

PROPOSTA DE ACORDO ENTRE A XUNTA DE GALICIA E AS ORGANIZACIÓNS SINDICAIS... SOBRE AS 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 Servicios de Igualdade e Benestar, así como os acordos do persoal do SPDCIF.

ACORDAN

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 Servicios 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 acumularáanse á 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 incrementáranse 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 exixidas 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 publicar ademais, para acadar os obxectivos previstos nos Acordos asinados, OPEs extraordinarias nos anos 2019 e 2020.

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

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 manteñase

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 na definición das categorías que sexan susceptibles de funcionarización.

Santiago de Compostela a 11 de decembro 2018.

Pola Administración.

Asd.:

Polas OOSS.

Asd.: