



CONSORCIO GALEGO DE SERVIZOS DE IGUALDADE E BENESTAR

Integración, fixeza, indefinición, RPT, oferta de emprego, procesos selectivos, .. Expomos cal é a loita e procuramos respostar a unha chea de dúbidas

AS OFERTAS DE EMPREGO PÚBLICO

A CIG demanda a OEP 2020

A CIG votou en contra da OEP do ano 2020, e presentamos demanda no xulgado por incumprimentos normativos e do V Convenio. Non é algo novo, pois xa demandamos contra a OEP dos anos 2017, 2018 e 2019.

En relación ao Consorcio, non negociaron as prazas que ían saír nesa OEP, non meteron na quenda de consolidación as prazas ocupadas por persoal indefinido non fixo por resolución administrativa e tampouco se prevé o concurso de traslados para o persoal fixo.

Xa saíu a sentenza da OPE 2019, e se ben nos dá a razón e a anula, o xulgado non a paraliza porque a Xunta aínda pode recorrer o fallo.

A OEP do 2021

A Xunta aprobou a oferta do 2021 na Comisión de Persoal do 26 de marzo de 2021, co voto en contra de CIG e CSIF, e a favor de CCOO e UGT.

Esta oferta complementaria de 155 prazas non suma o 100% das prazas.

Na CIG entendemos que as prazas teñen que saír todas xuntas, na mesma convocatoria, evitando así o xogo das cadeiras.

E para facer ben a oferta tiñamos que ter a RPT completa e desagregada por grupos e categorías, e aínda que a RPT non estaba lista, aprobaron a OEP 2021 igualmente. Con todo reserváronse a posibilidade de modifi-

OEP-2021: exemplo de transparencia

O proceso de negociación foi todo un “exemplo de transparencia e da vontade dos responsables políticos” da Administración por querer chegar a entendemento: os criterios da OEP foron entregados sen tempo para difundilo e estudalo, ocultando ata última hora os números de prazas por escalas. Vamos, outro ano de “paripé” de negociación.

cala se houberse erros que se detectaran ao rematar a RPT.

Convocatoria dos procesos selectivos

Unha vez publicada a OEP, a Xunta ten un prazo máximo de tres anos para executala.

É obrigatorio que as convocatorias pasen un proceso de negociación previo coas organizacións sindicais con representación na Mesa Xeral de Negociación de Empregados Públicos (CIG, CCOO, CSIF e UGT).

Para este tipo de procesos de estabilización e consolidación, as prazas saen a concurso-oposición. Na fase de oposición esiximos criterios comúns, temarios reducidos e adaptados ao traballo, probas obxectivas (test) e simplificadas. Na fase de concurso puxamos pola valoración máxima que permite a lei (40%), centrados principalmente na experiencia profesional.





A FIXEZA NAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS

As dúas modalidades que existen para obter a fixeza nunha Administración son ou unha sentenza xudicial (que é unha solución individual e non resolve un problema colectivo) ou ter superado un proceso selectivo.

Coa situación actual, na CIG-Autónomica defendemos a fixeza con procesos de estabilización e consolidación, mediante concurso-oposición, masivos e accesibles, con convocatorias ao máxi-

mo de prazas por categoría/escala, sumando as prazas de acceso libre e aplicándolles criterios de estabilización, con temarios reducidos e unha soa proba tipo test. Ademais **instamos á negociación duns criterios únicos para as convocatorias destes procesos extraordinarios.**

A Xunta polo de agora está a negarse a fixar criterios comúns como o corte para superar a fase de oposición (polo que dependen

do criterio de cada tribunal). Se seguen na teima, o conflito esta servido: haberá mobilizacións.

Unha sentenza de fixeza gañada

Temos unha sentenza a favor da fixeza gañada pola CIG que aínda non e firme xa que a Xunta a recorreu. Loitamos para que saia ben e o xulgado definitivamente nos dea a razón e que se poidan sumar as compañeiras que están na mesma situación.

A CARREIRA PROFESIONAL É PARA TODO O PERSOAL!

O Tribunal Superior de Xustiza de Galiza obriga a incluír ao persoal funcionario interino e laboral temporal no o sistema extraordinario da carreira profesional

O Acordo de concertación asinado entre a Xunta, CCOO e UGT excluía ao persoal funcionario interino e laboral temporal do dereito a solicitar e integrarse no sistema de carreira profesional, e por tanto de cobrar a mesma. Os asinantes excluiron tamén a todo o persoal do Consorcio.

Dos fundamentos de dereito da sentenza do TSXG gañada pola CIG despréndese que a aplicación do sistema extraordinario de carreira ten que abranger con carácter universal a todo o persoal, sempre que cumpra os requisitos, sen que caiba discriminar por razón da existencia dun vínculo temporal ou permanente coa administración.

Solicitamos xa que a Xunta poña en marcha o sistema anticipado para o acceso ao grao II para todo o persoal, incluído o Consorcio.

A nivel individual xa tiñamos sentenzas gañadas recoñecendo o dereito ao persoal fixo e indefinida non fixo do Consorcio a acceder ao sistema extraordinario de carreira profesional, algo que con esta nova sentenza do TSXG cobra máis forza.

