



## ACORDO DE CONCERTACIÓN DO EMPREGO PÚBLICO DE GALICIA.

O 18 de outubro de 2017 asinouse o acordo entre “a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos”.

O dito acordo establece no seu apartado oitavo: “No suposto de que con posterioridade á sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa xeral de empregados públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”.

As partes aquí representadas comparten a necesidade de continuar coa senda iniciada nese acordo afondando tanto no relativo á previsión do incremento dos efectivos de novo ingreso, como no referido aos procesos de estabilización, engadindo ademais outras materias de melloras no emprego público, de gran importancia para os dereitos do persoal empregado público dependente da Xunta de Galicia.

Mediante Resolución do 22 de marzo de 2018 da Secretaría xeral de Función Pública publícase o II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, do 26 de marzo).

As partes representadas neste acordo son plenamente conscientes de que o persoal ao servizo da administración pública da Xunta de Galicia contribuíu, de maneira notable e directa, á recuperación económica e ao cumprimento dos compromisos adquiridos polo goberno galego en materia de consolidación do gasto público, soportando unha parte importante do esforzo de austeridade levado a cabo no último período.

Unha vez que se constatou unha redución significativa do déficit público e o inicio da mellora da economía, o goberno galego pode iniciar un proceso paulatino de recuperación da situación preexistente en materia de persoal, un impacto económico acorde ás posibilidades financeiras, centrándose naqueles aspectos que se poden



considerar máis sensibles para o persoal ao servizo ao sector público galego, de modo que se dignifique o papel e as condicións do persoal empregado público e, á vez, contribúa á modernización das administracións.

Dentro do marco plurianual establecido nos acordos de Madrid asinados polo Goberno e as organizacións sindicais CCOO, CSIF e UGT, e en relación co 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 oferta de emprego público (OPE) 2018 que se aproba na 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% e que está posibilitada polo cumprimento dos datos económicos por parte da Xunta de Galicia. Abórdase 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 Servizos de Igualdade e Benestar, e nos acordos do persoal do SPDCIF.

Continúase ademais co obxectivo de acadar unha taxa de temporalidade inferior ao 7% ao final do período establecido nos acordos asinados.

Mediante o presente acordo avánzase na regulamentación establecida nesta comunidade autónoma en relación á funcionarización do persoal laboral dentro do marco máis amplo que permita a normativa coa finalidade de tender a un único réxime xurídico -o funcional-, para o persoal dependente da Dirección xeral da Función Pública, demanda historicamente solicitada polas organizacións sindicais.

Este acordo, expresa a vontade das partes asinantes de que sexa un instrumento aberto e vivo para a mellora das relacións laborais entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais asinantes.





Neste conxunto de medidas despois dun contexto de grave crise económica na que a exigencia da estabilidade orzamentaria da Comunidade Autónoma de Galicia levou a realizar axustes retributivos máis alá dos exixidos pola normativa básica do Estado e coa finalidade de reverter dita situación, cómpre articular un acordo de carácter global e plurianual que recolla medidas de mellora do emprego público, de condicións laborais, melloras retributivas, e de reposición e impulso da negociación colectiva que se concreta nas seguintes seccións:

- **SECCIÓN PRIMEIRA: MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E DAS CONDICIÓNNS DE TRABALLO.**
- **SECCIÓN SEGUNDA: SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL.**
- **SECCIÓN TERCEIRA: FUNCIONARIZACION DO PERSOAL LABORAL.**
- **SECCIÓN CUARTA: OPEs 2018-2020 E O SEU DESENVOLVEMENTO.**

Polo tanto as partes

### ACORDAN

#### SECCIÓN PRIMEIRA: MELLORA DO EMPREGO PÚBLICO E DAS CONDICIÓNNS DE TRABALLO

PRIMEIRO: Obxecto do Acordo

O presente acordo ten por obxecto o desenvolvemento dunha iniciativa plurianual planificada dirixida a incrementar a estabilidade do emprego público dependente da Xunta de Galicia, co obxectivo de reducir a taxa de temporalidade ata situala na contorna do 7% e sen prexuízo dos acordos sectoriais que permitan acadar unha taxa menor.

