



Entregado en C.P. 27/12/18 (v.2)

## ACORDO DE CONCERTACIÓN SOCIAL DE EMPREGO PÚBLICO DE GALICIA.

O 18 de Outubro de 2017 asinouse o acordo entre “A Xunta de Galicia e as Organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos”.

O dito acordo establece no seu apartado oitavo: “No suposto de que con posterioridade a sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa Xeral de Empregados Públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”.

Mediante Resolución de 22 de marzo de 2018 da Secretaria xeral de Función Pública se publica o II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, de 26 de marzo).

Dentro do marco plurianual establecido nos acordo de Madrid, asinados polo Goberno e as organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT, e en relación co II acordo asinado en marzo de 2018, faise necesario establecer unha programación xeral para que se visualice o alcance deste amplo proceso de selección e provisión do persoal non so na OPE 2018 que se aproba na Comisión de Persoal o día 11 de decembro de 2018 senón tamén nas OPEs ordinarias e extraordinarias dos próximos exercicios 2019 e 2020.

É de salientar que na OPE de 2018 a taxa de reposición de efectivos é a máxima legal permitida a esta Comunidade Autónoma que consiste nun 108% que está posibilitada polo cumprimento dos datos económicos por parte da Xunta de Galicia.

Continúase ademais co obxectivo de acadar unha taxa de temporalidade inferior ao 7% ao final do período establecido nos acordos asinados.

Mediante o presente documento se avanza na regulamentación establecida nesta comunidade autónoma en relación a funcionarización do persoal laboral



dentro do marco mais amplo que permita a normativa coa finalidade de tender a un único réxime xurídico -o funcional-, para o persoal dependente da dirección xeral da Función Pública, demanda historicamente solicitada polas organizacións sindicais.

Neste conxunto de medidas e en todo o período se aborda tamén a necesaria regularización de todo o persoal indefinido non fixo tan demandada polos propios traballadores así como a regularización da temporalidade dentro do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar, así como os acordos do persoal do SPDCIF.

~~Visto o contido da dita resolución e en cumprimento do acordo asinado entre a Xunta de Galicia e CCOO, CSIF e UGT o 18 de outubro de 2018 as partes polo tanto~~

E polo tanto despois dun contexto de grave crise económica na que a exixencia da estabilidade presupostaria da Comunidade Autónoma de Galicia levou a realizar axustes retributivos máis alá dos exixidos pola normativa básica do Estado e coa finalidade de revertir dita situación compre establecer as medidas que se recollen neste Acordo.

\*Tratado o contido do presente documento na Mesa xeral de Empregados Públicos e aprobado na Comisión de Persoal do día 27 de decembro de 2018 co voto a favor das Organizacións Sindicais mediante un único instrumento que se desglosa nas seccións seguintes

- SECCIÓN PRIMEIRA: **MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E DAS CONDICIÓN DE TRABAJO**
- SECCION SEGUNDA.: **SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL.**
- SECCION TERCEIRA
- SECCION CUARTA.

Polo tanto as partes

**ACORDAN**



## **SECCION PRIMEIRA: MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E DAS CONDICIÓNIS DE TRABALLO**

### **PRIMEIRO.: Obxecto do Acordo**

O presente acordo ten por obxecto o desenvolvemento dunha iniciativa plurianual planificada dirixida a incrementar a estabilidade do emprego público dependente da Xunta de Galicia, co obxectivo de reducir a taxa de temporalidade ata situala na contorna do 7% e sen prexuízo dos acordos sectoriais que permitan acadar unha taxa menor.

Ademais co presente documento se produce a ampliación do Acordo de 18 de outubro de 2017 para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos (DOG nº 27, do 7 de febreiro 2018) ás condicións establecidas no II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, de 26 de marzo) tal como se establece na apartado oitavo do Acordo do 18 de outubro anteriormente sinalado e que dispón: “No suposto de que con posterioridade a sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa Xeral de Empregados Públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”.

E tamén o establecemento dun sistema de carreira profesional para o ~~colectivo de empregados públicos dependentes da dirección xeral da Función Pública~~ persoal que se recolle na base primeira da sección segunda.

### **SEGUNDO.: Ámbito de aplicación.**

A presente sección será de aplicación aos empregados e empregadas públicos dependentes da Xunta de Galicia, que se concreta nos seguintes ámbitos de representación:

Mesa sectorial de persoal funcionario e de persoal laboral.

Mesa sectorial de persoal docente



Mesa sectorial de persoal estatutario

Mesa sectorial de persoal de xustiza, coas especificidades en materia de selección e provisión propias neste ámbito.

TERCEIRO.: Aprobación dun incremento retributivo para o persoal ao servizo do sector público.

Acórdase un marco plurianual de incremento salarial fixo, máis unha porcentaxe adicional de incremento ligado ao crecemento da economía, calculado en función do crecemento de PIB real, que recollerán, no seu caso, os proxectos de Leis de Orzamentos Xerais do Estado para 2018, 2019 e 2020. As retribucións ligadas aos obxectivos de PIB, abonaranse con efectos do 1 de xullo de cada exercicio.

Así mesmo no ano 2020 prevese a posibilidade dunha subida adicional se se compren os obxectivos en materia de estabilidade orzamentaria (déficit público) establecidos para o Reino de España.

Ano 2018:

O incremento en 2018 ~~será~~ <sup>é</sup> dun 1,75 % (1,50 % fixo +0,25 % variable ligado ao cumprimento do obxectivo de crecemento do PIB, en 2017, establecido nun 3,1 %)

Prevese así mesmo que se poida destinar un 0,20% adicional da masa salarial da Comunidade Autónoma de Galicia en fondos adicionais.

Ano 2019:

O incremento fixo será dun 2,25 %

O incremento variable establécese:

Para un crecemento do PIB igual ou superior ao 2,5 %, será dun 0,25 % adicional, o que supón un 2,50 % de incremento total.



Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5 %, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5 %.

De acordo co previsto no apartado relativo a Fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,25 % da súa masa salarial para fondos adicionais.

Ano 2020:

O incremento fixo será dun 2 %.

O incremento variable será:

Para un crecemento, igual ou superior ao 2,5 % será un 1 % adicional, o que supón un 3 % de incremento total.

Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5 %, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5 %.

De acordo co previsto no apartado relativo a Fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,30 % da súa masa salarial para fondos adicionais.

