



CARREIRA PROFESIONAL

Unha nova proposta da Xunta para non pagar o que pactaron e non executaron, e evitar a ampliación de dereitos ao persoal excluído

O goberno galego enviou aos sindicatos máis representativos na función pública unha proposta de acordo para regular o sistema de carreira profesional. A proposta contén algúns cambios significativos respecto da actual carreira, todos na liña de recortar dereitos.

Na proposta, ao que coñeciamos como “carreira profesional”, pasa a chamarse “carreira administrativa”. Parece algo trivial, pero ten un fondo: inventar algo novo e así facer desaparecer o actual sistema, tanto para eliminar aspectos que lles deberon parecer demasiado positivos para nós, como para non cumprir as sentenzas que lles obrigan a ampliar dereitos.

O vixente sistema de carreira prevía “tramitar” o sistema ordinario no primeiro trimestre de 2019 e convocar o Grao II anticipado no segundo semestre do 2020. A realidade é que non fixeron nin unha cousa nin a outra, porque non lles deu a gana.

Non poden escusarse nas sentenzas da CIG, xa que **as primeiras sentenzas que lles gañamos foron de mediados do 2021, e daquelas nin eran firmes. Simplemente incumpriron o que tiñan que ter feito no 2019 e 2020 sen existir ningún tipo de impedimento**, e cando nun momento posterior comezaron a aparecer as sentenzas, veulle ben á Xunta utilizar á CIG para xustificar a súa inacción, e a CCOO e UGT para xustificar a súa incapacidade para facer cumprir o que asinaron.

O ACORDO DE CONCERTACIÓN DE 2018 E A CARREIRA PROFESIONAL

Do 2012 a 2018: anos de recortes e perda de dereitos

No 2012 espetámonos contra a “crise financeira”. Viñeron os recortes de Zapatero, Rajoy e Feijoo.

Recortáronos o 10% do salario e suprimiron parte da paga extra. En total dende o ano 2010 ao 2018 perdimos o 12,75% do noso poder adquisitivo.

Fomos penalizados por caer doentes, pois suprimiron o pago do 100% das retribucións nas situacións de In-

capacidade Temporal.

O Fondo de Acción Social pasou de 9 a 2 millóns de euros anuais, co que tan só perviviu unha única modalidade: atención á discapacidade. Desapareceron as axudas por xubilación, fillos/as menores, estudo de fillos/as, estudo do persoal da Xunta, adquisición de vivenda, maiores a cargo e gastos sanitarios.



Alteraron o convenio colectivo do persoal laboral, de xeito que suprimiron as compensacións por traballar en domingos e festivos. Eliminaron 3 días moscosos a todos e todas.

Aplicaron drásticas taxas de reposición de efectivos (ata o 0%), que impediron cubrir as baixas e vacantes, o que co tempo disparou a temporalidade a porcentaxes tan inaceptables que remataron coa recente aprobación no Parlamento de España da Lei 20/2021, da temporalidade.

Ano 2018: negociación para tentar recuperar o roubado

Chegados ao ano 2018, Alberto Núñez Feijoo, daquela Presidente da Xunta, gabábase da recuperación financeira. Pero non chegaba a restauración dos dereitos que nos foran roubados.

Comezamos entón a negociar varios acordos por separado que remataron no Acordo de concertación do emprego público de Galiza, publicado en xaneiro do 2019, que contou co voto favorable de CCOO e UGT mentres que CIG e CSIF rexeitámolo.

Durante a negociación a CIG conseguiu introducir melloras que constan no texto, pero o goberno galego deixou fóra demasiados aspectos importantes que impediron o apoio da CIG.

A quen non lle gusta un doce? A carreira profesional

No ámbito da función pública galega era algo novo. Pero xa estaba inventado: viña a ser como os “sexenios” do persoal docente, quen cobran un pouco máis por cada seis anos de servizos se cumpren outras condicións. Tamén no Sergas tiveran algo similar, pero chegada a crise financeira foilles suspendido unilateralmente pola Xunta.

Tratábase dun novo complemento retributivo, chamado “de carreira”. O propio nome deu lugar a interpretacións erradas, xa que a palabra “carreira” foi entendida por algunha xente como un complemento para o persoal funcionario “de carreira”. E non, non ten que ver.

O complemento de carreira divídese en “graos” polos que vamos avanzando ao longo da vida laboral sempre que se cumpran uns criterios de avaliación (basicamente, formación). Cada grao leva aparelhada unha cantidade fixa dependendo do subgrupo de pertenza.

