En relación co documento de **borrador de resolución pola que se aproba o modelo de bases de convocatoria de concursos específicos para a provisión de postos de traballo do persoal funcionario de carreira incluído no ámbito de aplicación da lei 2/2015,** o sindicato de empregados públicos de Galicia (SEPGA) realiza as seguintes **alegacións**:

Con carácter previo debemos indicar **que é unha boa nova** que por fin, tras 10 anos dende a publicación da Lei 2/2015, de emprego público de Galicia, se inicie un primeiro paso para abordar esta situación, xa que se leva un **atraso enorme na posta en marcha** do devandito concurso (están a piques de cumprirse 10 anos da entrada en vigor da dita lei).

O indicado atraso supuxo un prexuízo claro para unha boa parte de persoal da Administración que xa se xubilaou sen poder acceder a este sistema de provisión de postos. Ademais **hai moito persoal ocupando postos deste tipo que se atopa en comisión de servizos durante moitos anos, nunha situación de inseguridade xurídica ao respecto, e por outra banda ao resto do persoal dos grupos A1 e A2 vese na imposibilidade de optar, a través de procedementos transparentes baseados nos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, nos que se produza unha verdadeira concorrencia, a ocupar unha praza de nivel 28.**

Entendemos que **esta forma de provisión é fundamental para a profesionalización da función publica** e mesmo un mecanismo de defensa fronte un contexto de politización do persoal da Administración Autonómica. A este respecto ver a lei 5/2024 de medidas fiscais e administrativas que modificou a lei 2/2015 e o Decreto 49/2024, polo que se fixa as estrutura orgánica das consellerías que modificaron, ignorando a Lei 16/2010, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, de tal xeito que permite acceder ás direccións territoriais a persoal non funcionario

Por outra banda queremos indicar que **este tipo de concurso debe ter matices que o diferencien respecto dos concursos de carácter ordinario**, tendo en conta tanto o tipo de postos a cubrir como a situación que indicamos anteriormente, que fai que moitas persoas funcionarias non puideran consolidar o grao persoal correspondente ao posto que

verdadeiramente veñen desempeñando dende fai moitos anos.

Tamén se debe **considerar o grao de vinculación que terá esta resolución con respecto ás consellerías, dado que constitúe un primeiro paso de fixación de bases, pero en realidade vai a depender das consellerías**, tanto a configuración dos concursos para as prazas das súas RPT, como o tempo que poden tardar en realizar ditos concursos, alargando aínda máis este asunto.

Nese senso, **solicitamos que** de modo similar ao establecido na normativa estatal extraordinaria para a eliminación da temporalidade no emprego público:

- se estableza un **calendario obrigatorio para a convocatoria** dos concursos específicos polas consellerías e as entidades públicas dependentes
- se **convoquen a totalidade das prazas**
- se faga **unha planificación temporal axeitada** dos prazos de solicitude de participación nos concursos, de modo que se permita que as persoas que estean interesadas en participar dispoñan do tempo necesario para preparar a documentación e poidan presentarse a aquelas prazas para as que estimen que están cualificadas.

Segundo as manifestacións da **directora xeral de Emprego Público e Administración de Persoal, esas cuestións non se poden abordar nunha resolución deste tipo, pero consideramos que sería un bo exemplo para o resto das consellerías, que a propia consellería de Facenda e Administración Pública, coa maior brevidade posible, inicie os concursos específicos que lle corresponden**.

Debe quedar claro que **non exista impedimento para presentarse a un concurso específico en calquera momento tras haber obtido outra praza por concurso ordinario, é dicir que son formas de provisión distintas, non excluíntes e que se pode participar simultaneamente en ambos tipos de concurso, de tal xeito que se debe introducir unha disposición transitoria na Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, a través da cal se deixe sen aplicación o requisito, para participar no concurso específico, de ter que levar 6 meses ocupando o posto definitivo por concurso para**

poder participar nun concurso específico.

Para rematar estas consideracións, estimamos que unha cuestión deste calado, que leva pendente 10 anos, **non se pode tratar coa celeridade** que supón que en apenas dous ou tres días se leve por primeira vez a unha mesa de negociación (mesa sectorial de funcionarios) polo que **solicitamos que** se fixe un **prazo o suficientemente amplo para presentar alegacións formais**.