No caso de cumprirse o obxectivo de estabilidade orzamentaria (déficit público) no ano 2020 engadiríase en 2021 unha subida adicional do 0,55 % ese ano, que supoñería un 3,85 % de incremento total para o devandito exercicio.

Desta forma o incremento é dun 1,75 % en 2018, e o incremento fixo será dun 2,25 % en 2019 e un 2 % en 2020. A subida acumulada fixa sería dun 6,12 %.

Para un crecemento igual ou superior ao 2,5 % a subida acumulada sería do 7,42 %; un 2,50 en 2019, e un 3 % en 2020.

Tendo en conta os fondos adicionais, a subida total acumulada sería dun 8,21 %.



Engadindo o cumprimento do obxectivo de déficit público do Reino de España en 2020, a subida acumulada sería dun 8,79; xa que o incremento retributivo en 2020 sería dun 3,85 %.

Para os efectos do acordado neste apartado, no que a incremento do PIB refírese, considerarase a estimación avance do PIB cada ano publicada polo Instituto Nacional de Estatística, e terá efectos a partir do 1 de xullo do exercicio no que se aplique cada incremento retributivo.

Dita estimación de avance do PIB será de aplicación no ámbito previsto na Lei de Orzamentos Xerais do Estado.

Fondos adicionais:

A Comunidade Autónoma de Galicia, en cada un dos exercicios orzamentarios a que se refire o presente acordo, de acordo co indicado nos apartados anteriores, e previa negociación colectiva no correspondente ámbito de negociación, poderá destinar unha porcentaxe adicional da súa masa salarial para, entre outras medidas, a implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables, a homologación de complementos de destino, ou a achega a fondos de pensións.

De acordo cos apartados anteriores, para o ano 2018 destinarase un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % e para 2020 un 0,30 %.

No caso de que se dea unha situación de superávit orzamentario poderase elevar a devandita porcentaxe en cada un dos anos e ata un máximo dun 0,3 %.

Ao longo do ano 2018 asináronse os acordos seguintes no ámbito do emprego nesta comunidade autónoma coa finalidade de volver aplicar acordos suspendidos antes da crise económico e no seu caso aplicar os incrementos dos fondos adicionais:

Co persoal da MESA SECTORIAL DE XUSTIZA (asinado o 23 de maio de 2018).



Co persoal da MESA SECTORIAL DE PERSOAL ESTATUTARIO (Aprobado en mesa sectorial o día 06 de xullo de 2018).

Co persoal da MESA SECTORIAL DE DOCENTES.

Acompañase ademais o proxecto de BASES XERAIS DE acordo polo que se establece as bases da carreira profesional segundo o disposto na sección ~~segunda e punto noveno~~ deste documento.

CUARTO.: Oferta de emprego público para o ano 2018.

No ano 2018 ~~regularase~~ ~~regularase~~ unha taxa de reposición coa seguinte estrutura:

1. A Comunidade Autónoma de Galicia ~~ao cumprir no caso de que~~ no exercicio anterior ~~cumprisen~~ o obxectivo de estabilidade orzamentaria, débeda e a regra de gasto terá unha taxa de reposición de efectivos de ata o 100 % para todos os sectores, funcións e servizos. Adicionalmente ao anterior, poderá incorporar un número de novos efectivos equivalente ao 8 % do resultado da súa taxa de reposición, naqueles sectores ou ámbitos que consideren que require un reforzo adicional de efectivos, sempre dentro do marco da estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira.

~~3~~ 2. As porcentaxes adicionais de taxa de reposición previstos ~~no apartado anterior nos apartados anteriores~~ utilizaranse preferentemente en sectores coa consideración de prioritarios ou cando se dea, entre outras, algunha das seguintes circunstancias:

- Establecemento de novos servizos públicos.
- Incremento de actividade estacional pola actividade turística.
- Alto volume de xubilacións esperadas.

~~4.~~ 3. O proxecto de Lei de Orzamentos conterá a previsión de que non computarán dentro do límite máximo de prazas derivado da taxa de reposición



de efectivos as prazas que se convoquen para a súa provisión mediante procesos de promoción interna e as correspondentes ao persoal declarado indefinido non fixo mediante sentenza xudicial.

~~5.-~~4. Teranse en conta ademais os principios establecidos no punto terceiro do acordo para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos asinado o 18 de outubro de 2017 e especialmente, para que non quede dúbida algunha, o fomento da promoción interna tal como se contempla no dito acordo.

~~6.-~~ 5. Os calendarios de actuación, os criterios para o cómputo das prazas, e as ofertas de emprego serán tratadas no seo da comisión de seguimento deste acordo. Ademais procurarase por todos os asinantes a máis axeitada adecuación, axilización e simplificación dos procesos selectivos.

Teranse en conta na confección das distintas OPEs as porcentaxes reservadas de prazas acordadas en acordos vixentes.

~~7.-~~ 6. Na medida en que as leis de orzamentos o permitan ~~acumúlense~~ acumularanse as prazas que queden vacantes dunha convocatoria ás ofertas posteriores coa finalidade de que se poida rebaixar a temporalidade aos niveis acordados nos distintos sectores.

QUINTO.: Procesos de estabilización de emprego público.

As partes reafirmanse no compromiso de continuar traballando en común para a consecución dos obxectivos que sobre estabilización do persoal do emprego público contéñense no Acordo do 29 de marzo de 2017 para a mellora do emprego público.

Co fin de continuar avanzando na liña sinalada no devandito Acordo, ~~no proxecto de Lei de Orzamentos para 2018~~ incluírase na Lei de Orzamentos para 2019 inclúese a previsión de que a Comunidade Autónoma de Galicia poderá dispor dunha taxa adicional para estabilización de emprego temporal que incluírá as prazas dos seus servizos de administración e servizos xerais,





de investigación, de saúde pública e inspección médica, persoal de Administración e servizos nas Universidades Públicas, así como doutros servizos públicos que, respondendo a necesidades estruturais, estivesen dotadas orzamentariamente e ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017, de modo que a taxa de cobertura temporal destas prazas en cada ámbito sitúese ao final do período por baixo do 7 por cento.

As ofertas de emprego que articulen estes procesos de estabilización deberán aprobarse e publicarse nos exercicios 2018 a 2020.

A articulación destes procesos selectivos que, en todo caso, garantirá o cumprimento dos principios de libre concorrência, igualdade, mérito, capacidade e publicidade, será obxecto de negociación, en cuxo marco poderá ser obxecto de valoración na fase de concurso, entre outros méritos, no seu caso, o tempo de servizos prestados á Administración.