Os nosos servizos xurídicos están a traballar para que se a Xunta non acepta facelo polas boas mediante negociación, teña que asumilo mediante accións individuais.

ACORDO DE INTEGRACIÓN DO CONSORCIO

A CIG asinou o Acordo de Integración no 2016 logo da aprobación por ampla maioría en asemblea de traballadoras. Así camiñamos cara a equiparación dos dereitos laborais (xornada de 37,5h, V Convenio..) e retributivos co persoal da Xunta.

Porén, aínda ten apartados sen resolver, como as listas da agarda, as OEP ou o concurso de traslados que fai que na vez dunha integración isto pareza un viacrucis.

A Xunta e o Consorcio levan anos apampados

Se a Administración, de por si xa é lenta de máis, o Acordo de Concertación asinado por Xunta, CCOO e UGT, cambiou polo medio as regras do xogo afectando coa funcionarización ás listas de agarda e ás ofertas de emprego.

A comisión de seguimento

Ante a desfeita na OEP-2020, a CIG esixiu a convocatoria da Comisión de seguimento do Acordo de Integración para que Función Pública aceptara as indefinicións por resolucións administrativas e botar luz a asuntos que están pen-

dentes de resolución: a RPT coa definición das prazas, conflitos de titulacións de acceso aos postos, etc. Abriuse unha mesa de traballo da RPT para procurar resolver conflitos e que non quede ninguén atras pero vai moi lenta por causa do caos da xerencia do Consorcio.





O CONSORCIO NON PROTEXE DA COVID AO SEU PERSOAL

Dende o primeiro estado de alarma até hoxe, a CIG acudiu en varias ocasión á inspección de traballo e ao xulgado, polas ordes que nos obrigaban a traballar sen medidas de protección fronte á Covid.

Denunciamos a falla de EPIS, a falla de plans de prevención, as malas condicións dos lugares nos que nos aloxaban, as xornadas de 14 horas, etc.

Protestamos ante as situacións de abuso cando pretendían que pagáramos os gastos de manutención ou a lavandería. Opuxémonos aos traslados forzosos para apoiar ás residencias de maiores, incluso privadas, sen ter en conta horarios nin conciliacións, desprazándonos dun día para outro, abandonando a nosa familia neses días de incerteza.

UNHA CAMPAÑA DE TROLAS

Fomentada polas que dirixen o Consorcio

A CIG non vai pechar a boca ante a campaña de contos que se están a verter de xeito consciente, meditado e programado, sobre a actividade sindical da CIG e das súas delegadas, tratando de enganar ao persoal para comenencia dunhas poucas persoas que teñen responsabilidade sobre a xestión de persoal do Consorcio.

A través de páxinas de facebook e grupos de mensaxería dalgunha asociación e sindicato, preténdese facer crer:

- Que a CIG só procura a fixeza das súas delegadas, cando levamos presentadas centos de demandas de fixeza.
- Que a CIG aprobou a OPE, cando votou en contra.
- Que non quere recorrerla cando xa presentou demanda no Tribunal Superior de Xustiza de Galiza.

A estas trolas hai que engadir as falsas expectativas que pretenden crear no persoal sobre fórmulas



E denunciámos ante a autoridade laboral o descontrol e a desprotección na reapertura dos centros de día e as escolas infantís.

A Xerencia ao xulgado

Tras meses de denuncias e requirimentos da autoridade laboral seguimos sen máscaras FFP2 nos centros de maiores e escolas polo que a CIG denunciou no xulgado á Xerencia do Consorcio.

Listas de agarda

A CIG leva reclamando a súa transparencia dende que se montaron as listas, e denunciámos que a situación, hoxe, está máis descontrolada que no pasado, con chamamentos de traballadoras procedentes do INEM antes de esgotar as listas.

O director xeral da Función Pública di que están a traballar tecnicamente para a integración completa das listas, por escalas e categorías. Protestamos ante o atraso e recordámoslle que, grazas ao Acordo de Integración, a puntuación do tempo traballado no Consorcio é a mesma que na Xunta.

irreais, inventando solucións inexistentes na Función Pública.

As que trataron de buscar unha solución individual cando se crearon as escalas do Consorcio, as que aproveitan os medios do Consorcio para difundir información falsa, as mesmas que denegan solicitudes de permisos e licenzas, son as que agora tratan de retorcer os feitos para un beneficio particular, para unha solución singular para elas implicando a todas as traballadoras.

O que SI e o que NON asinou a CIG

Por se alguén non o ten claro aínda: se algo caracteriza á CIG é que non somos un sindicato pactista. Pero non temos problema en asinar cando un acordo resulta beneficioso para o persoal.

- ✓ **Si** asinamos o Acordo de Integración do Consorcio (CIG- CCOO- UGT - 2016).
- ✓ **Non** asinamos o Acordo de Estabilización (CCOO+UGT+CSIF-2017).
- ✓ **Non** asinamos o Acordo de Concertación (CCOO+UGT-2018).