Finalmente solicitamos que se indique que nas bases da convocatoria para cada posto dun concurso específico, se deberá establecer obrigatoriamente unha descrición obxectiva do posto, das funcións e das características e competencias que se esixen, máis alá do que veña fixado no decreto de estrutura da consellería. Deste xeito quedará marcado o perfil da praza para información pública e dos posibles solicitantes e orientará a memoria e a exposición curricular que se exixe na segunda fase do concurso. Cremos tamén que esta cuestión facilitará que se presenten aquelas persoas que verdadeiramente teñan afinidade ou interese pola posto convocado, facilitando a eficacia administrativa.

ALEGACIÓNS PROPIAS AO BORRADOR
ANEXO. PUNTO PRIMEIRO

Recibimos queixas de que hai **persoal funcionario que leva en destino provisional dende o ano 2016, tras superar un proceso selectivo** e tendo en conta que dende o ano 2013 ata febreiro do 2024 (**máis de 10 anos) a Xunta de Galicia non convocou ningún concurso para as escalas de enxeñeiros** (o concurso actualmente en trámite atópase na fase de solicitude de prazas), **e tendo en conta a cuestión dos 6 meses non poderían presentarse**. Porén as persoas obxecto de funcionarización poderán presentarse a este concurso específico. Máis alá de consideracións ao respecto, parece evidente que **hai algo que non funciona ben nos asuntos de concursos ordinarios como é evidente en case todas as escalas e en xeral na administración autonómica**.

Polo tanto debería habilitarse cando menos para o primeiro concurso para cada praza algún tipo de disposición normativa urxente que permitira solucionar este agravio

consecuencia da tráxica carencia de concursos ordinarios que se da dende fai unha década o incluso dende todo o século XXI, sobre todo nas escalas especiais. Esta necesidade **se debe abordar de xeito urxente para introducir unha disposición na Lei 2/2015 que habilite ao persoal funcionario para presentarse a un concurso específico** independentemente da súa situación administrativa.

PRIMEIRA FASE

Punto Primeiro

Debe valorarse necesariamente o grupo ao que pertence a persoa aspirante.

Punto cuarto

Grao persoal consolidado

Tendo en conta que moitas persoas funcionarias que teñen realizado durante anos o traballo destes postos de Concurso Específico dadas as circunstancias non puideron consolidar un grao, cuestión que por exemplo puideron facer aquelas persoas que se atoparon nomeadas por Libre Designación. Resulta paradoxo que levando 10 anos no posto agora se teña esta situación na que se solicitan o grao unicamente lle vai recoñecer o que tiñan fai 10 anos o que loxicamente nos levará a que se presenten moitos contenciosos.

Así en consecuencia e de xeito excepcional para este primeiro concurso solicitamos que se estipule unha medida legal que non discrimine aos funcionarios que levan ocupando e desenvolvendo o traballo destes postos moitos anos, forzosamente en comisión de servizos, de tal xeito que excepcionalmente se dea un valor semellante a aquelas persoas que ocupan postos mediante a forma de provisión de libre designación.

Traballo desenvolvido

Dende SEPGA **non somos partidarios de que en concursos ordinarios se valore no apartado de traballo desenvolvido os postos obtidos en comisión de servizos, e polo tanto, en coherencia entendemos que en calquera concurso se deben respectar estes principios.**

Entendemos que ademais de valorar o traballo en relación ao nivel dos postos, se debe ter en conta o desenvolvemento en postos de traballo semellantes ou en áreas funcionais, xa que deste xeito se prima unha mellor orientación ao posto de traballo concreto que se oferta.

Tamén queremos chamar a unha reflexión, respecto dos dez anos que se tarda en desenvolver a obriga legal establecida na Lei 2/2015, de emprego público de Galicia, de prover mediante concurso específico determinados postos.

