

# O Boletín

## Especial sobre a Lei do Emprego Público

Voceiro da CIG-Autonómica

Maio 2013

### Concursos para amiguetes

Unha nova ferramenta partidista e clientelar nos procesos de provisión, ao distinguir dous tipos de concursos: o tradicional, e os novos concursos específicos con entrevista persoal.

Páxina 2

### Non somos Bárcenas



Retribucións diferidas para engordar fondos de pensións con parte do teu salario.

Páxina 2

### Porta de atrás

Barra libre para converter en funcionarios da xunta ao persoal doutras administracións nomeado por libre designación.

Páxina 2



### Ata o infinito e máis alá!!



Comisións de servizos ad libitum

Páxina 2

### “MARTÍNEZ, el café!!”



Ou como non promocionar se o teu xefe non ve interese. O teu soldo tamén vai depender diso

Páxina 3

### A nova estrutura salarial

O novo sistema de avaliación individual do desempeño incidirá na estrutura do salario. Cando se implante, desaparecerán os actuais complementos de destino e específico

Páxina 4

## Veñen para quedarse

Persoal directivo: da empresa privada aos máis altos postos da Administración Autonómica. Sen oposición e con criterio político, van ocupar os postos superiores da carreira administrativa

No 15 de outubro de 2012 a CIG-Autonómica denunciou publicamente que o programa electoral do PP recollía a idea de traer directivos da empresa privada para desempeñar postos na Administración galega con vocación de permanencia. Ao día seguinte retiraron o programa electoral do PP do seu web e Función Pública (si, Función Pública falando como se fose un órgano do PP), dixo que se trataba dun “erro de redacción”.

No Anteproxecto de Lei de Emprego Público, o PP volve a retomar esta idea. Con carácter permanente e con visos de darlle profesionalidade á carreira do persoal directivo, a Xunta vai poder recrutar persoal afín da empresa privada para que ocupe postos directivos na Xunta.



**Cando Don Manuel tivo que deixar o cargo, lembramos que tratou de amañar a través dun decreto, unha vía para que o persoal eventual, asesor e de gabinete, permanecera na Xunta. Agora vannos traer de fora e veñen para quedarse.**

E curioso que mentres se enumeran na lei as causas para a adquisición e perda da condición de funcionario, no capítulo dedicado ao persoal directivo só se establece “Adquisición da condición de persoal directivo”.

Intentan ocultalo mediante a fórmula de que na Administración xeral só vai poder ser persoal directivo quen sexa empregado público. Pero si admiten que procedan da empresa privada o persoal directivo das entidades públicas instrumentais. E cales son estas?. Pois nin máis nin menos que o 75% da Administración Pública: SERGAS, Axencias de Innovación, de Infraestruturas, de Turismo, Tributaria Galega, de Emerxencias, AMTEGA, AGADER, AGADIC, IGAPE, IGVS, CIXTEC, IGE, Consorcio de Servizos Sociais, Augas de Galiza, etc, e así ata máis de 30 entidades.

Nin sequera se molestan en definir cales son eses postos directivos, como fai a Lei das Illas Baleares ao definir así as xefaturas de servizo e as subdireccións, nin en poñer un límite temporal como fai a Lei valenciana, que impón un límite de dous anos e esixe que o persoal directivo sexa funcionario do grupo A.

Cando Don Manuel tivo que deixar o cargo, lembramos que tratou de amañar a través dun decreto, unha vía para que o persoal eventual, asesor e de gabinete, permanecera na Xunta.

Agora vannos traer de fora e veñen para quedarse.

## CONCURSOS PARA AMIGUETES

*O anteproxecto da Lei do emprego público introduce unha nova ferramenta partidista e clientelar nos procesos de provisión de postos de traballo, ao distinguir dous tipos de concursos de traslados: o tradicional concurso xeral de traslados, e os novos concursos específicos de traslados con entrevista persoal.*



*Estes concursos específicos de traslados (non incluídos no EBEP), nos que haberá unha importante marxe de discrecionalidade na apreciación dos méritos dos concursantes, ao se*

*inclúen entrevistas persoais, permitirán adjudicar a perpetuidade postos de concurso (p. ex. Habilitacións, Seccións ou calquera tipo de posto que a Administración considere axeitado deixar fóra do concurso xeral ordinario).*

