

**DIRECCIÓN XERAL DE EMPREGO PÚBLICO  
E ADMINISTRACIÓN DE PERSOAL  
CONSELLERÍA DE FACENDA E  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**SRA. DIRECTORA XERAL DE EMPREGO PÚBLICO E ADMINISTRACIÓN DE PERSOAL**

No marco da negociación do o borrador da proposta de acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais polo que se convoca o procedemento de acceso aos graos I, II e III do sistema transitorio extraordinario de recoñecemento da progresión na carreira administrativa subministrado pola dita dirección xeral, o Sindicato de Empregados Públicos de Galicia, SEPGA, realiza as seguintes alegacións:

**1.- Alegacións de carácter xeral.**

Queremos insistir sobre a reivindicación da carreira como un recoñecemento e un incentivo para o empregado público, en canto a unha traxectoria profesional, coñecementos, implicación no marco dunha organización na que presta o seu servizo e polo tanto debe ter en conta estas circunstancias.

Polo tanto non constitúe unha subida salarial como a que en ocasións se producen (é así, dadas as sucesivas conxelacións salariais que se soportaron durante os exercicios 2011-2015 e as escasas subidas dun 1% en 2016 e 2017) e que para a que, por exemplo, aínda no ano 2025 non existe previsión.

Polo tanto a carreira é tamén unha mellora económica, individualizada, ligada a traxectoria dos empregados públicos que no caso que nos atinxe afecta a un sistema extraordinario que recoñeza aos empregados que demostren unha antigüidade e uns requisitos que valoren o seu desempeño e formación.

Ao respecto dunha traxectoria e o seu recoñecemento, aínda que se trata de contextos distintos, a comparación entre distintos empregados públicos como os da administración xeral da comunidade autónoma e outros como os pertencentes ao Servizo Galego de Saúdo, non resisten comparación. Aínda tendo en conta as diferencias de réxime xurídico administrativo e os sistemas de valoración, as diferenzas para recoñecer un sistema extraordinario son enormes, e se debe facer un esforzo para achegar as condicións, observando que ademais dende o ano 2018 contan cun sistema ordinario de carreira.

**En consecuencia do anteriormente exposto e tendo en conta o espírito que debe rexer a carreira solicitamos que:**

**1A.- A consideración para a antigüidade e os graos previamente recoñecidos sexa computable a antigüidade xa recoñecida para o acceso aos graos anteriores (I ou II), así como toda a antigüidade noutras administracións públicas, servizos como o estatutario do Servizo Galego de Saúde e servizos como persoal empregado público na Administración de Xustiza, Universidades, Concellos e entes instrumentais do artigo 45.a da Lei 16/2010, do 17 de decembro.**

SEPGA entende que non existen xustificacións que motiven as exclusións efectuadas para o cómputo de antigüidade, máxime cando non se estableceron para o recoñecemento do grao anterior da carreira administrativa, que fora adquirido ao abeiro da anterior convocatoria. Trátase dun principio de igualdade a todos os que xa teñen un recoñecemento de progresión na carreira administrativa, sen que se cambien os criterios de cómputo en cada convocatoria. A antigüidade xa recoñecida para o acceso aos graos previos debe respectarse para garantir a progresión na carreira.

Esta proposta realízase conforme ao Artigo 1 da Lei 70/1978, do 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública, Artigo 8 do Real Decreto Legislativo 2015 polo que se aproba o Estatuto Básico do empregado público, establece cal é o concepto de empregado público e numerosa xurisprudencia avalía os dereitos de recoñecemento de antigüidade para os empregados públicos que se atopen dentro do indicado no anterior precepto (con independencia de que o seu vínculo sexa temporal ou indefinido; funcionario ou laboral, así como da Administración Pública de procedencia).

**1B.-** Esta negociación iníciase en xaneiro de 2025, cando o anterior acordo foi levado á comisión superior de persoal o 22/12/2023 e aprobado polo consello de goberno da Xunta de Galicia o 28/12/2023.

Deste xeito, a situación provoca que os orzamentos xa estean aprobados (descoñécese cal é a partida orzamentaria dedicada a financiar os graos) e que cando se chegue ao texto definitivo poidan ter transcorrido varios meses, retrasando aínda máis o acceso ao grao dos empregados públicos.

Por outra banda consideramos que a fragmentación progresiva en 4 anualidades (máis anos que nas anteriores convocatorias para grao I e II, que ademais non son proporcionais e progresivas xa que se inician nun 20% do importe e aos tres anos acadada unicamente un 66%, non responde ao necesario e axeitado nunha carreira extraordinaria.

Trátase dun sistema extraordinario para recoñecer aos empregados que levan anos no desempeño do seu traballo. Estes empregados xa viron un sistema progresivo, que incluso inicialmente fora aprobado con agravios comparativos, un sistema que foi suspendido na súa progresión por cuestións xurídicas.