Insistimos en que este tipo de retrasos, que lamentablemente parecen habituais nas administracións públicas veñen a prexudicar a moitas persoas que ocuparon prazas en comisións de servizos, aínda sabendo que este método de provisión non é o suficientemente transparente nin atende , cando menos nalgunhas ocasións aos méritos da persoa.
En calquera caso, esta situación tamén prexudicou a moitas persoas que ao longo destes anos tiveron a intención de aportar a súa experiencia e valía a postos deste tipo pero ao non convocarse os concursos específicos se viron na circunstancia de entrar na dinámica de solicitar postos de libre designación ou ben comisións de servizos, e foron rexeitados, o que nos leva ao mesmo escenario. **En resumo: a circunstancia de non desenvolver unha previsión indicada na Lei 2/2015 do emprego público durante anos, prexudica finalmente aos funcionarios, xa sexa nun senso ou noutro**.

Cursos de Formación ou Perfeccionamento
Débese **considerar tamén a función docente**, cuestión que sempre reclamamos no concursos ordinario e polo tanto, aínda con máis fundamento, tamén no concurso específico.

Do mesmo xeito, **terase en conta tamén a formación realizada por consellerías, ministerios ou as súas axencias ou organismos dependentes** xa que en moitas prazas do concurso específico, e tamén do ordinario, a formación que pode ser relevante para o desempeño do traballo se imparten por estes organismos.

Débese repasar e actualizar a lista de entidades que imparten cursos na administración galega xa que observamos que por exemplo algunhas entidades creadas recentemente non

figuran (Exemplo “Escola Galega de Saúde Pública”).

Grao de coñecemento da linguaxe administrativa

Neste apartado, segundo observacións recibidas por persoal con experiencia en Política Lingüística e formación, debería darse unha volta mellorar o texto no relativo a:

- Cursos convocados por outras entidades distintas da EGAP pero que son idénticos e se atopan baixo a supervisión da Secretaría Xeral de Lingua
- Non mesturar e poñer no mesmo enfoque cursos distintos; por unha banda, está o grao de coñecemento do galego, que abrangue 5 niveis (Celga 1, 2, 3, 4 e 5), e, pola outra, están os cursos de linguaxe administrativa e xurídica galegas (nivel medio e superior) que aínda que se atopan conectados, no se pode inferir coa normativa actual que o Celga 5 sexa o mesmo que o curso medio de linguaxe administrativo.

Coñecemento do idioma estranxeiro

Entendemos que:

- No apartado de **idiomas** débese recoller expresamente que **se valorarán as titulacións expedidas polas escolas oficiais de idiomas e tamén aquelas que se outorgan no marco da formación continua en idiomas da Escola Galega de Administración Pública**.
- **Non é o mesmo un coñecemento de nivel B1 que B2** e de xeito análogo C1 que C2

polo que **cada nivel debe ter unha puntuación diferente e acorde** co nivel de coñecemento.

Medidas de conciliacion, igualdade de xénero e destino previo do cónxuxe o parella de feito

Neste senso consideramos que débense **establecer medidas para que no se produzan situacións de discriminación respecto das familias monoparentais, nas que loxicamente se dan circunstancias distintas nestes aspectos** e que frecuentemente son esquecidas a pesares de que son situacións familiares cada vez máis frecuentes.

Finalmente, consideramos como fundamental que nos méritos débese introducir un apartado que valore e puntúe o acceso á administración mediante un procedemento aberto, xa sexa libre ou de promoción interna que recoñeza o esforzo da persoa funcionaria para acadar ese obxectivo fronte a outra vías de acceso. Deste xeito, aquelas persoas que se atopen nesta situación, poderán cando menos compensar outras cuestións que se teñen producido nestes últimos anos que parecen non valorar o mérito do acceso á función pública mediante un proceso selectivo de oposición.

SEGUNDA FASE

Cremos que esta fase, que inevitablemente resulta subxectiva, débense tomar medidas para garantir a obxectividade e transparencia, polo que en primeiro lugar estamos totalmente a favor de que exista exposición pública da memoria.

Tamén entendemos que nesta fase se debería diferenciar entre postos de nivel 28 en adiante respecto de postos de nivel inferior. Así nos primeiros entendemos que se debe realizar todo o proceso indicado no borrador, pero no postos de nivel inferior, para non saturar inicialmente o sistema se pode reducir o proceso a unha memoria e unha exposición curricular.