Ademais co presente documento amplíase o acordo do 18 de outubro de 2017 para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos (DOG nº





27, do 7 de febreiro 2018) ás condicións establecidas no II Acordo Goberno-Sindicatos para a mellora do Emprego Público e as condicións de traballo (BOE nº 74, do 26 de marzo) tal como se establece no apartado oitavo do Acordo do 18 de outubro anteriormente sinalado e que dispón: *“No suposto de que con posterioridade á sinatura do presente acordo se adoptasen medidas normativas que habilitasen a posibilidade de ampliar o seu ámbito material e subxectivo, as partes as adoptarán no ámbito da Mesa Xeral de Empregados Públicos da Comunidade Autónoma de Galicia”.*

E tamén é obxecto do acordo o establecemento dun sistema de carreira profesional para o persoal que se recolle na base primeira da sección segunda.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

A presente sección será de aplicación aos empregados e empregadas públicos dependentes da Xunta de Galicia, que se concreta nos seguintes ámbitos de representación:

- Mesa sectorial de persoal funcionario e de persoal laboral.
- Mesa sectorial de persoal docente
- Mesa sectorial de persoal estatutario
- Mesa sectorial de persoal de xustiza, coas especificidades en materia de selección e provisión propias neste ámbito.

TERCEIRO: Aprobación dun incremento retributivo para o persoal ao servizo do sector público.

Acórdase un marco plurianual de incremento salarial fixo, máis unha porcentaxe adicional de incremento ligado ao crecemento da economía, calculado en función do





crecemento do PIB real, que recollerán, no seu caso, os proxectos de Leis de Orzamentos Xerais do Estado para 2018, 2019 e 2020. As retribucións ligadas aos obxectivos de PIB, abonaranse con efectos do 1 de xullo de cada exercicio.

Así mesmo no ano 2020 prevese a posibilidade dunha subida adicional se se compren os obxectivos en materia de estabilidade orzamentaria (déficit público) establecidos para o Reino de España.

- Ano 2018:

O incremento en 2018 será dun 1,75% (1,50% fixo +0,25% variable ligado ao cumprimento do obxectivo de crecemento do PIB en 2017, establecido nun 3,1%)

Prevese así mesmo que se poida destinar un 0,20% adicional da masa salarial da Comunidade Autónoma de Galicia en fondos adicionais.

- Ano 2019:

O incremento fixo será dun 2,25%

O incremento variable establécese:

- Para un crecemento do PIB igual ou superior ao 2,5%, será dun 0,25% adicional, o que supón un 2,50% de incremento total.

- Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5%, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5%.

De acordo co previsto no apartado relativo a fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,25% da súa masa salarial para fondos adicionais.

- Ano 2020:

O incremento fixo será dun 2%.





O incremento variable será:

Para un crecemento, igual ou superior ao 2,5% será un 1% adicional, o que supón un 3% de incremento total.

Para un crecemento inferior ao crecemento do PIB do 2,5%, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución do crecemento que se produciu sobre devandito 2,5%.

De acordo co previsto no apartado relativo a fondos adicionais, prevese así mesmo que a Comunidade Autónoma de Galicia poida destinar un 0,30% da súa masa salarial para fondos adicionais.

No caso de cumprirse o obxectivo de estabilidade orzamentaria (déficit público) no ano 2020 engadiríase en 2021 unha subida adicional do 0,55% ese ano, que supoñería un 3,85% de incremento total para o devandito exercicio.

Desta forma o incremento é dun 1,75% en 2018, e o incremento fixo será dun 2,25% en 2019 e un 2% en 2020. A subida acumulada fixa sería dun 6,12%.

Para un crecemento igual ou superior ao 2,5% a subida acumulada sería do 7,42%; un 2,50% en 2019, e un 3% en 2020.

Tendo en conta os fondos adicionais, a subida total acumulada sería dun 8,21%.

Engadindo o cumprimento do obxectivo de déficit público do Reino de España en 2020, a subida acumulada sería dun 8,79%; xa que o incremento retributivo en 2020 sería dun 3,85%.

