

ACORDO DE CONCERTACIÓN SOCIAL

O Goberno de Feijoo e os sindicatos CCOO e UGT asinaron o 15/01/2019 o “Acordo de concertación do emprego público de Galiza”, que fora aprobado na Comisión de Persoal do 27/12/2018 co voto favorable deses mesmos sindicatos e o voto en contra de CIG. Este Acordo de concertación unifica nun único texto os tres acordos diferentes que ata entón se estaban a negociar: acordo de mellora de emprego e carreira profesional, acordo de funcionarización e acordo de OEPs 2018-2020.

A CIG fomos parte na negociación, leais, activos e solidarios, adaptámonos aos tempos abusivos marcados por Función Pública, sometidos a chantaxe, conseguimos engadir numerosos aspectos positivos e retirar algúns negativos. O acordo final contén cousas boas, pero hai demasiadas e moi importantes eivas que impediron que a CIG puideramos apoialo.

A CARREIRA PROFESIONAL

Consiste nun sistema polo que se crea un novo complemento retributivo (“complemento de carreira”) que se cobraría ao ir avanzando diferentes “graos” ao longo da vida laboral, e sempre que se cumpran uns criterios de avaliación.

A meirande parte do persoal actual desta Administración nunca chegará ao grao máximo por moitos anos de servizos que teña. Só o persoal máis xoven poderá algún día chegar ao grao IV.

QUEN SE PODE ACOLLER A CARREIRA PROFESIONAL?

Non é universal: aplícase ao persoal funcionario de carreira (agás aos funcionarios da escala de atención primaria e especializada) e ao persoal laboral fixo que se funcionarice.

Queda excluído o persoal laboral que non acepte pasar a funcionario e o persoal laboral temporal e indefinido. O persoal laboral fixo de categorías ás que non lle ofrezan a funcionarización terá un sistema equivalente (veremos como queda).

Ao persoal funcionario interino ofrécenlle chegar como máximo ata o grao I (dentro de seis anos).

IMPORTES A COBRAR

Cada Grao acadado leva asociada as seguintes cantidades brutas anuais:

Subgrupo	Importe bruto anual
A1	2.460,36 €
A2	1.721,76 €
B	1.227,00 €
C1	1.110,36 €
C2	942,36 €
E (Agrup.Prof)	761,52 €

O importe de carreira do grupo superior excede en máis do triplo ao importe do grupo inferior. Por tanto, introducen un enorme aumento da brecha salarial entre grupos.

Pero eses importes non están garantidos. En diversos apartados do Acordo deixan constancia que todo vai “en función das disponibilidades orzamentarias”. Veremos que ocorre cando pasen as eleccións municipais do 2019 e as autonómicas do 2020.

CONSECUCIÓN ORDINARIA DE GRAOS

- **Grao inicial:** grao de partida, non remunerado.
- **Grao I:** Acádase despois de 5 anos no inicial.
- **Grao II:** Acádase despois de 6 anos no grao I.
- **Grao III:** Acádase despois de 6 anos no grao II.
- **Grao IV:** Acádase despois de 7 anos no grao III.

O acceso a cada grao non é de oficio (haberá que agardar a que a Administración abra prazo para solicitalo), e require o cumprimento de requisitos que están sen definir e avaliación favorable.

CONSECUCIÓN EXCEPCIONAL DE GRAOS

Poderá solicitar acceder anticipadamente ao Grao I o persoal funcionario de carreira que estea en servizo activo (ou con reserva de praza), teña unha antigüidade mínima de cinco anos a día 31/12/2018, e cumpra os criterios de avaliación definidos no Acordo (para este Grao I abonda con ter 40 horas de formación). Prevéñ abrir o prazo de solicitude no primeiro trimestre do 2019. Os efectos económicos serían dende o 01/01/2019.



As cantidades a cobrar serían as seguintes porcentaxes sobre o importe total correspondente a cada subgrupo (con efectos de 1 de xaneiro de cada ano):

Subgrupos	Ano	Porcentaxe
A1 e A2	2019	33,3%
	2020	66,6%
	2021	100%
B, C1, C2, E	2019	50%
	2020	100%

De seguido, quen no ano 2020 teña recoñecido o Grao I e unha antigüidade de 11 anos, poderá solicitar o Grao II anticipado. Os importes serán:

Subgrupos	Ano	Porcentaxe
A1 e A2	2022	25%
	2023	50%
	2024	75%
	2025	100%
B, C1, C2, E	2021	33,3%
	2022	66,6%
	2023	100%



A CIG defendeu que recibamos o mesmo trato que no Sergas, que para o Grao I concretábase en diferir o Grao I en dous anos (60%-100%), sen distinción de grupo.