O encadre e evolución nos graos

Partimos dun “Grao inicial”, non remunerado. Aos 5

anos pasamos ao Grao I, aos 6 pasamos ao Grao II, aos 6 ao III e para rematar, aos 7 pasamos ao Grao IV. O texto prevía o encadre anticipado no grao I e grao II do persoal funcionario de carreira que tivese xa unha serie de anos de servizos.

Cando chegou o momento de convocar o Grao II anticipado, e regular os requisitos do Grao I ordinario, a Xunta pasou de executar o previsto no Acordo. Non había sentenzas, nada llo impedía. O caso é que no 2020, cando tiñan que ter convocado o Grao II anticipado, estabamos confinados pola pandemia. É probable que se lles descontrolara o orzamento, pero o resultado final foi que non cumpriron o compromiso.

As sentenzas gañadas pola CIG foron moi posteriores aos incumprimentos, pero veulles moi ben como escusa para que Xunta xustificara a súa negativa, e CCOO e UGT a súa incapacidade.



ANO E MEDIO
SEN GRAO II
EXTRAORDINARIO
XUNTA
CULPABLE!


Autonómica

Compañeiros/as excluídos/as

O Acordo asinado obrigaba ao persoal laboral fixo a aceptar pasar a funcionario para poder percibir o complemento de carreira, excluía ao laboral temporal e indefinido, e suprimía todos os servizos prestados previamente ao persoal funcionario interino. Isto é, que unhas seis mil persoas empregadas públicas ao servizo da Administración Autonómica Galega foron expulsadas da carreira profesional. Temos, xa que logo, unha dobre escala salarial pactada por Xunta, CCOO e UGT.

Pouco tardaron en chegar as primeiras sentenzas dalgúns tribunais de xustiza que obrigaban a incluír no novo complemento a todo o persoal que cumpriase cos requisitos de anos de servizos e criterios de avaliación. Mesmo houbo doutrina do Tribunal Supremo que estableceu que a carreira profesional era unha condición de traballo e que, como tal, afectaba a todo persoal empregado público á marxe da súa relación contractual.

A CIG interpuxo varias demandas perante o Tribunal Superior de Xustiza de Galiza (TSXG). Contabamos que tardarían un ano en resolvelas, pero no 2020 apareceu a pandemia e paralizáronse os prazos. A verdade é que á Xunta veulle que nin pintado, pois ante a ausencia de sentenzas, deulles tempo a executar a funcionalización forzosa do persoal laboral fixo baixo a chantaxe da exclusión da carreira.



Os importes a cobrar

Cada Grao leva asociadas unhas cantidades brutas anuais que varían dende os 761 € para o grupo máis baixo, ata os 2.460 € para o máis alto. Isto é, o importe de cada Grao do grupo superior excede en máis do triplo ao importe do grupo inferior. Por tanto, introducen un enorme aumento da brecha salarial entre grupos que se incrementa con cada Grao.

O persoal funcionario máis veterano que cumprira os requisitos de formación puido entrar anticipadamente no Grao I. Non foi cobrando directamente o 100%, senon porcentualmente en varios anos. E aquí meteron outra desigualdade, neste caso en contra dos subgrupos A1 e A2, pois mentres estes tardarían tres anos en cobrar o 100% do importe do Grao I, os demais tardarían dous anos.

O pagamento non está garantido

En diversos apartados do Acordo de concertación dei-

xan constancia de que todo vai “en función das dispoñibilidades orzamentarias”. Daquelas preguntámonos que pasaría cando pasasen as eleccións municipais do 2019 e as autonómicas do 2020. Ao final, chegou a pandemia no 2020, disparouse o gasto e .. se tiñan intención de executar o comprometido, acabouse o conto.

Comparámonos con outras administracións

É doado atopar exemplos de sistemas de carreira moito mellores que os nosos.