Para os efectos do acordado neste apartado, no que a incremento do PIB se refire, considerarase a estimación de avance do PIB cada ano publicada polo Instituto Nacional de Estatística, e terá efectos a partir do 1 de xullo do exercicio no que se aplique cada incremento retributivo.

Dita estimación de avance do PIB será de aplicación no ámbito previsto na Lei de





orzamentos xerais do Estado.

Fondos adicionais:

A Comunidade Autónoma de Galicia, en cada un dos exercicios orzamentarios a que se refire o presente acordo, de acordo co indicado nos apartados anteriores, e previa negociación colectiva no correspondente ámbito de negociación, poderá destinar unha porcentaxe adicional da súa masa salarial para, entre outras medidas, a implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables, a homologación de complementos de destino, ou a achega a fondos de pensións.

De acordo cos apartados anteriores, para o ano 2018 destinarase un 0,2%, para 2019 un 0,25% e para 2020 un 0,30%.

No caso de que se dea unha situación de superávit orzamentario poderase elevar a devandita porcentaxe en cada un dos anos e ata un máximo dun 0,3%.

Ao longo do ano 2018 asináronse os acordos seguintes no ámbito do emprego nesta comunidade autónoma coa finalidade de volver aplicar acordos suspendidos antes da crise económica e no seu caso, aplicar os incrementos dos fondos adicionais:

Co persoal da mesa sectorial de xustiza (asinado o 23 de maio de 2018).

Co persoal da mesa sectorial de persoal estatutario (Aprobado en mesa sectorial o día 06 de xullo de 2018).

Co persoal da mesa sectorial de docentes (do 18 de xullo de 2018).

Acompañanse as bases da carreira profesional segundo o disposto na sección segunda deste documento co que se completa a aplicación dos fondos adicionais para o conxunto dos empregados públicos da Xunta de Galicia.

CUARTO.: Oferta de emprego público para o ano 2018.





No ano 2018 regúlase unha taxa de reposición coa seguinte estrutura:

1. A Comunidade Autónoma de Galicia ao cumprir no exercicio anterior o obxectivo de estabilidade orzamentaria, débeda e a regra de gasto, terá unha taxa de reposición de efectivos de ata o 100% para todos os sectores, funcións e servizos. Adicionalmente ao anterior, poderá incorporar un número de novos efectivos equivalente ao 8% do resultado da súa taxa de reposición naqueles sectores ou ámbitos, que consideren que require un reforzo adicional de efectivos, sempre dentro do marco da estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira.

2. As porcentaxes adicionais de taxa de reposición previstos no apartado anterior utilizaranse preferentemente en sectores coa consideración de prioritarios ou cando se dea, entre outras, algunha das seguintes circunstancias:

- Establecemento de novos servizos públicos.
- Incremento de actividade estacional pola actividade turística.
- Alto volume de xubilacións esperadas.

3. A Lei de orzamentos contén a previsión de que non computarán dentro do límite máximo de prazas derivado da taxa de reposición de efectivos, as prazas que se convoquen para a súa provisión mediante procesos de promoción interna e as correspondentes ao persoal declarado indefinido non fixo mediante sentenza xudicial.

4. Teranse en conta, ademais, os principios establecidos no punto terceiro do acordo para o desenvolvemento dun plan de estabilidade no emprego dos servizos públicos, asinado o 18 de outubro de 2017 e especialmente o fomento da promoción interna tal como se contempla no dito acordo.

5. Os calendarios de actuación, os criterios para o cómputo das prazas e as ofertas de emprego, serán tratadas no seo da comisión de seguimento deste acordo. Ademais, procurarase por todos os asinantes a máis axeitada adecuación, axilización e



simplificación dos procesos selectivos.

Teranse en conta na confección das distintas OPEs as porcentaxes reservadas de prazas acordadas en acordos vixentes.

6. Na medida en que as leis de orzamentos o permitan acumularanse as prazas que queden vacantes dunha convocatoria ás ofertas posteriores, coa finalidade de que se poida rebaixar a temporalidade aos niveis acordados nos distintos sectores.

