres isto sucede, a provincia de Pontevedra perdeu o 12% dos funcionarios/as que tiña hai catro anos.

Isto xa o recolle a LOFAXGA, volvementos a insistir en que contou co respaldo sindical dos sindicatos do réxime.



INCAPACIDADE TEMPORAL

A LEPG consolida os recortes nas retribucións por incapacidade temporal que foron anunciados como unha medida temporal

A lesiva Lei de medidas temporais (LEI 1/2012, do 29 de febreiro, de medidas temporais en determinadas materias do emprego público de Galicia), aquela que nos recortou as retribucións durante os períodos de incapacidade temporal, fora anunciada como o seu nome indica como de medidas “temporais”.

O PP fartouse de declarar que eran medidas transitorias derivadas da crise e que ademais pretendían combater o absentismo. A propia exposición de motivos da lei decla-

ra que “O carácter desta lei é temporal, polo que a súa vixencia queda supeditada á subsistencia das difíciles circunstancias económicas que

afectan a sustentabilidade das contas públicas”.

Pois ben, a nova LEPG recolle e consolida no seu articulado estas medidas de xeito **permanente**, co que quedan en evidencia as mentiras do PP e se configuran os recortes por IT como algo permanente, haxa ou non haxa esa situación económica difícil (artigo 145. Réxime da Seguridade Social e dereitos pasivos da LEPG).

	1ª baixa	2ª baixa	3ª baixa
Do 1º ao 3º día	50%	40%	0%
Do 4º ao 20º día	75%		
A partir do 21º día	100%		
% das retribucións que se cobran por IT segundo a LEPG			

RECORTES E RESTRICIÓN NOS PERMISOS, LICENZAS E VACACIÓNS

O catálogo de permisos, licenzas e vacacións, sufriu estes últimos anos un recorte como non houbo antes. A través da sucesión de normas como o RD 20/2012 e a súa transposición ao ordenamento xurídico galego, a Lei de medidas temporais, e as instrucións sobre vacacións, permisos e licenzas, configúrase unha táboa de permisos e licenzas con recortes e restricións.

Neste eido, das alegacións presentadas pola CIG á LEPG case ningunha foi recollida. Este é o panorama que se nos presentará tras a aprobación da lei:

❖. Non aceptan recoller na lei os 9 días de asuntos persoais, nin os días adicionais a partir do sexto trienio, nin os días derivados de cando o 24 e 31 de decembro coincidan en sábado, domingo ou non laborable. Nin sumar os días adicionais polas festividade de ámbito estatal que coincidan en sábado e non sexan recuperábeis.

❖. O partido “defensor da familia” non admite recoller como permiso o de ausentarse para realizar revisións médicas, acompañar as/aos fillas/os a revisións médicas ou tratamentos, á parella ou cónxuxe e a maiores a cargo con aviso previo e xustificación.

❖. Néganse a recoller por lei o horario de verán e estendelo a todo o persoal, compensando no seu caso a

quen non fose posíbel aplicarllelo.

❖. Tampouco admiten recoller que no caso de falecemento, accidente ou enfermidade grave e hospitalización se conceda o permiso a quen teña ao cargo unha persoa maior que requira especial dedicación ou persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, aínda que haxa máis de dous graos de consanguinidade ou afinidade.

❖. Recortan o dereito recollido no EBEP en relación á concorrencia á exames, pasando de ser “os días da súa celebración” á “o tempo indispensable”.

❖. Non admiten que os permisos se poidan acumular ás vacacións.

❖. Non aceptan a ampliación dos 15 días da licenza por matrimonio aos casos de parellas de feito.

❖. Non admiten a licenza retribuída de ata un mes de duración para os casos de hospitalización prolongada ou enfermidade grave que implique reposo domiciliario para cónxuxe ou parentes que convivan co traballador.

❖. Néganse a recoller un permiso para formación cun crédito mínimo anual de 75 horas dentro do horario laboral.

❖. Non aceptan recoller que as vacacións sexan 22 días hábiles como mínimo, co que calquera mellora na

DE FRENTEEE, AAAR!!

Permiso Geyperman para funcionarios/as

Recortan permisos e licenzas: por exemplo, no caso da formación, o tempo para facer exames finais pasa do día ao tempo indispensable, pero apostan por outra **formación**, a **militar**, e para iso **crean un novo permiso** para os/as funcionarios/as:

“*O persoal funcionario que teña a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada previstos na lexislación da carreira militar*” (Art. 120 da LEPG).

lexislación estatal non vai poder ser aplicada.

❖. Seguen mantendo que o lugar para o cómputo de prazos nos permisos cando varía a localidade é a do lugar de residencia habitual do funcionario en vez de admitir que se fixera a elección do mesmo.



10/02/2012. Concentración na EGAP, por mor da xuntanza da Mesa Xeral de Negociación, onde se trataba a Lei de medidas temporais no emprego público.

