

SRA. DIRECTORA XERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

ASUNTO:

Alegacións ao borrador de resolución pola que se convoca concurso ordinario para a provisión de postos de traballo vacantes de corpo facultativo de grao medio, escala técnica facultativa, especialidade de educador e educadora infantil; corpo de técnicos/as de carácter facultativo, escala de axentes técnicos/as facultativos/as, especialidade educación infantil; corpo de auxiliares de carácter técnico, escala auxiliar de coidadores da Administración Xeral.

Con motivo do dito borrador de resolución, o Sindicato de Empregados Público da Xunta de Galicia formula as seguintes alegacións:

BASES

Postos ofertados

Respecto ás prazas a ofertar solicitamos que se oferten tódolos postos vacantes.

Ademais se debe compaxinar a celebración dos concursos das escalas especiais con Concurso Específico, cuestión xa reclamada e solicitada por SEPGA dende fai anos, xa que a maior parte das prazas que aparecen cualificadas coma CE, están dirixidas ao grupo A;

A simultaneidade da celebración de concurso ordinario e específico suporía que se liberan máis prazas para o concurso e se evitará que posteriormente persoas que obtiveran unha praza no concurso ordinario volvan a ocupar unha praza das reservadas ao concurso específico co resultado de que estarían ocupando dúas prazas, unha por concurso e outra en comisión de servizos.

Valoración de méritos

Antigüidade.

Limitase a 7,5 puntos, unha puntuación que corresponde a unha antigüidade de pouco máis de 31 anos. Tendo en conta por unha banda que na actualidade hai moitos funcionarios que poden ter unha carreira de maior duración, así como que a administración autonómica adoece dun escaso número de convocatorias para concursos, a puntuación máxima se debería incrementar cando menos a 8,5 puntos que supón unha antigüidade máxima de 35 anos.

En calquera caso, segundo argumentamos no apartado de valoración do traballo desenvolvido, o aumento de 0,5 puntos que se produce en dito apartado, tamén, como mínimo, debería ser reflectido na antigüidade. Nese senso entendemos que respecto do método a empregar para que se valore máis a antigüidade, o SEPGA solicita que se incremente a puntuación máxima do mesmo xeito que se fai no apartado traballo desenvolvido, e non que se manteña outorgando menos valor por mes traballado.

Coñecemento do idioma galego

Tendo en conta que hai moitos funcionarios que pretenden facer o curso de nivel medio ou superior de linguaxe administrativa galega pero non poden facelo porque a oferta destes cursos é insuficiente, e considerando ademais a elevada puntuación que presentan, se debe reducir a mesma para que non constitúa un elemento que poda ser decisivo nun concurso e prexudique ás persoas que non teñen oportunidade de facelo.

Tampouco parece axeitado que a puntuación máxima neste apartado chegue a supoñer a metade da máxima puntuación por antigüidade, por exemplo.

Deste xeito se propón que para os concursos (non unicamente para este concurso senón que se considere como base xeral para futuros concursos) a puntuación neste apartado se considere como:

- *Celga 4 ou equivalente: 1,5 puntos.*
- *Celga 5 ou curso de nivel medio de linguaxe administrativa galega, curso de nivel medio de linguaxe administrativa local galega, curso de linguaxe xurídica galega, ciclo superior dos estudos de galego das escolas oficiais de idiomas: 2 puntos.*
- *Curso de nivel superior de linguaxe administrativa galega ou curso de nivel superior de linguaxe xurídica galega: 2,5 puntos.*

Traballo desenvolvido

Neste apartado observamos que no borrador a puntuación máxima é de 4 puntos o que supón un incremento respecto dos 3,5 puntos se indicaba neste apartado en concursos anteriores ao de Estatística e Expertos lingüistas.

Valoramos positivamente este incremento xa que desta forma para un funcionario con unha longa carreira, se mellora a valoración de traballo desenvolvido.

Porén, a mellora neste apartado entendemos que tamén lexítima que se incremente a valoración da antigüidade limita a súa carreira e recoñecemento neste apartado.

Dende o SEPGA solicitamos que tanto o apartado antigüidade, como na valoración do traballo desenvolvido, se estipulen cando menos 8 e 4 puntos respectivamente como consideración de base para tódolos concursos no futuro de calquera grupo ou escalas.

Outros méritos valorables: méritos específico adecuados ás características do posto de traballo.

Nesta escala é evidente que no caso de que na RPT se especifique o coñecemento da linguaxe de signos se valore como puntuación.

Non obstante, neste punto alegamos que:

- Valorar esta cuestión unicamente con 1 punto parécenos escasa; debería valorarse máis, cando menos 1,5 puntos (neste caso novamente a comparación co coñecemento do idioma galego mediante os cursos parece indicar que

este coñecemento debe valorarse máis).