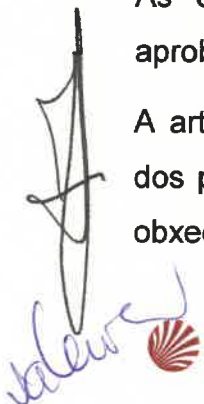
QUINTO: Procesos de estabilización do emprego público.

As partes reafirmanse no compromiso de continuar traballando en común para a consecución dos obxectivos que, sobre estabilización do persoal do emprego público, se conteñen no Acordo do 29 de marzo de 2017 para a mellora do emprego público.

Co fin de continuar avanzando na liña sinalada no devandito acordo, na Lei de orzamentos para 2019 inclúese a previsión de que a Comunidade Autónoma de Galicia poderá dispor dunha taxa adicional para estabilización de emprego temporal, que incluírá as prazas dos seus servizos de: administración e servizos xerais; de investigación; de saúde pública e inspección médica; persoal de administración e servizos nas universidades públicas; así como doutros servizos públicos que, respondendo a necesidades estruturais, estivesen dotadas orzamentariamente e ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017, de modo que, a taxa de cobertura temporal destas prazas en cada ámbito se sitúe ao final do período por debaixo do 7%.

As ofertas de emprego que articulen estes procesos de estabilización deberán aprobarse e publicarse nos anos 2018 a 2020.

A articulación destes procesos selectivos que, en todo caso garantirá o cumprimento dos principios de libre concorrência, igualdade, mérito, capacidade e publicidade, será obxecto de negociación, en cuxo marco poderá ser obxecto de valoración na fase de









concurso, entre outros méritos, no seu caso, o tempo de servizos prestados á Administración.

A fase de oposición consistirá, con carácter xeral, en exames tipo test. A puntuación da fase de concurso será polo valor máximo legal permitido segundo a regulación que exista en cada sector.

Da resolución destes procesos non poderá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos, debendo articularse que na execución destes procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva as prazas de natureza estrutural que se atopen desempeñadas por persoal con vinculación temporal.

Estes procesos de estabilización poderanse desenvolver igualmente nos ámbitos das entidades públicas empresariais, sociedades mercantís públicas, consorcios e fundacións do sector público, axencias e autoridades independentes, para a estabilización das prazas ou postos de traballo que, respondendo a necesidades estruturais, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompida nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2017 sempre que estivesen dotadas orzamentariamente de modo que a taxa de cobertura temporal destas prazas se sitúe ao final do período por debaixo do 7%. A articulación dos procesos adaptárase ao disposto nos parágrafos anteriores.

Así mesmo, no caso das prazas vacantes ocupadas por persoal funcionario interino, a Xunta de Galicia comprométese a incluílas na primeira convocatoria de concurso de traslados que corresponda e na oferta de emprego correspondente ao exercicio en que se produce o seu nomeamento e, se non é posible, na seguinte.

SEXTO: Medidas en materia de xornada de traballo e de conciliación do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.





Acolléndose ás previsións contidas no apartado Cuarto do II Acordo para a mellora do emprego público e de condicións de traballo, do 9 de marzo de 2018, a Xunta de Galicia presentará no primeiro trimestre de 2019, á Comisión de seguimento do presente acordo unha proposta para o desenvolvemento dun plan para o establecemento doutras xornadas anuais inferiores para o persoal con xornadas a quendas, nocturnas ou especialmente penosas. Unha vez oídos as persoas integrantes da devandita comisión, elevarase a dita proposta á Mesa xeral de negociación.

Proporase no primeiro trimestre de 2019 o establecemento dunha bolsa de horas de libre disposición acumulables entre si de ata un 5% da xornada anual, con carácter recuperable no período de tempo que así se determine, e dirixida de forma xustificada á atención a medidas de conciliación para o coidado e atención de maiores, persoas con discapacidade, e fillos/fillas menores, nos termos que en cada caso se determine.

Esta bolsa será de flexibilidade horaria e, en ningún caso, substitirá aos permisos existentes nin ás licenzas nesta materia.

Aplicarase ao coidado de fillos ou fillas menores de idade, para a atención de persoas maiores e persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.