SEGUIR FACENDO EMPREGADOS/AS PÚBLICOS/AS A DEDO

Nas xuntanzas que temos os sindicatos coa Administración polas modificacións das Relacións de Postos de Traballo, atopámonos acotío adaptacións para dar cumprimento a sentenzas xudiciais de indefinición. Nada temos en contra das persoas que demandan, pero si das responsábeis de chegarmos ata esa situación, ás que reclamamos que asuman responsabilidades.

Tanto coa lei actual como coa nova LEPG, as actuacións que dean lugar a que unha persoa dunha empresa

privada pase a ser empregado/a público non serán punfibeis.

A **CIG propuxo unha emenda** á Lei de Emprego Público **no que se esixía responsabilidades** disciplinarias a aqueles xefes de servizo, subdirectores ou altos cargos que *“coa súa actuación deran lugar á adquisición da condición de empregado/a público/a a persoas que non ostenten tal condición. Neste sentido enténdese que as sentenzas que declaren a indefinición dunha relación laboral, ou a cesión*

ilegal e traballadores, comportan a adquisición de tal condición.”

Isto non se recolle no texto final, a pesar de que nun principio se mostraron “dispostos a estudalo”. O tipo de Administración submisa aos intereses políticos e empresariais do Partido Popular esixe ter unha Administración onde se deban favores e se poida nomear a quen se queira. O espírito da Gürtel feito lei. (Art. 184 da LEPG).

DE NAVALCARNERO Á COMPOSTELA: 616 Km e o carné do PP

Pretenden que todos/as aqueles que trouxeron en libre designación doutras Administracións pasen a ser funcionarios/as da Xunta. Temos casos incluso nos que un mesmo director xeral trouxo a máis de 5 secretarios/as de libre designación entre funcionarios/as afíns dos concellos do PP e da Administración do Estado.

Mentres centos de funcionarios/as galegos/as que están lonxe do País esperan un concurso de traslados para poder optar a unha praza aberta da Xunta a outras Administra-

cións, esta xente afín ven de xeito inmediato, e non só iso senón que están uns meses no posto, cesan, e agora se converten en funcionarios/as da Xunta.

Se xa é cuestionábel o sistema de concurso cando non existe un pacto de reciprocidade con outras Administracións, o sistema dixital (libre designación) para traer xente é aínda máis cuestionábel, sobre todo cando quenes se quedan, deben favores. (DT 12ª da LEPG).

UNHA LEI PARA FAVORECER A CORRUPCIÓN

A independencia dos/as empregados/as públicos/as baseábase ata o de agora na non remoción do posto e en sistemas de acceso e promoción profesional obxectivos. A LEPG ata de mans esa independencia e imparcialidade.

Agora, a carreira e as retribucións van depender do esforzo e interese que demostrés ante o teu xefe.

Exemplo:

Informe dun arquitecto de Patrimonio ao PXOM do Concello de Marreiros, na Costa de Lugo. O PXOM non cumpre coas normas urbanísticas, polo que se informa negativamente.

O xefe de servizo, que depende da avaliación do seu superior para manter o posto e retribucións, recibe a chamada do subdirector xeral, quen tamén está no mesmo caso, e como el recibira a chamada do director xeral, que á súa vez recibira unha chamada dende a sede do PPartido dicindo que o PXOM ten que saír porque hai “compromisos”.

Conversa do xefe de servizo con Manolo Pérez, arquitecto de Patrimonio:

- Manolo, díxeronme que xa se xubilou o xefe da sección que che interesaba, así que xa poderás concursar a ela. Que saibas que se cubre por concurso específico. Por certo, que me din de arriba que estás a ser moi estricto co ca-

so do concello de Marreiros; bó-talle máis implicación, que se non vou ter problemas para facer a túa avaliación positiva co que vas ter problemas para concursar e pódete baixar o complemento de desempeño.

- Mira, xefe, claro que me interesa a sección, pero eu actúo con criterios técnicos e o PXOM é infumábel. Así que fai coa avaliación o que teñas que facer.

Dous meses despois, Manolo sofre unha baixada de 300 euros nas súas retribucións e proceden a removelo do posto por avaliación negativa, pasando dun nivel 22 a un 20.

No anterior posto de Manolo, poñen a Mariano Feijoo Rueda, un chaval moi “majo” que informa favorablemente tal e como querían os de Construcións Exin Castillos SL, Gurtel SA e Construcións Alcalde e hijos S.Coop.



O principio inspirador da nova Lei de Función Pública:

A DEDO !!!



Personal da empresa privada feitos directivos da Xunta

Mobilidade forzosa



Postos para afíns mediante concurso específico con entrevista



Carreira profesional



Baixada de soldo por avaliación do desempeño

Negociación sindical

Independencia do empregado público



Control da limpeza dos procesos selectivos