CRITERIOS DE AVALIACIÓN

O texto do Acordo fixa os criterios de avaliación re-

quiridos para o acceso extraordinario aos graos I e II. Neste caso abonda con ter 40 horas de formación.

Para os casos diferentes a ese acceso extraordinario, non concretan cales serán os criterios. No seu lugar deixan unha imprecisa relación de ideas que semellan ir dirixidas a unha reducida selección de persoas: ter feitas publicacións, participación en Tribunais, ter desempeñado cargos de responsabilidade, .. e outras totalmente subxectivas como innovación, implicación, compromiso, etc. Vamos, que xa veremos se non acabamos co informe favorable dun superior.

COMO É NOUTRAS ADMINISTRACIÓNS?

O que se está a negociar noutras administracións é moito mellor (Parlamento, Consello de Contas, Valedor.., institucións por outro lado que xa teñen mellores retribucións que na Xunta). No Parlamento de Galiza, por exemplo, no 2019 xa cobrarían o 80% do Grao I.

No Sergas o Grao I anticipado cóbrase cunhas porcentaxes de 60% no 2019 e 100% no 2020, para todos os grupos. Contabilizando os importes cobrados de carreira tan só dos anos 2019 a 2023 (cinco anos), hai boas diferenzas:

Suma dos importes da carreira do ano 2019 a 2023			
	Sergas	Xunta	Diferenza
A1	23.619,45	11.699,94	11.919,51
A2	16.528,89	8.063,40	8.465,49
C1	10.659,45	7.216,80	3.442,65
C2	9.046,45	6.125,04	2.921,41
AP/Celador	7.310,59	4.949,76	2.360,83

Os asinantes do Acordo menosprezan ao persoal ao servizo da Administración da Xunta de Galiza. Nosoutros e nosoutras, non somos menos.

MELLORA DO EMPREGO E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

RETRIBUCIÓNS

Despois dunha década de conexión salarial, de recortes, de perda de poder adquisitivo, pactaron subas salariais para os anos 2019 e 2020 que por primeira vez na historia van quedar vinculadas á evolución do Produto Interior Bruto (PIB) nunhas condicións que saben que non se van a cumprir.

- Ano 2019: 2,25% + 0,25% vinculado a un moi improbable cumprimento do PIB.

- Ano 2020: 2% + 1% vinculado a un moi improbable cumprimento do PIB.

- Suman ao lote un fondo adicional que distribuirán como decidan (non ten que ser para todo o persoal).

Nada de cláusula de revisión salarial ante desvíos imprevistos do IPC, nada de recuperar os salarios roubados.

100% EN INCAPACIDADE TEMPORAL

A recuperación do 100% en IT evolucionou pola insistencia da CIG, dende o total esquecemento nos textos iniciais, pasando por deixar en mans da "comisión de seguimento" os casos e as porcentaxes, ata finalmente ser asumido como un dereito a recupe-

rar. Así que finalmente recuperamos o 100%.

Pero ten trampa: as retribucións durante toda a IT quedan conxeladas ao importe



das retribucións do primeiro mes en IT, así que se perden hipotéticos incrementos que se poidan producir (por exemplo, un novo trienio).

XORNADA E CONCILIACIÓN

O Acordo foi unha oportunidade perdida para establecer a xornada de 35 horas. Así que seguiremos coa xornada xeral de 37,5h, comprometéndose unicamente a estudar “*xornadas anuais inferiores para o persoal con xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas*”.

Para o coidado de fillos/as menores, maiores ou discapacitados a cargo, poderemos flexibilizar o 5% da xornada anual. A diferenza do actual sistema de conciliación, o que fan é permitir recuperar as horas ata en tres meses. Pero nada de estendelo a calquer circunstancia, nin de permitir usar unha bolsa de horas positivas.