A utilización das horas terá carácter recuperable, fixándose con carácter xeral, un prazo máximo de tres meses dende o feito causante para a recuperación das horas utilizadas, debendo cumprir ao final do ano o total da xornada anual.

As horas recuperadas non se volverán a engadir en ningún caso ao saldo de horas por utilizar da bolsa total de horas das que se dispón durante ese exercicio.

As horas poderán acumularse en xornadas completas, sempre que exista unha razón xustificada para elo, considerando as peculiaridades da prestación do servizo público.

Para a xustificación do uso da bolsa de horas será necesario, en todo caso, unha declaración responsable do empregado ou empregada pública.





A Administración ditará, no seu caso, as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión da flexibilidade horaria prevista nesta cláusula.

Establecerase para favorecer a plena recuperación derivada da finalización de procesos de quimioterapia ou radioterapia ou da finalización doutros tratamentos de especial gravidade, a determinar polas partes, a redución da xornada na porcentaxe do 50% nos trinta días seguintes trala finalización dos ditos tratamentos, sen prexuízo das adaptacións na xornada que figuran actualmente nas instrucións aprobadas sobre esta materia.

Acórdase que, o permiso de paternidade por nacemento, garda con fins de adopción, adopción ou acollemento dun fillo/filla, se amplíe a un total de 16 semanas cando se establezan pola administración do Estado en calquera instrumento normativo que permita a súa aplicación ao persoal desta Comunidade Autónoma e nos seus mesmos termos.

A Administración ditará, no seu caso, as oportunas instrucións para a adecuada implantación e xestión desta medida.

**SÉTIMO:** Medidas en materia de incapacidade temporal.

A Xunta de Galicia coa finalidade de favorecer o proceso de negociación presentou no Parlamento unha proposta de modificación do artigo 146.3.b) da Lei de Emprego publico de Galicia para o establecemento dun complemento que posibilite acadar o 100% das retribucións en todos os supostos de IT. Esta é a opción máis beneficiosa para os empregados e empregadas da Xunta de Galicia das interpretacións posibles derivadas do Acordo Goberno- Sindicatos asinado en marzo de 2018.



OITAVO: Outras medidas.

As partes asinantes promoverán e impulsarán na administración da Xunta de Galicia a aprobación de plans de igualdade e o estudo de medidas de conciliación e corresponsabilidade.

Farase unha análise e proporanse medidas que permitan reducir o absentismo.

Proporanse criterios homoxéneos para a aplicación da normativa que garanta, en todo caso, a igualdade de trato das empregadas e empregados públicos.

Estudaranse medidas para propor nos supostos de xubilación parcial á Administración xeral do estado tendentes a permitir ou prorrogar o mantemento do Acordo para o acceso á xubilación parcial e contrato de relevo do persoal laboral do convenio colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia (asinado o día 27 de marzo de 2013) e que tivo vixencia ata o día 31 de decembro de 2018.

Trataranse polas partes os incrementos retributivos derivados da aplicación deste acordo.

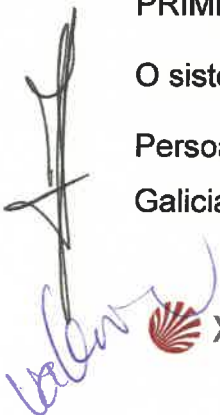
## **SECCION SEGUNDA: SISTEMA DE CARREIRA PROFESIONAL.**

Acórdase implantar o sistema voluntario e consolidable de carreira profesional ordinario e extraordinario do persoal empregado/a público/a da Xunta de Galicia, que se desenvolverá de acordo coas seguintes BASES:

**PRIMEIRO:** Ámbito subxectivo.

O sistema de carreira será de aplicación a:

Persoal empregado público da administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.

  
Xacobeo 2021





Persoal empregado público das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, que adaptasen os seus estatutos a dita norma, e contén cunha relación de postos de traballo.

Persoal funcionario de carreira suxeito a Lei 17/1989, do 23 de outubro, de creación de escalas do persoal sanitario ao servizo da comunidade autónoma, pertencente ás escalas de saúde pública e administración sanitaria.

Persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia de acordo co establecido na base quinta.