Cursos de formación e perfeccionamento.

Dende o SEPGA solicitamos que se revise de xeito integral este apartado que, ao noso xuízo, reúne especial importancia xa que engarzar a formación do persoal funcionario co progreso na súa carreira vertical é un elemento fundamental para conseguir que os recursos humanos da administración presten un bo servizo e sexan competentes en canto os coñecementos necesarios e a súa actualización, estimulando e incentivando a participación do persoal, no xa en calquera curso de carácter xeral co obxecto de que sume puntos, senón naquela formación que verdadeiramente terá impacto no seu traballo e nos resultados.

Valoramos positivamente que se inclúa un Anexo coas entidades concretas das que se valorará a formación impartida para cada concurso, aínda que esixirá un coñecemento das entidades para cada caso, cuestión na que se debe estar ben informado.

Dende SEPGA levamos insistindo moito neste tema e de xeito continuado, como é o caso do concurso que nos ocupa, argumentando que **nas escalas é moi importante a formación que se imparte tanto na Administración Xeral del Estado** (ministerios ou organismos dependentes relacionados coas actividades que leve a cabo a escala) como pola **Unión Europea**.

O enfoque deste apartado está claramente determinado pola formación xeneralista para corpos xerais e sobre todo a través da EGAP, pero non recolle outra formación que é interesante e nalgúns casos necesaria e que incluso é recomendada ou obrigada polas consellerías ao persoal funcionario.

A EGAP, tanto por limitacións de presuposto e capacidade non desenvolve a suficiente formación para a demanda do persoal funcionario e naquela que realiza, en moitas ocasións sobre todo cando afecta a escalas ou a cuestións como a que citamos dos cursos de coñecemento de galego, as prazas sempre son moi limitadas.

De igual xeito, cando por exemplo se indica a formación por **INA o AFEDAP**, ao comprobar a oferta de cursos se volve observar que se trata de **cursos enfocados aos ámbitos do dereito, administrativo etc., pero non das capacidades técnicas ou específicas que necesitan as escalas** para formarse no seu traballo.

Por todas estas razóns consideramos ineludible que se teña en conta nos concursos a formación que poda recibirse en organismos da AGE con carácter xeral e non unicamente a impartida no marco do Acordo de formación para o emprego das administracións públicas (AFEDAP), que adoita a enfocarse a normativas de carácter xeral e xurídico, como comprobamos ao acceder á web na que se ofertan e xestiona dita formación.

A **actividade docente** que constitúe unha das bases dos programas de formación para os empregados públicos débese valorar e nunca se ten en conta, o que supón unha situación que sen dúbida pode desincentivar ao persoal empregado público que con esforzo e vocación participa nos cursos que se imparten pola EGAP, consellerías etc.

Ademais, a valoración da actividade docente debe ser axeitada xa que esixe un notable e maior esforzo na preparación que a simple recepción polo alumnado. Certamente hai cursos que xa se atopan estandarizados e informatizados de tal xeito que nun primeiro momento supuxeron un esforzo para a súa implantación, pero que a impartición reiterada, incluso por docentes que non estiveron implicados na creación do curso. Este sería o caso de cursos do idioma galego, cursos habituais de normativas xerais etc.

Porén por outra banda hai moitos cursos nos que o seu carácter particular e único fan que realmente os docentes teñan que crear os contidos e as presentacións do material didáctico nos que cada hora de docencia debe considerarse de xeito significativamente maior que a de recibir formación (polo xeral por cada hora de docencia se requiren outras tres horas de preparación da mesma).

Consideramos necesario que o **coñecemento doutros idiomas** (mediante a acreditación da Escola Oficial de Idiomas ou similar) é importante tamén e debe ser considerado de algún xeito na formación, tendo en conta que poderían verse na

necesidade de empregar idiomas con persoas doutras nacionalidades.

Queremos subliñar que ata agora, ningunha das propostas formuladas polo SEPGA reiteradamente durante anos teñen cabida nas bases dos concursos que se veñen negociando nestes últimos anos.

Fai cando menos tres anos se indicou dende a anterior Dirección Xeral de Función Pública que realmente **a dificultade para a valoración destas propostas non era de carácter argumentativo ou xurídico senón de xestión do programa informático que regula os concursos** e que era complicado modificalo para eses concursos que se ían a realizar.