*O sistema é dunha grande perversidade: a Administración vai determinar que postos deben saír a estes concursos específicos, vai recargalos con méritos e requisitos ad hoc, perfilando os postos, e vains ofertar nun concurso onde quen non cumpra eses requisitos ou méritos non vai poder acceder a eles.*

*Por se non abonda coa perfilación ad hoc dos postos, a entrevista individual vai ser elemento decisivo na asignación do posto de traballo neste tipo de concursos, reducindo á mero formalismo os criterios de mérito e capacidade nos procesos de provisión, para agasallar con postos a persoas afíns ao partido de Goberno en cada momento.*

*Proba das intencións da Administración é que xa se están a incluír o código "CE" (concurso específico) como forma de provisión de certos postos nas RPT que se están a negociar, sen agardar a que sexa aprobada a nova lei. Como era de esperar, estanse a cualificar como de concurso específico postos estratéxicos, moitos deles nos niveis máis altos da carreira administrativa e que supoñen unha forma de "super-LD", ao combinar o criterio da discrecionalidade na designación (entrevista persoal) pero con efectos permanentes: as persoas que obteñan os postos mediante concurso de méritos non poderán ser removidas discrecionalmente, senón que terán a mesma garantía de fixeza que no caso dos postos obtidos nos concursos xerais de traslados.*

*En definitiva, de xeito vergoñoso por parte da Administración, os concursos específicos van ser agora a regra xeral para detraer postos dos concursos xerais.*

*Se co persoal directivo e as libres designacións, o Partido Popular poda as ponlas superiores da estrutura da árbore administrativa, co concurso específico, o que fan é unha tala.*

## Ata o infinito e máis alá!!

*Comisións de servizos ad libitum*

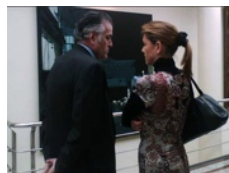


As comisións de servizo deben ter un límite temporal senón convértense nun concurso encuberto. E deben ter uns criterios obxectivos para a súa

concesión. Do ar de arbitrariedade que impregna toda a lei non se salvan as comisións de servizo. Se ata o de agora se seguen a dar de xeito discrecional sendo a única garantía de que non se convirten nun concurso encuberto o feito de que haxa un límite temporal para permanecer nelas, a LEPG elimina ese límite podendo calquera persoa permanecer anos e anos nun posto que non obtivo por concurso.

## Non somos Bárcenas

*Retribucións diferidas para engordar fondos de pensións con parte do teu salario.*



Non somos Bárcenas e non queremos cobrar en diferido. A LEPG, establece a posibilidade de que parte das nosas retribucións sexan en diferido. Que significa isto. Significa que nun futuro vannos detraer parte do soldo para destinalo a fondos de pensións privados. Nós queremos que o soldo sexa íntegro, e o que se teña que detraer sexa para as cotizacións sociais da Seguridade Social. Pero hai que saber que o interese por estes fondos é algo que sempre mantiveron as organizacións sindicais CCOO e UGT, que lle deron o visto e praxe a este tipo de retribucións no EBEP e que posteriormente asinaron para a Administración do Estado un fondo de pensións xestionado por GPP Gestión de Previsión y Pensiones S.A, participada un 70% por BBVA e un 30% por CCOO e UGT.

## Palabro : REGULAMENTARIAMENTE



Esta fea palabra que aparece 70 veces no texto, danos conta do que pretende ser esta lei: unha delegación de funcións do Parlamento no goberno.

Anunciada como unha lei expansiva que integra regulamentos, que vai servir para dar rango legal a materias que agora se establecían mediante regulamentos, a esencia desta lei se resume na seguinte frase: "O que diga o goberno"

Carreira horizontal, promoción interna vertical, sistemas de avaliación, persoal directivo, tribunais de oposicións, sistemas de avaliación, comisións de valoración de méritos dos concursos, comisións de servizos, comisións forzosas, integración de persoal doutras administracións, procedemento disciplinario, etc, etc, todo se establecerá REGULAMENTARIAMENTE.