Xunta	Outras administracións
O Grao I anticipado cóbrase ao 100% para A1 e A2 en 3 anos (33, 66 e 100%). Para C1, C2 e AP en 2 anos (50 e 100%).	Sergas O Grao I anticipado cóbrase ao 60% no primeiro ano e ao 100% no segundo, para todos os grupos. Parlamento de Galiza No 2019 xa cobrarían o 80% do Grao I.
Suma dos importes cobrados por carreira do ano 2019 a 2023:	
- Para A1: 11.699 - Para AP: 4.949	Sergas - A1: 23.619 (11.919€ máis) - Celador: 7.310 (2.360€ máis)
Os importes do cada grao para cada grupo son:	
- A1: 2.460 € - A2: 1.721 € - C1: 1.110 € - C2: 942 € - AP: 761 €	Concello de Compostela - A1: 2.400 € (-2,5%) - A2: 2.100 € (+12%) - C1: 1.500 € (+26%) - C2: 1.320 € (+29%) - AP: 1.200 € (+37%)

Criterios de avaliación

O Acordo de concertación fixa os requisitos necesarios para acceder ao Grao I anticipado. Para a maioría da xente abonda con ter 40 horas de formación. Tamén di que para o Grao II anticipado serían os mesmos requisitos. Pero a partir de aí, rematou a concreción.

Esto foi o máximo que concretaron Xunta, CCOO e UGT, xa que a partir de aí, non hai nada máis. Non hai criterios nin para o sistema ordinario nin para os anticipados restantes. O texto limítase a deixar unhas pinceladas tan ambiguas como perigosas:

Para uns poucos e poucas: ter feitas publicacións, participación en tribunais, ter desempeñado cargos de responsabilidade, ..

Para o común dos mortais, conceptos subxectivos como: innovación, implicación, compromiso, etc. Va-

mos, que mosqueaba que puideramos necesitar o informe favorable dun superior.

NO ACORDO DE CONCERTACIÓN HAI MÁIS QUE CARREIRA

Acordo salarial

Xunta, CCOO e UGT pactaron unha suba de retribucións superior ao 8% repartida en varios anos. Tiña unha aparte fixa (porcentual) e outra variable (por primeira vez na historia, vinculada ao PIB). Vendérono moi ben, pero a realidade é que non se cumpriron as condicións que pactaron polo que nunca se cumpriu a recuperación salarial que venderon. Nada de cláusula de revisión salarial ante desvíos do IPC, nada de recuperar os salarios roubados.

Cobramos o 100% en incapacidade temporal

Nos primeiros borradores non había mención algunha a recuperar o 100% das retribucións en situación de

incapacidade temporal. A CIG insistiu e finalmente entrou no Acordo. Pero con trampa: as retribucións durante todo o tempo de incapacidade, quedan conxeladas ao importe das retribucións do mes de inicio da incapacidade temporal. Así que se durante eses meses tiveras dereito a un novo trienio, a un incremento por cambiar de ano, a un novo Grao da carreira, perdíche-lo (nin sequera cobrarás atrasos cando recuperes a actividade laboral).

Xornada e conciliación

A CIG defendeu unha bolsa de horas positivas que permitise restar excesos de xornada no mes seguinte. Pero contentáronse cunha bolsa limitada a persoas con conciliación.

UNHA NOVA PROPOSTA DE CARREIRA, E PARTIMOS DE CERO

Na nova redacción da carreira, queda clara a intención de dar marcha atrás nalgún aspecto positivo que foi incumplido, e evitar executar as sentenzas que gañou a CIG.

Queren reiniciar o calendario para cobrar o Grao II anticipado, tanto no referente á data para comezar o seu cobro, como as porcentaxes de cada ano para chegar ao 100% do importe. De entrada, o persoal veterano dos grupos C1, C2 e AP perderían 18 meses de carreira, e 6 meses os subgrupos A1 e A2. A CIG non renuncia a cobrar os atrasos do Grao II anticipado.

E queren aforrarse os pagamentos con efectos dende o 1 de xaneiro de 2019 ao persoal laboral fixo que non acepte funcionarizarse e ao persoal funcionario interino e laboral temporal que cumpriase cos requisitos de anos de servizos e formación. A solución que adoptaron foi excluír da carreira a todo o persoal laboral. Ao facer así, van obrigar ás persoas afectadas a iniciar demandas individuais, co que isto supón de prexuízo para as persoas e para os servizos públicos.

Os criterios de avaliación non poden quedar para discutilos nun futuro incerto; hai que negociarlos xa. E teñen que ser baixo criterios medibles e obxectivos, independentes do informe dun superior.

Queremos que asenten o complemento salarial da



mesma forma que se fai coa antigüidade, para que a continuidade da carreira non dependa da “dispoñibilidade orzamentaria”.

Non compartimos a necesidade dun novo sistema de carreira se non serve para mellorar e corrixir a actual. Aínda máis se a carreira que propoñen agora é máis lesiva que a anterior e non corrixe eivas. En definitiva, opoñémonos a pactar por debaixo do que xa está e do que ordena a Xustiza.