A fase de oposición consistirá, con carácter xeral, en exames tipo test. A puntuación da fase de concurso será polo valor máximo legal permitido segundo a regulación que exista en cada sector.

Da resolución destes procesos non poderá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos, debendo articularse que na execución destes procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva as prazas de natureza estrutural que se atopen desempeñadas por persoal con vinculación temporal.

Estes procesos de estabilización poderanse desenvolver igualmente nos ámbitos das entidades públicas empresariais, sociedades mercantís públicas, consorcios e fundacións do sector público, Axencias e Autoridades independentes, para a estabilización das prazas ou postos de traballo que, respondendo a necesidades estruturais, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017, sempre que estivesen dotadas orzamentariamente de modo que a taxa de cobertura



temporal destas prazas sitúese ao final do período por baixo do 7 por cento. A articulación dos procesos adaptarase ao disposto nos parágrafos anteriores.

Así mesmo no caso das prazas vacantes ocupadas por persoal funcionario interino, a Xunta de Galicia comprométese a incluílas na primeira convocatoria de concurso de traslados que corresponda e na oferta de emprego correspondente ao exercicio en que se produce o seu nomeamento e, se non é posible, na seguinte.

SEXTO.: Medidas en materia de xornada de traballo e de conciliación do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Acolléndose as previsións contidas no apartado Cuarto do II Acordo para a mellora do emprego público e de condicións de traballo do 9 de marzo de 2018 a Xunta de Galicia presentará, ~~no último trimestre de 2018~~, no primeiro trimestre de 2019, unha proposta á Comisión de seguimento do presente acordo para o desenvolvemento dun plan para o establecemento de outras xornadas anuais inferiores para o persoal con xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas. Unha vez oídos aos membros da devandita comisión elevarase a dita proposta á Mesa Xeral de Negociación.

Proporase no primeiro trimestre de 2019 o establecemento dunha bolsa de horas de libre disposición acumulables entre si, de ata un 5 % da xornada anual, con carácter recuperable no período de tempo que así se determine, e dirixida de forma xustificada á atención a medidas de conciliación para o coidado e atención de maiores, discapacitados, e fillos menores, nos termos que en cada caso se determine.

Esta bolsa o é de flexibilidade horaria e en ningún caso substitúe aos permisos existentes nin ás licencias nesta materia.

Aplicarase ao coidado de fillos ou fillas menores de idade, para a atención de persoas maiores e persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.



A utilización das horas terá carácter recuperable, fixándose con carácter xeral, un prazo máximo de tres meses, dende o feito causante, para a recuperación das horas utilizadas, debendo cumprir ao final do ano o total da xornada anual.

As horas recuperadas non se volverán a ~~recuperar~~, engadir, en ningún caso, ao saldo de horas por utilizar da bolsa total de horas das que se dispón durante ese exercicio.

As horas poderán acumularse en xornadas completas, sempre que exista unha razón xustificada para elo, considerando as peculiaridades da prestación do servizo público.

Para a xustificación do uso da bolsa de horas será necesario, en todo caso, unha declaración responsable do empregado ou empregada pública.

A dirección xeral da Función ditará no seu caso as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión da flexibilidade horaria prevista nesta cláusula.

~~Vinculado a esta bolsa de horas~~, Establecerase para favorecer a plena recuperación derivada da finalización de procesos de quimioterapia ou radioterapia ou da finalización doutros tratamentos de especial gravidade, a determinar polas partes, a redución da xornada na porcentaxe do 50% nos trinta días seguintes trala finalización dos ditos tratamentos sen prexuízo das adaptacións na xornada que figuran actualmente nas instrucións aprobadas sobre esta materia.

Acordase que o permiso de paternidade por nacemento, garda con fins de adopción, adopción ou acollemento dun fillo/filla se amplíe a un total de 16 semanas cando se establezan polo administración do estado en calquera instrumento normativo que permita a súa aplicación ao persoal desta Comunidade Autónoma e nos seus mesmos termos.

A dirección xeral da Función ditará no seu caso as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión desta medida.



SÉTIMO.: Medidas en materia de incapacidade temporal.

A Xunta de Galicia como mostra da boa fe comercial presentou no Parlamento unha proposta, de modificación do artigo 146.3.b) da Lei de Emprego público de Galicia para o establecemento dun complemento que posibilite acadar o 100% das retribucións en todos os supostos de IT. Esta é a opción máis beneficiosa para os empregados e empregadas da Xunta de Galicia das interpretacións posibles derivadas do Acordo Goberno- Sindicatos asinado en marzo de 2018.

OITAVO.: Outras medidas.

Os asinantes promoverán e impulsarán na administración da Xunta de Galicia a aprobación de plans de igualdade e o estudo de medidas de conciliación e corresponsabilidade.

Farase unha análise e proporanse medidas que permitan reducir o absentismo.

Proporanse criterios homoxéneos para a aplicación da normativa que garanta en todo caso a igualdade de trato das empregadas e empregados públicos.

Estudaranse medidas para propor nos supostos de xubilación parcial cara a modificación na normativa estatal.

Trataranse polas partes os incrementos retributivos derivados da aplicación deste acordo.

*Novo* Trataranse polas partes as propostas ou bases sobre funcionarización a presentar pola administración no último trimestre de 2018.

*retribucións variables*

## SECCION SEGUNDA.: SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL.

Acordase implantar o sistema voluntario de carreira profesional ordinario e extraordinario do persoal empregado/a público ~~dos funcionarios públicos~~ da Xunta de Galicia, que se desenvolverá de acordo coas seguintes BASES:

PRIMEIRA.- O sistema de carreira será de aplicación a:



~~Persoal funcionario empregado/a público de carreira~~ da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.

~~Persoal funcionario empregado/a público de carreira~~ das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, que adaptasen os seus estatutos a dita norma, e contén cunha relación de postos de traballo.

~~Persoal funcionario de carreira~~ suxeito a Lei 17/89, de 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da Comunidade Autónoma, pertencente ás escalas de saúde pública e administración sanitaria.

~~Persoal laboral fixo~~ suxeito ao V Convenio Colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia de acordo co establecido na base quinta.

SEGUNDA.- O sistema de carreira ordinaria iniciarase cun grao inicial e terá catro graos máis aos que se accederá cunha permanencia no grao anterior de cinco, seis, seis e sete anos respectivamente sempre que se cumpran os requisitos establecidos e se teña avaliación favorable.