De xeito concreto nesta fase alegamos que **é fundamental garantir a independencia, obxectividade da comisión de valoración e facilitar o seu traballo e que se enfoque a valoración do talento e dos méritos do candidato.**

1.-Comisión de Valoración

a) Debe constituírse exclusivamente por funcionarios; como se trata da avaliar funcionarios, debe ser este persoal o que se encargue desta labor, evitando na medida do posible interferencias políticas e cun obxectivo de profesionalización da función pública.

b) Para **garantir obxectividade e mellorar o funcionamento** desta comisión, **debe ser permanente** cos mesmos compoñentes para todos os postos de concurso específico que oferte unha consellería. **A comisión se renovaría periodicamente por partes.**

c) Composición:

Non entendemos a presencia dun representante da consellería de Presidencia. Solicitamos que este representante sexa **substituído por un representante da Consellería convocante, ou cando menos por outra persoa do departamento competente en Emprego Público e Administración de Persoal.**

No relativo a participación de persoas da propia consellería, **débese reflectir as distintas áreas competenciais da mesma e incluír sempre un representante de persoal, de tal xeito que se fora necesario se incremente o número de representantes da Comisión.**

Respecto dos niveis dos membros da comisión entendemos que necesariamente debe existir cando menos un 50% de persoas que desempeñen postos do mesmo nivel que o que se oferte.

Debe incluírse nas comisións de valoración se dispoña a título de observador, unha representación sindical da mesa de funcionarios.

Consideramos que este **é un primeiro paso pero que se debe avanzar e ir a procesos similares aos que se producen na Unión Europea (*Oficina Europea de Selección de Personal*)** mediante:

1º) Avaliación de competencias do candidato mediante test.

2º) Valoración na que puiden participar avaliadores tanto internos como externos certificados.

3º) Proxecto de mellora.

ACREDITACIÓN DE MÉRITOS

Débese corrixir a situación para non presentar documentación que xa obra en poder da Administración.

Exceptuando o relativo aos méritos no que si se prevé que se exime de presentar a documentación ao persoal que forme parte da mesma Administración, no resto de supostos exíxeselle ao solicitante presentar documentos que a Administración non necesita, porque xa se pode xerar un certificado do FIDES que acredite a formación; porén para aqueles cursos doutras administración si pode ser pertinente a certificación.

ADXUDICACIÓN DE POSTOS

Solicitamos que unha vez obtido o posto e para evitar mal funcionamento deste sistema que hai que coidar, e usos e empregos fraudulentos, a persoa nomeada deberá permanecer cando menos dous anos no posto de traballo.

COMISIÓN TÉCNICA DE VALORACION CADA 5 ANOS

As alegacións que indicamos para a comisión de valoración inicial débense incluír nesta mesma comisión, que se atopa pouco desenvolta no texto.

Finalmente queremos facer unha reflexión acerca da Resolución *de 25 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral de Función Pública*, *pola que se ditan instrucións para la tramitación de relaciones de postos de traballo e a determinación dos criterios de excepcionalidade e funcións que definen as características que motivan a especial responsabilidade ou cualificación profesional dos postos de traballo de libre designación, de nivel 28 ou inferior, da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia* ***xa que está moi relacionada coa cuestión do concurso específico.***

En realidade esta normativa é un verdadeiro caixón de xastre mediante o que calquera praza podería ser asignada a unha forma de provisión de libre designación. Así se observa como en ocasións, se chega a motivar que unha praza se asigne por libre designación baseándose en que existe unha Especial responsabilidade por garantir a

protección de datos persoais, cando en realidade eses datos son manexados por moitos funcionarios na unidade, tendo en conta ademais as obrigas que debe respectar calquera funcionario respecto a este asunto ou a case todas as motivacións que figuran na dita resolución.

Polo tanto solicitamos que se derrogue ou se modifique substancialmente esta resolución, de tal xeito que responda a unha verdadeira necesidade e non a unha apreciación discrecional por parte dos responsables políticos.

Atentamente, O COMITÉ EXECUTIVO SEPGA.