Neses acordos que non asinamos marcáronse as regras do xogo de OPEs e convocatorias, o mantemento das taxas de reposición ou que as prazas sexan ofertadas como persoal funcionario, por exemplo. Eses dous acordos foron denunciados pola CIG no xulgado xa que hai cuestións que vulneran os dereitos laborais do persoal.



GUÍA PREGUNTAS E RESPUESTAS

Que opina a CIG do fraude de lei e do abuso de temporalidade que sufrimos?

O abuso da temporalidade é froito da inacción da Administración nas convocatorias e das taxas de reposición de efectivos. Opoñémonos a este abuso e demandamos que se oferten todas as vacantes. Así, denunciámonos ás OEP do 2017, 2018, 2019 e a de 2020.

Cal é a postura da CIG ante a reclamación de FIXEZA XA?

Neste momento só hai dúas modalidades para que un traballador ou traballadora obteña a fixeza nunha Administración: ou unha sentenza xudicial (solución individual) ou ter superado un proceso selectivo.

Parécevos xusto que persoas que pasamos un proceso selectivo no 2007 teñamos que volver a facer outro?

Quen aprobou o proceso do 2007 pode loitar para ser considerado/a persoal fixo xa que o paso de tanto tempo sumado a ter superado un proceso selectivo é o argumento para conceder a fixeza na Administración. O fraude está en ser seleccionado/a mediante proceso selectivo para prazas de carácter estrutural e considerar iso un proceso selectivo para persoal temporal.

Oposito á miña praza?

Non. Como en todos os procesos selectivos só as persoas que aproben teñen praza. O posto concreto escollerálo no acto de elección de destino onde ofrecerán as prazas, a elixir por orde segundo a puntuación obtida.

Que hai da posibilidade de quedar “a extinguir”?

As persoas non quedan a extinguir, senón os postos. Así, na Xunta temos postos que están a extinguir por cambio de vínculo (laboral a funcionario), ou porque pertence a unha escala que está en proceso de desaparición (axentes forestais ou determinadas escalas sanita-

rias). O que non se dá é que quede persoal indefinido non fixo a extinguir.

Que pasa se non te presentas á OPE?

A OEP simplemente determina o número de postos a convocar en cada escala ou categoría nun momento posterior. Si unha vez que se convoquen non te presentas aos exames, a praza que ocupas pode ser ofertada no acto de elección de destino.

Se perdemos o posto imos ter dereito a indemnización?

A Xunta non paga indemnizacións polas boas, polo que debería ser reclamada no xulgado, e por tanto haberá que estar ao que diga a xustiza.

Que diferenza hai entre estabilización e consolidación?

Na consolidación se contabilizan as prazas das persoas que son indefinidas non fixas por sentenza. Na estabilización, as prazas de persoas que levan temporais máis de 3 anos. As diferenzas van depender do que se estableza nas convocatorias.

Ao proceso de consolidación só se poden presentar os/as indefinidos/as non fixos/as?

En virtude dos principios de igualdade e libre concorrencia, a un proceso selectivo pódense presentar todas as persoas que cumpran os requisitos. Os procesos restrinxidos hai tempo que os prohibiu o Tribunal Constitucional.

As traballadoras que temos resolución administrativa de indefinición, imos a consolidación ou a estabilización?

Na CIG loitamos para que se inclúan na quenda de consolidación, pois é indiferente o título xurídico en virtude do cal se declarou a indefinición. Función Pública, que nun principio non era partidaria, si vai incluílas na OEP de 2021.

Poderían concursar as persoas fixas do consorcio ás prazas ocupadas por temporais antes de resolverse os procesos selectivos?

Temos antecedentes na Xunta de persoas indefinidas ás que se lles ocupou o posto nun concurso de traslados sen ter pasado previamente por un proceso selectivo, e obtiveron sentenza de readmisión. A opción é poñer en marcha simultaneamente o proceso selectivo e o concurso, de xeito que as tomas de posesión coincidan.

Vaise ter en conta na fase de concurso ter superado un proceso selectivo?

Que se valore como mérito na fase de concurso a puntuación do exame anterior non é usual na Xunta. Este feito debe demandarse na negociación das convocatorias.

Vai puntuar igual o tempo traballado no Consorcio que na Xunta?

Para as listas de agarda xa o indica así o Acordo de Integración. Para os procesos selectivos xa o comprometeron nas negociacións.

No Consorcio hai moitas mestras en postos de educadoras (TEXI) sen ter esta titulación. A que se van poder presentar?

A Xunta debe resolver os conflitos da titulación, sexa vía homologación ou modificación normativa. As traballadoras non teñen culpa de que concellos e Consorcio demandaran unha titulación diferente.

Quen negocia as convocatorias?

A Xunta cos sindicatos con representación na Mesa Xeral de Negociación (CIG, CCOO, CSIF e UGT).

Como vai ser o temario? Poderíase conseguir un temario reducido?

O director xeral da Función Pública xa anunciou en comisión de seguimento que aceptarían temarios reducidos e unha única proba, ten que concretarse na convocatoria.