~~Alomenos un dos cinco anos de permanencia no grao inicial que se require para acceder ao grao I deberá ter sido desempeñado como funcionario de carreira.~~

TERCEIRA.- O grao inicial non terá aparellada retribución.

Os graos I a IV recoñecidos retribuirase mediante o complemento de carreira establecido como retribución complementaria de carácter fixo para o correspondente corpo, escala ou especialidade. Este complemento será adicional aos conceptos retributivos actualmente existente na estrutura salarial dos funcionarios públicos.



As contías anuais que se perciban por este complemento devengarase en 12 mensualidades e serán as seguintes (por cada grao):

A1	2.400,36€
A2	1.679,76€
B	1.200,00 €
C1	1.083,36€
C2	919,44 €
E (agrupacións profesionais)	743,04 €

CUARTA.- No primeiro trimestre de 2019 tramitarase o sistema ordinario de encadramento para o acceso ao grao inicial daqueles empregados/as públicos que non posúan a condición de funcionarios de carreira ou non cumpran os requisitos para acceder ao sistema extraordinario para así posibilitarlles a adquisición do grao I tralo transcurso do período esixido para a súa consolidación e ~~sempre que nesa data teñan a condición de funcionarios de carreira.~~ con efectos económicos ~~dende esa data.~~

*"de solicitudes" (C.P.)*

CUARTA (BIS).- No primeiro trimestre de 2019 tramitarase un sistema excepcional e transitorio de encadramento para o acceso, por unha soa vez, de maneira directa ao grao I, e de maneira anticipada ao grao II.

Poderá participar neste réxime extraordinario o persoal funcionario de carreira que cumpra os seguintes requisitos:

- a) Estar en situación de servizo activo (ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza),



b) Ter a condición de funcionario/a de carreira nesta administración ~~en~~  
~~anterioridade a 1 de xullo de 2017~~, e cunha antigüidade de alúmenos  
cinco anos no corpo, escala o día 31 de decembro de 2018.

c) Cumprir algún dos ~~requisitos~~ criterios de avaliación establecidos no  
Anexo I desta sección

En función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento  
de carreira correspondente ao grao I recoñecido producirase de maneira  
progresiva en ~~entre~~ tres anualidades, coa distribución que se indica a seguir:

*recondición 1/1/19 (C.P.) e efectos*

En 2019 o ~~25~~ 33,3% do grao I.

En 2020 o ~~50~~ 66,6% do grao I.

En 2021 o 100% do grao I.

~~A partir de 2022 o 100 % do grao I.~~

Non obstante para os grupos B, C1, C2 é a agrupación profesional de  
funcionarios/as en función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do  
complemento de carreira correspondente ao grao I recoñecido producirase de  
maneira progresiva en ~~tres~~ dúas anualidades, coa distribución que se indica a  
seguir:

En 2019 o ~~33,3~~ 50 % do grao I.

En 2020 o ~~33,3~~ 100 % do grao I.

~~En 2021 o 33,4 % do grao I.~~

No segundo semestre do ano ~~2021~~ 2020 a dirección xeral da Función Pública  
publicará a convocatoria para que aqueles que teñan recoñecido o grao I, e  
conten cunha antigüidade de 11 anos, a traveso deste réxime transitorio e  
excepcional poidan solicitar o encadramento no grao II. Dito grao será  
recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de ~~2022~~ 2021 ou 01 xaneiro 2023  
2022 segundo estean nos grupos B, C1, C2 e a agrupación profesional ou nos



grupos A1 e A2 respectivamente a aqueles que cumpran os requisitos que se establezan, e seu pagamento fraccionarase en ~~cinco~~ catro ou tres anualidades respectivamente tal e como se indica a seguir:

Grupos A1 e A2:

En 2022 o 25 % do grao II.

En 2023 o 50% do grao II.

En 2024 o 75% do grao II.

En 2025 o 100 % do grao II. *(2025)*

Grupos B, C1, C2 e Agrupación profesional:

En 2022 2021 o 20 33,3% do grao II.

En 2023 2022o 40-66,6% do grao II.

En 2024 2023-60 100% do grao II.

En 2025 o 80 % do grao II.

A partires de 2026 o 100 % do grao II.

~~(a esta táboa incrementaráselle un ano para os casos dos grupos A1 e A2)~~

Os requisitos para acceder ao grado II serán propostos pola Administración á comisión de seguimento deste Acordo para posteriormente ser negociados na Mesa Xeral de Empregados Públicos.

No segundo semestre do ano 2026 2023 ou 2025 segundo sexa o caso a dirección xeral da Función Pública publicará a convocatoria para que aqueles que teñan recoñecido o grao II, e cunha antigüidade de 17 anos, poidan solicitar o encadramento no grao III. Dito grao será recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de 2027 ou 2028 2024 ou 2026 segundo sexa o caso a aqueles que cumpran os requisitos establecidos.





QUINTA.- O persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio Colectivo Único do persoal laboral da Xunta de Galicia poderá acceder ao sistema de carreira profesional previsto neste Acordo se opta de maneira expresa e individualizada por acollerse ao proceso de funcionarización (e supera o mesmo) Nese suposto, O período de servizos prestados como persoal laboral computarase como se foran prestados como persoal funcionario e ademais aplicaráselles supletoriamente o establecido na cláusula cuarta (bis) establecida para o persoal funcionario de carreira.

→ os  
10h,  
non  
estaba

SEXTA.- Se terán en conta entre outros os seguintes criterios de avaliación: a actividade profesional, a formación e innovación, a implicación e compromiso coa organización, a participación en iniciativas e programas especiais, liñas de traballo específicas ou transversais, procesos de cambio, implantación de novos sistemas e, en xeral, actividades singulares que sexan acreditadas pola dirección xeral de Función Pública como de interese para la actividade administrativa con relevancia para el sistema de carreira profesional polo procedemento que se estableza regulamentariamente.