Dende SEPGA entendemos que tres anos é tempo suficiente para modificar ou crear novos programas que permitan incluír este tipo de cuestións ou teñan a flexibilidade suficiente para ser axustados á distintos tipos de concursos, xa que é evidente que aínda que tódolos concursos teñen similitudes, non é menos certo que tamén hai determinados concursos que presentan diferencias, singularidades etc. En verdade débese dar un gran impulso ao tema dos concursos pois como así se demostrou a carencia ou tardanza na convocatoria dos mesmos ten consecuencias moi negativas, tanto para a legalidade dos principios da función pública (sentenzas de destinos provisionais) como para o persoal funcionario que ve impedida a súa promoción e mobilidade laboral.

Todo isto non pode condicionar o que debería ser un xusto desenvolvemento e valoración dos méritos de formación (ou calquera outro) afectando a moitas persoas que con esforzo e moitas veces empregando tempo da súa vida privada leva a cabo formación que logo non pode ser valorada por unha cuestión informática ou de procedemento burocrático.

En definitiva, nin a informática non pode supor un atranco do que é correcto e necesario, e ademais debese modernizar para facer posible que os concursos se realicen cunha periodicidade de dous ou tres anos, por non dicir que se debe instaurar un concurso permanente.

Polo tanto, solicitamos se indique aos xestores das aplicacións que realicen o maior

esfuerzo posible. Non ten sentido que fai anos se diga que existe problema informático polo programa que se emprega e a situación sega sendo a mesma.

Titulacións académicas

Solicitamos que **se mellore a puntuación establecida neste apartado** xa que o esforzo que supón cuestións coma **master, doutorados** etc., teñen un escaso valor na puntuación dos concursos.

Como manifestamos noutras ocasións ao respecto de bases para os concursos, a valoración de doutoramentos ou outras titulacións académicas é moi baixa se a comparamos con outros apartados:

Moitas das persoas funcionarias da administración comentan sorprendidos que, por exemplo, un doutorado co esforzo que supón ten unha valoración de un punto o que parece desproporcionado fronte a valoración de 3,75 puntos que se outorga no apartado de coñecemento do idioma galego, polo que deberían modificarse as puntuacións de ambos apartados, intentando equilibralas..

Medidas de conciliación e de igualdade de xénero:

Consideramos que o establecido no apartado B.5.2.3. *Outorgaranse 0,01 puntos por mes ao persoal funcionario que estea gozando ou gozase nos cinco anos anteriores ao remate do prazo de presentación de solicitudes dunha excedencia por coidado de fillos/as ou familiares, para os casos nos que o último concurso celebrado supere fora fai máis de 10 anos, debe incrementarse a un período que abarque cando menos os últimos 10 anos, pois deste xeito se terá en consideración por igual a calquera persoal que tivera esta situación dende o anterior concurso.*

Ademais, ante anteriores argumentos noutros concursos convocados nos anos 2024 e 2025 que se nos indicaron na Mesa sectorial para non superar o prazo de 5 anos na

resolución de convocatoria, entendemos que se pode superar o período de cinco anos.

A modificación do artigo 80 da Lei 2/2015, de emprego público de Galicia, levada a cabo pola Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia indica, na súa “Disposición final terceira. Modificación da Lei 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia” indica:

Cando os procesos selectivos a que se refire este artigo (Promoción interna vertical do persoal funcionario de carreira) comprendan a valoración de méritos das persoas que participen neles polo sistema de promoción interna vertical, incluírán unha puntuación específica relativa ao exercicio nos cinco anos anteriores, a contar dende a data que se estableza na convocatoria, dun permiso por parto, adopción, garda con fins de adopción o acollemento, redución da xornada ou excedencia para o coidado de familiares.

A puntuación asignada será proporcional ao tempo de duración do permiso, redución ou excedencia desfrutado en cada caso.

Así, faise referencia á promoción interna vertical, que non se refire a un concurso ordinario. Considerando tamén o artigo 78 da lei 2/2015, de emprego público de Galicia, que aborda a carreira vertical do persoal funcionario, entendemos que a limitación aos 5 anos non se ten que aplicar nos concursos ordinarios, senón que pode ampliarse o prazo.

É dicir, non deberíamos aplicar o límite de 5 anos pois este se refire á promoción interna e non á carreira vertical dos funcionarios.

VI Solicitudes de elección do posto de traballo

Para funcionarios que perderon o seu posto por supresión da praza, propoñemos unha medida similar a que ten o persoal docente de cara aos concursos (art. 16 do Real Decreto 1364/2010, de 29 de outubro), que é o chamado “**dereito preferente**”, é dicir, aquel persoal que perdeu o seu posto por supresión da praza ou posto, terá un dereito preferente a un destino definitivo, e que dito dereito preferente sexa apreciado de oficio

pola Administración, xa que é unha situación administrativa producida e coñecida por ela e, por esta razón, non ten que ser invocado pola persoa interesada.

COMITÉ EXECUTIVO SEPGA.