**En consecuencia solicitamos que en 2025 xa se efectúe de xeito inmediato o pagamento do 100% do seu importe, como acontece con calquera outro complemento retributivo para o que se cumpran os requisitos, e con maior forza para aquel persoal que solicite acceder ao grao III, dado que xa tiveron os prazos para os graos I e II.**

Débase ter en conta o que xa se indicaba respecto do grao III no Acordo para a concertación respecto de que *grao III será recoñecido con **efectividade** do 1 de xaneiro de 2024 ou 2026, segundo sexa*. É sorprendente que a efectividade dun dereito se leve a cabo mediante unha resolución pero que tarda en ser efectiva no ámbito económico ata 4 anos segundo a proposta (¿que ocorre en comparación con outros complementos como os trienios ou co grao persoal?).

Concordamos coa necesidade do recoñecemento a aquelas persoas que levan toda unha vida profesional ao servizo da administración pública autonómica e que precisamente se realice mediante un procedemento extraordinario, pero a formulación que se presenta pola Consellería de Facenda leva consigo que persoal con décadas de servizo poida quedar sen desfrutar deste recoñecemento nin as consecuencias retributivas porque xa se xubilarán antes de que transcorran os 4 anos ou de que chegue a posibilidade de ter un grao IV.

Por outra banda, debe terse en conta que os graos que se recoñezan á persoas con máis experiencia profesional terán unha duración temporal bastante limitada, xa que a próxima xubilación de persoal beneficiario do complemento adicional por grao vai posibilitar que as correspondentes partidas orzamentarias queden dispoñibles para financiar aos novos graos que se vaian recoñecendo

Doutro xeito parecería que o obxectivo sería ir alongando prazos para recortar remuneracións de tal xeito que empregados que levan máis de 30 ou incluso 40 anos ao servizo da administración non cheguen nin sequera o grao III completo ou ver o grao IV.

**1C.- Solicitamos que se estableza un sistema aberto e permanente de solicitude, como noutros complementos retributivos**, de tal xeito que o empregado que cumpra co requisito de antigüidade nun intre dado, e igualmente cumpra cos criterios de avaliación, realice a solicitude que ademais deberá ser resolta nun prazo de 3 meses como a maioría dos procedementos administrativos.

As solicitudes para o recoñecemento de grao non se deben regular mediante convocatorias periódicas que sen dúbida prexudican a moitas persoas que por moi pouco tempo non reúnen por exemplo as condicións de antigüidade, pero que terán que

Tamén somos coñecedores de casos nos que por circunstancias ou forza maior, empregados públicos non puideron solicitar en prazo o seu acceso o que provocou un importante retraso na súa progresión. Coa nosa proposta o interesado se constitúe en suxeito protagonista deste proceso e dos seus intereses e se establece un procedemento igual que para outras cuestións como as xa citadas (trienios, grao persoal etc.)

**1D.-** Finalmente respecto a cuestións de interese xeral, a expresión “en función das dispoñibilidades orzamentarias” é indeterminada e xenérica. Un acordo destas características, e máis na data en que estamos, debe contar con partida orzamentaria suficiente e debe explicar claramente cal é o importe para cada grao que se recoñeza.

## **2.- Anotacións e alegacións ao borrador**

**Respecto a cuestións concretas, redacción do contido e criterios de avaliación, xuntamos o borrador coas observacións e correccións que SEPGA considera oportunas.**

En resumo entendemos que se debe considerar unha formación entendida nun senso amplo, incluíndo os cursos impartidos por ministerios o axencias gobernamentais, a consideración da especial dificultade da impartición da formación e a proporcionalidade nos requisitos entre os distintos graos, así como a formación impartida por funcionarios a través de entes públicos pero a persoal distinto que un empregado público porque forman parte natural das súas funcións no marco da relación ou supervisión da administración con moitas actividades e sectores.

De igual xeito reivindicamos unha **proporcionalidade en todos os aspectos** (funcións de dirección, excedencia etc.) que na redacción actual non se observa (se utiliza o mecanismo de dobrar segundo grao en lugar de acumular, cando o realidade e as posibilidades son distintas e se chega a situacións paradóxicas por exemplo no caso de excedencia por coidado de fillos que coa progresión proposta ao acadar o grao IV sería necesarios 16 anos.

**3.-** Finalmente entendemos que xa se debería **traballar neste procedemento nun futuro Grao IV que sexa en verdade extraordinario** de xeito efectivo e permita recoñecer moitas carreiras e vidas profesionais na administración xeral da comunidade autónoma, cuestión para a que SEPGA se brinda a facilitar propostas.

Sen máis e na espera de que estas propostas e alegacións sexan consideradas, reciba un cordial saúdo.

Atentamente,  
O COMITÉ EXECUTIVO SEPGA.