~~SÉTIMA.- A Administración e as Organizacións asinantes deste Acordo comprométense a desenvolver o mesmo antes do 10 de outubro.~~

~~DECIMO.: Comisión de seguimento.~~

~~Constitúese unha comisión de seguimento coas funcións de vixilancia, interpretación e control do presente acordo que estará composta por un membro de cada unha das organizacións sindicais asinantes, ou adheridas ao mesmo, e un número igual de membros por parte da administración. Presidirá a persoa titular da dirección xeral da Función Pública ou persoa na que este delegue e será secretario un funcionario público con rango de subdirector xeral ou xefe de servizo, que actuará con voz pero sen voto.~~

~~Mantéñense as comisións de seguimento sectoriais co mesmo cometido que o establecido no acordo asinado o 18 de outubro de 2017 e coa composición derivada deste acordo.~~



~~A comisión e as subcomisións derivadas deste acordo substituirán as do acordo de 18 de outubro e interpretarán ademais as cuestións que xurdan na implementación daquel e deste acordo entre elas as derivadas do número de prazas finais a convocar derivadas dos prazos dun e doutro acordo.~~

~~Disposición Adicional Primeira.- OITAVA.-~~

A Xunta de Galicia comprométese a promover as modificacións legislativas necesarias para permitir a aplicación deste acordo en 2019.

~~Disposición Adicional Segunda.- NOVENA.-~~

No prazo de seis meses dende a sinatura deste Acordo a Administración propoñerá a comisión de seguimento o desenvolvemento regulamentario do sistema ordinario de carreira para posteriormente ser negociado na Mesa Xeral de Empregados Públicos.

~~Disposición Adicional Terceira.- DÉCIMA.-~~

No caso do persoal laboral fixo que pola descontinuidade dos seus servizos ou a natureza das súas funcións non resulte posible a súa funcionarización, no primeiro trimestre do ano 2019 a Administración propondrá a Comisión de Seguimento deste Acordo a percepción por este persoal dun complemento equivalente ao que se establece para o persoal recollido na cláusula quinta.

## ANEXO I

### CRITERIOS XERAIS DE AVALIACIÓN

#### RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRAMENTO

a) Formación continuada:

- Recibida: asistencia e, de ser o caso, a superación de cursos organizados e impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Academia Galega de Seguridade Pública, escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades



autónomas, e cursos impartidos no marco do Acordo de Formación para o Emprego das Administracións Públicas (AFEDAP), sempre que a duración dos mesmos sexa de (4 créditos / 40 horas).

- Impartida: Para os/as Empregados Públicos que impartiran os cursos anteditos: 10 horas.
- b) Realización de todos os cursos de doutoramento (sistema anterior ao Real decreto 185/1985) ou do programa de doutoramento ata o nivel de suficiencia investigadora segundo os reais decretos 185/1985 e 778/1998, ou pola obtención do diploma de estudos avanzados (DEA) / Título de doutor / Mester universitario oficial, mester universitario-título propio, experto universitario, especialista universitario.
- c) Publicación de traballos científicos e de investigación relacionados coa administración pública.
- d) Dous anos de funcións de dirección, subdirección ou xefatura de servizo ou xefatura de sección ou de nivel equivalente.
- e) Dous anos en situación de excedencia por coidado de fillos e familiares ou nunha situación na que o/a Empregado Público, estando exento de desempeñar as funcións inherentes ao seu nomeamento, desenvolva actividades ou funcións de interese xeral ou público ou de carácter representativo: programas de cooperación internacional, membro do goberno ou órganos de goberno das comunidades autónomas, membro das institucións da Unión Europea ou das organizacións internacionais, cargos electivos de representación política, postos ou cargos directivos en organismos ou entidades instrumentais do sector público, dispensas para a realización de funcións sindicais, participación nos órganos constitucionais ou órganos estatutarios das comunidades autónomas e, en xeral, calquera outra situación similar ás anteriores.
- f) Nomeamento, e participación na totalidade do proceso, como membro dalgún tribunal cualificador de procesos selectivos ou de provisión de postos.
- g) Dous anos de servizos prestados en postos de traballos que por as súas especiais características de illamento, soidade ou distancia con centros



de formación amosen dificultades para a realización de actividades formativas. A determinación destes postos será feita pola comisión de seguimento deste Acordo a proposta da Administración.

## **SECCION TERCEIRA.-FUNCIONARIZACION DO PERSOAL LABORAL.**

PRIMEIRA.: Obxecto.

A finalidade da presente ~~Acorde~~ sección é a de posibilitar que o persoal laboral fixo que reúna os requisitos legais para ou ingreso no Corpo, Escala ou Especialidade que ocupe postos clasificados de funcionario/a na Relación de Postos de Traballo (en adiante RPT) adquira a condición de persoal funcionario de carreira.

SEGUNDA.: Ámbito de aplicación.

1.A regulación contida nesta ~~Acorde~~ sección aplicarase ao persoal laboral fixo que se atope prestando servizos na Administración xeral no sector público autonómico de Galicia establecido no artigo 45 a) dá Lei 16/2010, de 17 de decembro, cuxos postos de traballo se atopen clasificados ou se acorde clasificalos como Funcionarios nas RPTs.

As distintas RPTs serán adaptadas, no caso de reclasificación xudicial, á realidade xurídica dos seus ocupantes para que a funcionarización se produza dende a categoría que posúa o empregado/a público.

2. Dentro do ámbito sinalado no apartado anterior quedará incluído o persoal laboral fixo nos casos de excedencia forzosa e suspensión de contrato con reserva de posto de traballo, sempre que o posto se atope clasificado ou se acorde clasificalo como de Funcionario na RPT.

3. Queda excluído o persoal laboral ao servizo dous entes sinalados no artigo 45.b) dá LOFAXGA e o persoal con contrato de alta dirección suscrito de conformidade co artigo 2.1.a) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado mediante Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, aínda cando se atopase prestando servizos dentro do ámbito de aplicación establecido no apartado primeiro. Igualmente, a presente disposición



tampouco será de aplicación ao persoal laboral fixo comprendido dentro do ámbito sinalado no apartado primeiro, cuxo contrato de traballo se concertase para a realización de traballos que teñan o carácter de fixos descontinuos agás o que se estableza para o persoal fixo descontinuo (~~de extinción e defensa contra incendios forestais~~) de contrato igual ou superior a nove meses ao ano.

TERCEIRA.: Procesos Selectivos.

1.Os procesos selectivos establecidos na presente norma rexeranse con carácter xeral pola normativa aplicable para a selección de funcionarios de carreira, así como polo disposto neste Acordo.

As convocatorias realizaranse de forma autónoma e específica, incluíndo unha única quenda denominada "Prazas afectadas polo proceso de funcionarización ao Corpo, Escala ou Especialidade ...", no que só poderán participar aqueles aspirantes que reúnan os requisitos establecidos na seguinte base.

En aras dos principios de eficiencia e celeridade poderán acumularse nunha única convocatoria procesos selectivos correspondentes a varios Corpos, Escalas ou Especialidades.