## Porta de atrás

*Barra libre para converter en funcionarios da xunta ao persoal doutras administracións nomeado por libre designación*



Outra das novidades do anteproxecto de Lei do emprego público atinxe á ampliación da mobilidade interadministrativa sen reciprocidade. Mentres a actual LEPG impón un límite do 5% sobre o total

dos postos de traballo da Administración xeral que poden ser ocupados por persoal doutras Administracións Públicas, o novo anteproxecto eleva ao 7% a dita porcentaxe, sen reciprocidade, e elimina calquera límite para a cobertura de postos na Xunta por persoal alleo no caso de que exista convenioentre as AAPP.

Esta ampliación da mobilidade interadministrativa sen reciprocidade vai supoñer un prexuízo significativo para o persoal funcionario da Xunta, xa que facultará á Administración para abrir a outras Administracións aínda máis postos de libre designación, o que favorecerá ademais o clientelismo.

E tampouco é correcto que o persoal doutras administración que obteña un posto mediante concurso adquira a condición de funcionario da Xunta. A experiencia demostra que este fluxo é unidireccional, que se está a facilitar a condición de funcionario da Xunta a persoal doutras administracións públicas, onde en moitas delas os procesos selectivos se realizan de xeito arbitrario, con coñecidos casos de nepotismo, e onde non se garanten os principios de acceso ao emprego público.

Só nos parece viable e xusta esta opción e incluso poderíamos estar de acordo cun sistema no que o cen por cen dos postos de todas as Administracións galegas estivesen abertos no caso de que existise un único órgano de selección ou unha homologación nos sistemas de acceso ao emprego público.

En datas recentes, o propio secretario de Estado de Administracións Públicas, Antonio Beteta, louvava a política xestión de persoal da Deputación de Ourense. Co previsto no anteproxecto, o PP poderá "libredesignar" traer sen límites e integrar como persoal funcionario da Xunta a persoal de concellos ou deputacións.



## “MARTÍNEZ, el café!!”

*Ou como NON promocionar se o teu xefe non ve “interese”. O teu soldo ou poder concursar vai depender diso*

A avaliación do desempeño non vai afectar á produtividade, senón ás retribucións e á promoción do posto definitivo obtido en concurso.

Mentres o persoal docente e o estatutario do SERGAS teñen unha carreira profesional baseada fundamentalmente na antigüidade e na formación, os funcionarios da Xunta teremos que soportar unha avaliación individual do “interese”, a “iniciativa” e o “esfuerzo” para poder progresar na nova “carreira horizontal”, que substituirá ao tradicional sistema de carreira administrativa estruturada en 30 niveis, manténdose esta última só de xeito transitorio.

Cando no futuro se implante o novo sistema de carreira horizontal, desapareceran os niveis e dentro de cada corpo ou escala existirán como regra xeral tres categorías profesionais, de ingreso, media e superior, divididas nun mínimo de tres graos de ascenso, aos que irá vinculada a contía do futuro complemento retributivo de carreira horizontal. Os postos de traballo deixarán de ter niveis e poderán existir unha determinada categoría na carreira profesional horizontal para a súa cobertura.

A diferenza co actual sistema de carreira administrativa en niveis é notable: se co actual sistema a progresión profesional dentro dun corpo pode acadarse mudando cara a postos de nivel superior e

consolidándoo automaticamente cun criterio obxectivo (o tempo transcorrido para consolidar o nivel do posto), co novo sistema de carreira horizontal a progresión precisará do que na práctica serán informes individuais de conduta cunha ampla marxe para a discrecionalidade.

Ao se prantexar a avaliación do desempeño sobre criterios de apreciación subxectiva, os empregados públicos veremos como a suba ou baixa das nosas retribucións ou o poder continuar nun posto de traballo definitivo obtido por concurso vai depender de criterios como o INTERESE, o ESFORZO, ou a INICIATIVA.

A que vai dar isto lugar? Pois a un clima laboral onde calquera iniciativa, acción, traballo, que o funcionario perciba como contrario ao esperado polo seu xefe sexa omitida. A unha Administración gris onde quen sexa submisivo ou servil vai ter máis oportunidades de progreso na súa carreira profesional que quen obre na perspectiva de traballar polo ben común, ou pola mellora da Administración.

## ADESTE FIDELES

*A LEPG, filla do EBEP e da LOFAXGA*

E a adorar ao EBEP acudiron as organizacións sindicais CCOO, UGT e CSIF, que tamén lle deron o visto e praxe á LOFAXGA. Destas dúas leis, que contaron coa aprobación sindical nace a actual LEPG, que non fai máis que traspoñer o que se dispón nas dúas anteriores. A CIG votou non ás dúas, á primeira na Mesa Xeral das Administracións Públicas en Madrid e á

segunda na Comisión de Persoal da Xunta de Galiza.