Permiten a redución do 50% da xornada durante os 30 días seguintes trala finalización dun tra-

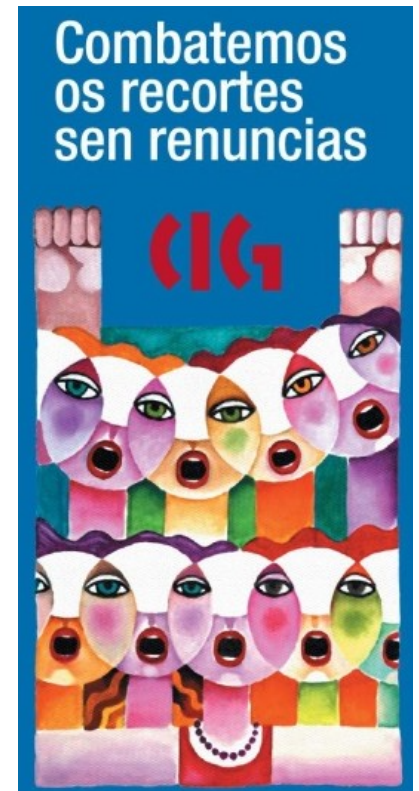
tamento de quimio ou radioterapia.

XUBILACIÓN

A xubilación parcial e contrato de relevo existía ata o 31/12/2018 nunhas condicións moi interesantes para o persoal laboral (máximo de xubilación: 75% da xornada anual). Actualmente o dereito continúa existindo e segue a ser interesante, pero en condicións algo peores (máximo de xubilación: 50% da xornada anual, máis anos de cotización, máis idade, etc).

Os asinantes do Acordo de concertación fan unha declaración de que farán propostas de cara a prorrogar ou manter o dereito á xubilación parcial e contrato de relevo do persoal laboral nas mesmas condicións existentes ata o 31/12/2018. Sería necesario mudar a lexislación estatal da “Lei Xeral da Seguridade Social”, así que temos claro que isto é vender fume por falta de competencias.

E do persoal funcionario? Pois nada, nin unha soa palabra. Non se molestaron sequera en vender o mesmo fume.



A FUNCIONARIZACIÓN DO PERSOAL LABORAL

A Xunta ten a intención de que a maioría dos postos sexan de natureza funcional. Hai dous requisitos para a funcionalización de cada posto: que na RPT sexa clasificado ou se poida clasificar como de persoal funcionario, e que exista unha escala onde encaixar cada categoría.

Ao longo destes anos a Xunta xa foi creando diversas escalas de persoal funcionario para incluír nelas a determinadas categorías de persoal laboral (escalas de servizos sociais, bombeiros forestais...). Outras moitas categorías aínda non teñen creada a equivalente escala pero xa existe unha proposta de Función Pública. E o proceso vai continuar e, ao final, a maioría das categorías de persoal laboral van estar clasificadas nalgunha escala de persoal funcionario.

Todo este proceso queren facelo sen que exista previamente un concurso de traslados, procesos selectivos libres ou de promoción interna de persoal laboral. En definitiva, van comezar polo que debería ser o último chanzo.

PERSOAL LABORAL TEMPORAL

O Acordo de concertación non fai referencias á funcionalización do persoal laboral temporal, pois a súa situación xa está recollida na Disposición transitoria primeira bis da Lei do emprego público de Galiza: rescisión de contrato para quen non acepte pasar a persoal funcionario interino.

PERSOAL LABORAL FIXO

Ao persoal laboral fixo ofertaranlle pasar voluntariamente a persoal funcionario. Terán que superar un concurso-oposición moi delimitado no propio Acordo de concertación.

CONSECUENCIAS DA NON FUNCIONARIZACIÓN

Se non aceptas a funcionalización:

- Quedas amarrado ao posto, sen posibilidade de concursar ou promocionar.
- Quedas sen carreira profesional.

CONSECUENCIAS DA FUNCIONARIZACIÓN

Dereitos que desaparecen ou quedan minorados se pasas a persoal funcionario:

- Xurisdición social.
- Trienios iguais en todos os grupos.
- Reclamación xudicial de pluses ou superior categoría.
- Negociación colectiva (queda minorada).
- Adscrición provisional e temporal reguladas.
- Adscrición a superior categoría.
- Cambio de categoría en concurso de traslados.
- Xubilación parcial anticipada.
- Promoción interna a calquera grupo tendo a titulación.

Unha vez funcionariado, o persoal laboral vai poder participar na promoción interna xa como funcionario sen agardar dous anos ao computarse o tempo traballado como persoal laboral. Pero ao tempo non permiten que o persoal funcionario de escalas poida promocionar a corpos xerais, e xa veremos os casos en que permitirán de xeral a escalas.