2.Requisitos e condicións de participación.

a. O persoal laboral fixo comprendido no ámbito de aplicación sinalado na base segunda da presente sección , que ocupe posto clasificado en RPT como posto funcional ou que se acorde que o posto é desta natureza, poderá participar para adquirir a condición de funcionario no proceso de funcionarización que se convoque ao efecto para o acceso ao Corpo, Escala e, no seu caso, Especialidade, no que está adscrito o seu posto de traballo.

b. Os aspirantes deberán reunir igualmente o resto dos requisitos que resulten esixibles con carácter xeral e os específicos establecidos para o acceso ao Corpo, Escala ou Especialidade de que se trate, e, en todo caso, deberán estar en posesión ou en condicións de obter a titulación académica requirida, así como da titulación específica que proceda cando unha disposición así o esixa ou se desprenda ineludiblemente da natureza e características da actividade desenvolvida.



c. Todos os requisitos deberán posuírse na data de expiración do prazo de presentación de solicitudes para a participación no correspondente proceso selectivo, con excepción do da inclusión no catálogo de postos de traballo susceptibles de funcionarización, que deberá cumprirse no momento en que produza os seus efectos devandito catálogo, e manterse ata o momento da toma de posesión como funcionario de carreira.

d. A participación no proceso de funcionarización será en todo caso voluntaria, polo que corresponde a cada traballador que reúna os requisitos de admisión decidir libremente sobre a súa participación ou non no mesmo. O feito de atoparse clasificado en RPT ou acordado que ese posto debe ser funcional e reunir o resto dos requisitos esixidos non xera dereito algún á adquisición da condición de funcionario, sendo o único sistema válido para obter tal vinculación xurídica a superación do proceso selectivo convocado para o efecto.

CUARTO.: Sistema selectivo.

1. O sistema de selección consistirá na superación dun concurso-oposición. O número de temas que integren o correspondente programa da fase de oposición será de quince temas para os Corpos, Escalas e Especialidades adscritos ao Grupo A1, doce temas para os Corpos, Escalas e Especialidades adscritos ao Grupo A2, dez temas para os adscritos ao Grupo B, nove temas para os adscritos ao Grupo C1, seis temas para os Corpos, Escalas e Especialidades adscritos ao Grupo C2, e tres temas para a agrupación profesional de funcionarios.

2. O exercicio, que será tipo test cualificarase de cero a dez puntos, sendo necesario obter un mínimo de cinco puntos para superalo.

3. A Consellería de Facenda impulsará as medidas oportunas para facilitar aos interesados a formación necesaria para que concorran ás probas selectivas previstas nesta base nas condicións mais idóneas.

4.- Na fase de concurso que puntuará ao máximo legal permitido poderanse ter en conta os procesos superados para ou acceso a categoría de laboral



dende a que se presenta a funcionarización, anos de servizo na administración no posto de funcionario ou acordado funcionarizar, así como os cursos de formación e perfeccionamento impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Academia Galega de Seguridade Pública, escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades autónomas, e cursos impartidos no marco do Acordo de Formación para o Emprego das Administracións Públicas (AFEDAP).

5.- O contido de cada unha das distintas convocatorias será obxecto de negociación coas organizacións asinantes do presente acordo.

6.- Coa finalidade de avanzar ata unha única relación xurídica funcional dos empregados públicos dependentes da dirección xeral da Función Pública nos anos 2019, 2020 e sucesivos convocaranse os procesos de funcionarización necesarios para funcionarizar o máximo número posible de postos de persoal laboral segundo as categorías obxecto de funcionarización que se determinen.

QUINTA.: Efectos dos procesos de funcionarización.

1.-Persoal laboral que supere os procesos de funcionarización :Adquisición da condición de funcionario.

a. O persoal laboral fixo que supere o proceso selectivo de acceso poderá adquirir a condición de funcionario de carreira de acordo cos requisitos e o procedemento establecido pola normativa de xeral aplicación, coas peculiaridades previstas no presente acordo.

b. No prazo de presentación polos aspirantes da documentación acreditativa de que reúnen os requisitos esixidos para o nomeamento como funcionario de carreira, e de conformidade co Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, subscribírase acordo de extinción do contrato de traballo, condicionado á toma de posesión como funcionario de carreira, tras a cal quedará extinguida a súa vinculación laboral coa Xunta de Galicia, procedéndose de oficio pola dirección xeral da Función Pública á realización das correspondentes anotacións no Rexistro de Persoal. O devandito persoal



conservará as excedencias en categorías laborais concedidas antes da adquisición da súa condición de funcionario de carreira.

## 2.-Efectos da toma de posesión.

a. A toma de posesión como funcionario de carreira efectuarase con carácter definitivo no mesmo posto que viñer ocupando como persoal laboral, na data que se sinala para o efecto na resolución pola que se acorde o devandito nomeamento. Desde o momento da toma de posesión como funcionario de carreira, seralle de plena aplicación para todos os efectos a normativa xeral en materia de función pública da Comunidade Autónoma.

b. A toma de posesión levará a rescisión da relación laboral voluntaria por mutuo acordo.

c. Conforme ao disposto na Lei 70/1978, do 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública, e na súa normativa de desenvolvemento, a efectos de antigüidade recoñeceranse a totalidade dos servizos indistintamente prestados en calquera Administración Pública.

d. O persoal laboral fixo so poderá funcionarizarse no posto obxecto de funcionarización a que pertence a categoría do interesado.

O posto no que se funcionariza o persoal fixo discontinuo de contrato cunha duración igual ou superior a 9 meses ao ano é o que ocupe no momento de resolución do proceso de funcionarización agás que o mesmo teña outro titular con carácter definitivo, suposto este, no que se funcionarizará no seu destino definitivo da mesma categoría obxecto de funcionarización á que concorre. Igual medida podería proporse na Comisión de Seguimento para o resto dos ocupantes de postos con destino non definitivo.

## 3.-Retribucións.

a. O persoal laboral fixo que supere o correspondente proceso de funcionarización, a partir da toma de posesión como funcionario de carreira, pasará a devengar todas as súas retribucións con arranxo ao sistema,





conceptos e contías establecidos con carácter xeral para os funcionarios de carreira da Comunidade Autónoma.

b. O persoal laboral fixo, que a consecuencia do proceso de funcionarización adquira a condición de funcionario de carreira, e polo tanto manterase no mesmo posto de traballo obxecto de funcionarización, garántenselle as retribucións brutas que estaba a percibir como laboral fixo se estas fosen superiores as que lles correspondan como funcionario mentres permaneza nese destino. A diferenza de retribucións entre funcionario e laboral farase efectiva mensualmente mediante un complemento persoal de funcionarización.