## O persoal que xa está traballando na Xunta deixará de ter preferencia sobre o de novo ingreso na oferta de postos

Se o anteproxecto de Lei está feito á medida do novo persoal directivo, que nin sequera terá que ser empregado público no caso dos entes instrumentais e organismos autónomos (supoñen o 75% da Administración, ao se incluír o SERGAS, AMTEGA, ATRIGA, etc.) e do persoal doutras AAPP que poderá ser libredesignado e convertidos en persoal da Xunta, aos empregados públicos propios da Xunta o Goberno do PP agasállaos con carbón, reducindo as súas opcións á mobilidade a postos de maior nivel ou noutras localidades.

Se até agora os postos de traballo eran ofertados en concurso de traslados ao persoal que xa está a traballar na Xunta, tendo en conta especialmente a irregular e espazada periodicidade dos concursos de traslados nesta Administración, no anteproxecto de Lei plasman o criterio contrario: os postos de traballo non requirirán ter sido ofertados en concurso de traslados antes de lle ser ofertados como destino definitivo ao persoal de novo ingreso.

É evidente que isto dificultará ao persoal que xa está traballando o acceso a postos de traballo que comporten maiores retribucións ou que se atopen fóra do ámbito dos Servizos Centrais da Xunta en Compostela.

## PLUS JAMAIS?

**A LEPG recupera o plus dos altos cargos**



## O “PUS” DOS ALTOS CARGOS

*Non da curado e ameaza con gangrenar a Administración Pública*



O novo sistema de avaliación individual do desempeño incidirá na estrutura do salario. Cando se implante, desaparecerán os actuais complementos de destino e específico, e serán substituídos por tres novos complementos (complemento do posto de traballo, complemento de carreira e complemento de desempeño). A avaliación individual do traballador incidirá en dous dos tres novos complementos: directamente, no complemento de desempeño, e indirectamente no complemento de carreira, xa que a progresión na carreira horizontal depende tamén da avaliación individual.

En comparanza co sistema actual, na nova estrutura salarial aumentará a parte do salario dos empregados públicos variable en función de criterios discretionais, mentres que na estrutura salarial vixente só se aplica a discrecionalidade na produtividade. Outra novidade non desdeñable é que o persoal interino percibirá sempre as retribucións mínimas do grupo ou subgrupo independente do posto de traballo real que ocupe.

ESTRUTURA SALARIAL ACTUAL	ESTRUTURA SALARIAL CO ANTEPROXECTO DE LEI
SOLDO BASE	SOLDO BASE
TRIENIOS	TRIENIOS
COMPLEMENTO ESPECÍFICO	COMPLEMENTO DO POSTO DE TRABALLO Subdividido en dous compoñentes: a) Competencial b) Dedicación
COMPLEMENTO DE DESTINO	COMPLEMENTO DE CARREIRA Depende da categoría e grao alcanzados na <b>carreira horizontal</b> , que depende da <b>avaliación individual do desempeño</b> .
PRODUTIVIDADE	COMPLEMENTO DE DESEMPEÑO Depende da <b>avaliación individual do desempeño</b>

### AVALIACIÓN DO DESEMPEÑO E REMOCIÓN DO POSTO DE TRABALLO FORZOSA EN TODO O PAÍS POR AMORTIZACIÓN DO POSTO

O anteproxecto de Lei, incorporando unha medida que xa aparece no EBEP (asinado por UGT, CCOO e CSIF), prevé a posibilidade da remoción do posto de traballo obtido en concurso como consecuencia dunha avaliación do desempeño negativa.

O anteproxecto prevé así mesmo cambios importantes na reasignación de efectivos: o persoal que vexa suprimido o seu posto de traballo poderá ser reasignado desde a 1ª fase dentro da propia consellaría en calquera

lugar do país, xa que eliminan a voluntariedade para os postos en distinto concello. Na 2ª e 3ª fase da reasignación de efectivos, ademais de ampliar os postos a outras consellarías inclúen as "entidades públicas instrumentais" e naturalmente a obrigatoriedade a calquera concello do país.