RETRIBUCIÓNS

Cando as retribucións como persoal laboral fosen inferiores ás de funcionario (o que pode ocorrer en grupos altos), incrementarán as retribucións dos laborais para igualar coas de persoal funcionario.

Cando as retribucións como persoal laboral fosen superiores ás de funcionario (o que pode ocorrer en grupos baixos e postos con pluses), o persoal laboral manterá as súas actuais retribucións mentres se manteña no mesmo posto.

<http://autonomica.cigadmon.gal>
[twitter: @CIGAutonomica](https://twitter.com/CIGAutonomica)

Consecuencias desta última situación:

1. Condicionar o mantemento das retribucións á permanencia no mesmo posto, vai ser un impedimento para participar en concursos de traslados.
2. Xeran un problema futuro entre os grupos baixos polas diferenzas retributivas a causa dos trienios: veremos como compañeiros e compañeiras cos mesmos anos de servizos para a Administración, mesma relación funcional, mesma escala, mesmo traballo, terán diferentes retribucións en función de se son novos ou antigos funcionarios ou funcionarias. Exemplo: ordenanza (laboral grupo V) e subalterno (funcionario grupo E), sen pluses, con 24 anos de servizos (8 trienios): o ordenanza cobrará 1.092 €/ano máis que o seu compañeiro funcionario. No acordo negáronse a poñer unha soa letra para un pacto plurianual encamiñado a corrixir esas futuras discriminacións polas diferenzas retributivas entre iguais.

Respetarán os trienios existentes como persoal laboral. E o primeiro trienio que se cumpra xa como funcionario, terá unha contía non inferior á que lle correspondería como persoal laboral.

OFERTAS DE EMPREGO

O Acordo de concertación ten un apartado referente ás OEPs dos anos 2018 a 2020. O primeiro que chama a atención é que un acordo asinado xa no 2019 conteña unha parte referente á OEP do ano 2018 cando esta xa está publicada no DOG. Isto é, que como luce bonito, poñémolo no papel que vamos asinar.

No 2018 manteñen unha taxa de reposición de efectivos do 100% máis un 8% para determinados sectores. Isto non nos permite nin recuperar o emprego público destruído nin corrixir carencias de persoal nos centros e servizos.

Volven a prometer para 2019 e 2020 cousas que xa prometeran e incumpriron no 2018, como os acordos asinados sobre as ofertas de emprego do SPDCIF, consorcio ou legoeiros.

Acumularán nun único tribunal todo o posible, tanto de acceso libre como como estabilización de prazas ocupadas temporalmente como consolidación de prazas indefinidas por sentenza. Serán prazas de libre concorrência, convocadas en forma de concurso-oposición, coa fase de concurso máxima que permite a lei (40%, repartidos en 35% para

antigüidade e 5% para cursos de formación).

A promoción interna continúa a ser inferior ao 50%. Nada de falar de promoción dende escalas a corpos xerais. A antigüidade como persoal laboral terá o mesmo valor que como persoal funcionario.

No texto do Acordo fixan os números anuais de prazas dos procesos de estabilización, pero descoñecemos o que isto supón en temporalidade total.

Todos está condicionado á existencia de dispoñibilidade orzamentaria.



@CIGAutonomica

REMATAMOS

Que foi do fondo de acción social? E de fixar criterios para as comisións de servizos? Para cando a convocatoria dos concursos de traslados para todo o persoal, funcionario e laboral? E pensan rematar co castigo que supuxo a derogación do artigo 19 do V Convenio Colectivo? Esquecéronse do diñeiro que nos roubaron estes anos? Son moitos os asuntos que quedaron atrás.

Para a CIG, os aspectos negativos do Acordo de concertación social, sumado cos asuntos que non se incluíron, son de suficiente importancia como para non botar un baile coa Xunta de Galiza (xa teñen a CCOO e UGT para botar unhas pezas).

Facendo uso das palabras expresadas polo director xeral de Función Pública durante a negociación, preguntan CCOO e UGT nun boletín se os delegados e delegadas da CIG vamos renunciar á carreira profesional. Pois non, non renunciaremos.

A CIG non renuncia a nada!

O que che contamos podes lelo ti directamente dende o texto do acordo publicado no DOG:

<http://i.gal/concertacion>