Este complemento non é nin compensable nin absorbible, salvo que se incrementen as retribucións complementarias deste persoal por algunha causa que non derive dos incrementos anuais que con carácter xeral establezan as leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma.

c. Garántese ao persoal laboral funcionarizado no primeiro trienio que cumpran coa condición de funcionario unha contía económica non inferior á que lle correspondería a un trienio de persoal laboral.

SEXTA. Persoal laboral que non supere os procesos de funcionarización  
Situación.

1. O persoal laboral fixo incluído no ámbito de aplicación establecido na base segunda que atopándose incluído o seu posto de Funcionario na RPT e non supere o proceso de funcionarización ou opte voluntariamente por non participar no mesmo, continuará no posto de traballo que desempeñe, ou no que teña reservado, cando reingrese, sen que se modifique a natureza xurídica do devandito posto.

2. Este persoal conservará os dereitos que se deriven da súa condición de persoal laboral fixo, sen menoscabo das súas expectativas de promoción profesional naqueles postos de traballo de natureza laboral existentes no ámbito de aplicación do Convenio Colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia.



#### SETIMA.: Comisión de Funcionarización.

1.-Dependendo da dirección xeral da Función Pública crearase unha comisión de Funcionarización, integrada por un máximo de nove funcionarios públicos designados polo Conselleiro de Facenda, un dos cales será designado presidente e outro Secretario, con voz e voto. Tanto o presidente como o secretario serán designados entre o persoal adscrito á dirección xeral da Función Pública, o resto de vogais entre funcionarios da Xunta de Galicia.

2.-Mediante Orde do devandito Conselleiro tamén se poderán crear Subcomisións de Funcionarización dentro do ámbito daquelas Consellerías ou Entes cando a especialidade e/ou o número dos postos de traballo obxecto do proceso de funcionarización ou outras circunstancias organizativas así o aconsellen. Tanto o presidente como os vogais das ditas comisións estarán integradas por persoal da consellería en cuestión a proposta do seu titular. O secretario será designado entre funcionarios de carreira.

3.-A estas comisións se lles aplicarán as instrucións dos tribunais de selección.

#### OITAVA.: Listas de agarda.

Despois da primeira oposición á escala, corpo, grupo, subgrupo ou agrupación de funcionarios onde xa estean laborais funcionarizados establecerase unha única lista de chamamentos onde se valorarán por igual os servizos prestados con relación xurídica funcional e laboral na categoría funcionarizada en tal clasificación funcional.

Ata que se produza o establecido no parágrafo anterior as listas actuais existentes para a contratación de persoal laboral ou o para o nomeamento de persoal funcionario se manterán vixentes e polo tanto os chamamentos se farán respectando, en todo caso, a lista de contratación en que antes da funcionarización dos postos estes estaban clasificados na RPT.

En caso de ser necesaria, mentres tanto, a confección dunha nova lista de chamamentos esta será única para postos de natureza funcional ou laboral



computándose por igual os servizos prestados en postos de distinta natureza en relación a lista que se estableza.

Neste sentido se modificará o actual decreto de listas de contratación temporal e nomeamento de persoal interino.

NOVENA.: Valoración dos servizos prestados en caso de concurso ou promoción interna.

O tempo de servizos prestados como persoal laboral en categorías a funcionarizar e os desempeñados como funcionario nos grupos, subgrupos, corpos, escala, agrupacións terán a mesma valoración e a tal efecto así se establecerá nas bases das convocatorias dos concursos e promocións internas.

DÉCIMA.: Promoción interna.

Modificarase, de ser o caso, a normativa para permitir a promoción interna do persoal que se funcionarice sen ter que esperar ao trancurso de dous anos dende a data de toma de posesión como funcionario de carreira.

Fomentarase a promoción interna vertical de categorías laborais a postos funcionariais.

~~UNDÉCIMA.: Comisión de seguimento.~~

~~Constitúese una comisión de seguimento formada polos asinantes do presente acordo e presidida polo director xeral da Función Pública, será secretario da mesma un funcionario público designado por este.~~

~~A finalidade da dita comisión será a vixiancia, seguimento e interpretación das cláusulas establecidas no presente acordo.~~



~~DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.:UNDÉCIMA.~~ Prestación dos servizos.

Para o correcto mantemento dos servizos públicos a forma da prestación dos servizos por parte dos empregados públicos funcionarizados serán as mesmas que antes da funcionarización en tanto en canto non se acorden outras distintas.

~~DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.:DÉCIMO SEGUNDA.~~ No suposto de que algún persoal laboral non estivera en posesión do requisito da titulación para participar nun proceso de funcionarización a unha determinada escala, corpo, grupo ou subgrupo, trala valoración da pertinencia por parte da administración se poderán establecer os mecanismos para facilitar a formación que conleva a obtención dese requisito.

~~DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.-DÉCIMO TERCEIRA~~ As táboas de equivalencias entre persoal laboral e funcionario.: A relación de categorías e de postos susceptibles de funcionarización establecéranse baixo os criterios de máxima amplitude posible coa finalidade de funcionarizar o máximo que a normativa permita. Co dito obxectivo as relacións de categorías e de postos serán revisados periodicamente.

Na negociación da funcionarización se tenderá á máxima amplitude no número de categorías que sexan susceptibles de ~~INCLUIR~~<sup>NA</sup> funcionarización así como tamén ao máximo posible de persoas obxecto de funcionarización.

## **SECCION CUARTA - ANEXO: OPES 2018-2020 E O SEU DESENVOLVEMENTO.**

~~Dentro do marco plurianual establecido nos acordo de Madrid, asinados polo Goberno e as organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT, e concretamente no II acordo asinado en marzo de 2018, faise necesario establecer unha~~



~~programación xeral para que se visualice o alcance deste amplo proceso de selección e provisión do persoal non so na OPE 2018 que se leva á Comisión de Persoal o día 11 de decembro de 2018 senón tamén nas OPEs ordinarias e extraordinarias dos próximos exercicios 2019 e 2020.~~

~~É de salientar que na OPE de 2018 a taxa de reposición de efectivos é a máxima legal permitida a esta Comunidade Autónoma que consiste nun 108% que está posibilitada polo cumprimento dos datos económicos por parte da Xunta de Galicia.~~

~~Continúase ademais co obxectivo de acadar unha taxa de temporalidade inferior ao 7% ao final do período establecido nos acordos asinados.~~

~~Neste conxunto de medidas e en todo o período se aborda tamén a necesaria regularización de todo o persoal indefinido non fixo tan demandada polos propios traballadores así como a regularización da temporalidade dentro do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar, así como os acordos do persoal do SPDCIF.~~

PRIMEIRO.: A OPE 2019 aprobarase no primeiro trimestre de 2019. Inclúranse os compromisos asumidos no acordo de legoeiros asinado no ano 2018 e publicado no DOG ou día 11/12/2018.

Nesta OPE contemplaranse un mínimo de 525 postos de acceso libre, 730 de estabilización e 800 de funcionarización.

Ademais en relación ao Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar convocaranse, neste exercicio de 2019, un mínimo do 50% das prazas para estabilización a maiores das sinaladas anteriormente e ademais o 100% das prazas de 12 meses suxeitas a estabilización do persoal do SPDCIF.



SEGUNDO.: Na OPE 2020 contemplaranse un mínimo de 550 postos de acceso libre, 900 de estabilización (dos que uns 600 serán postos do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar) e 800 de funcionarización.

TERCEIRO.: Nos procesos a convocar no primeiro trimestre de 2019 acumularanse ás convocatorias da OPE de 2018 os procesos coincidentes das OPEs de 2016 (con 192 postos) e 2017 (con 421 postos).

CUARTO.: En cada unha das OPES 2019 e 2020 incluírase un número de prazas de promoción interna separada. Na OPE 2018 incrementaranse 50 prazas na promoción interna separada pasando a un total de 200 (20 do A1; 60 do A2,; 95 do C1; e 25 do C2). Igual porcentaxe de promoción interna se terá en conta como mínimo nas OPES 2019 e 2020 nesta promoción interna separada (que consiste nun 40%).

As convocatorias dos procesos de promoción interna poderán eximir, total ou parcialmente, dalgunha das probas selectivas esixidas ao persoal de novo ingreso e/ou reducir parte do temario así como gardar notas para as seguintes probas.

Xunto con todos estes procesos de estabilización, funcionarización, acceso libre e promoción interna, desenvolveranse procesos para permitir a mobilidade dos empregados públicos.

Para a axilización e simplificación de todos os procesos contemplados neste acordo procuraranse tribunais únicos agrupando procesos similares dentro do mesmo corpo, escala, especialidade, en concreto as prazas dos anexos I, II, III do Decreto de OPE de 2018 se unificarán, así como dos seus órganos de selección.

QUINTO.: ~~No caso de ser necesario~~, Ademais das OPEs ordinarias dos anos 2018, 2019 e 2020 poderase de ser preciso publicar ademais, para acadar os



obxectivos previstos nos Acordos asinados, OPEs extraordinarias nos anos 2019 e 2020.

SEXTO.: Con carácter xeral os procesos selectivos desenvolveranse mediante a modalidade de concurso –oposición.

As excepcións a esta previsión, (que serán mediante oposición so se producirían, de ser o caso, nos procesos do anexo I -citado na cláusula cuarta- que non se acumulen por non existir postos doutros anexos), serán tratadas dentro da Comisión de Seguimento do acordo e posteriormente negociadas na Mesa Xeral do Emprego Público.

A valoración dos méritos ~~Propense un acordo para delimitar e valorar os méritos~~ a ter en conta na fase de concurso dos procesos de estabilización ~~consistente~~ consistirá no 35% sobre ou total do proceso en relación a antigüidade e o 5% tamén en relación ao proceso cos cursos realizados.

~~SETIMO.: A Funcionarización é voluntaria para o persoal laboral fixo e será negociada coas organizacións sindicais. O Laboral Fixo que se funcionarice se manterá no posto de traballo que estaba a desenvolver e se asegura o mantemento das súas retribución do seguinte xeito:~~

~~“a. O persoal laboral fixo que supere o correspondente proceso de funcionarización, a partir da toma de posesión como funcionario de carreira, pasará a devengar todas as súas retribucións con arranxo ao sistema, conceptos e contías establecidos con carácter xeral para os funcionarios de carreira da Comunidade Autónoma.~~

~~b. O persoal laboral fixo, que a consecuencia do proceso de funcionarización adquira a condición de funcionario de carreira, e polo tanto mantéñase no mesmo posto de traballo obxecto de funcionarización, garántenselle as retribucións brutas que estaba a percibir como laboral fixo se estas fosen superiores as que lles correspondan como funcionario mentres permaneza~~



~~nese destino. A diferenza de retribucións entre funcionario e laboral farase efectiva mensualmente mediante un complemento persoal de funcionarización.~~

~~Este complemento non é nin compensable nin absorbible, salvo que se incrementen as retribucións complementarias deste persoal por algunha causa que non derive dos incrementos anuais que con carácter xeral establezan as leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma”.~~

~~Na negociación da funcionarización se tenderá a máxima amplitude no número de categorías que sexan susceptibles de funcionarización como ao máximo posible de persoal obxecto de funcionarización.~~

#### **SECCION QUINTA: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

Constitúese unha comisión de seguimento coas funcións de vixilancia, interpretación e control así como as que se sinalan no presente acordo que estará composta por un membro de cada unha das organizacións sindicais asinantes, ou adheridas ao mesmo, e un número igual de membros por parte da administración. Presidirá a persoa titular da dirección xeral da Función Pública ou persoa na que este delegue e será secretario un funcionario público con rango de subdirector xeral ou xefe de servizo, que actuará con voz pero sen voto.

Mantéñense as comisións de seguimento sectoriais co mesmo cometido que o establecido no acordo asinado o 18 de outubro de 2017 e coa composición derivada deste acordo.

A comisión e as subcomisións derivadas deste acordo substituirán as do acordo de 18 de outubro e interpretarán ademais as cuestións que xurdan na implementación daquel e deste acordo entre elas as derivadas do número de prazos finais a convocar derivadas dos prazos dun e doutro acordo.





DISPOSICIÓN FINAL: Vixencia entrada en vigor.

O presente Acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e ~~estará vixente ata o 31 de decembro de 2020. Poderá prorrogarse mediante acordo das partes.~~

Santiago de Compostela decembro de 2018.

Pola administración

Polas Organizacións sindicais