SEGUNDO: Carreira ordinaria e número de graos.

O sistema de carreira ordinaria iniciarase cun grao inicial e terá catro graos máis, aos que se accederá cunha permanencia no grao anterior de cinco, seis, seis e sete anos respectivamente, sempre que se cumpran os requisitos establecidos e se teña unha avaliación favorable.

TERCEIRO: Complemento de carreira.

O grao inicial non terá aparellada retribución.

Os graos I a IV recoñecidos aboaranse mediante o complemento de carreira - establecido como retribución complementaria de carácter fixo para o correspondente corpo, escala ou especialidade-. Este complemento será adicional aos conceptos retributivos actualmente existentes na estrutura salarial dos funcionarios públicos.

As contías anuais que se perciban por este complemento devengarase en 12 mensualidades e serán as seguintes (por cada grao):



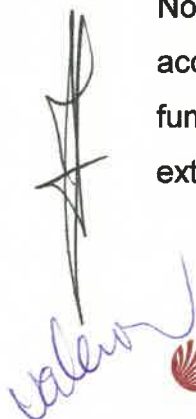
A1	2.460,36 €
A2	1.721,76 €
B	1.227,00 €
C1	1.110,36 €
C2	942,36 €
E (agrupacións profesionais)	761,52 €

Estas contías serán actualizadas anualmente coa porcentaxe de incremento que establezan as sucesivas leis de orzamentos para a retribución do persoal ao servizo da Comunidade Autónoma de Galicia.

En caso de que o/a funcionario/a de carreira acceda a un grupo o subgrupo superior a través dos procedementos establecidos de promoción interna o período correspondente poderá computar como período de permanencia para os efectos de poder acceder ao grao seguinte.

CUARTO: Encadramento grao inicial.

No primeiro trimestre de 2019 tramitarase o sistema ordinario de encadramento para o acceso ao grao inicial, daqueles empregados públicos, que non posúan a condición de funcionarios de carreira ou non cumpran os requisitos para acceder ao sistema extraordinario, para así, posibilitarlles a adquisición do grao I.









QUINTO: Sistema excepcional e transitorio dos graos I e II.

No primeiro trimestre de 2019 tramitarase un sistema excepcional e transitorio de solicitude de encadramento para o acceso, por unha soa vez, de maneira directa ao grao I, e de maneira anticipada ao grao II.

Poderá participar neste réxime extraordinario o persoal funcionario de carreira que cumpra os seguintes requisitos:

- a) Estar en situación de servizo activo (ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza),
- b) Ter a condición de funcionario/a de carreira nesta administración e cunha antigüidade de polo menos cinco anos no corpo e/ou escala o día 31 de decembro de 2018.
- c) Cumprir algún dos criterios de avaliación establecidos no Anexo I desta sección.

En función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira correspondente ao grao I recoñecido, producirase de maneira progresiva en tres anualidades, con efectos económicos de 1 de xaneiro de cada ano, coa distribución que se indica a seguir:

- En 2019 o 33,3%.
- En 2020 o 66,6%.
- En 2021 o 100%.

Non obstante, para os grupos B, C1, C2 e para a agrupación profesional de funcionarios/as, en función das dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira correspondente ao grao I recoñecido, producirase de maneira progresiva en dúas anualidades, coa distribución que se indica a seguir e con efectos económicos de 1 de xaneiro de 2019:



- En 2019 o 50 %.
- En 2020 o 100 %.

No segundo semestre do ano 2020 a dirección xeral da Función Pública publicará a convocatoria para que aqueles que teñan recoñecido o grao I, e conten cunha antigüidade de 11 anos, a traveso deste réxime transitorio e excepcional poidan solicitar o encadramento no grao II. Dito grao será recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de 2021 ou 01 xaneiro 2022 segundo estean nos grupos B, C1, C2 e a agrupación profesional ou nos grupos A1 e A2 respectivamente, a aqueles que cumpran os requisitos que se establezan, e seu pagamento fraccionarase en catro ou tres anualidades respectivamente tal e como se indica a seguir:

- Grupos A1 e A2:
  - o En 2022 o 25 %.
  - o En 2023 o 50%.
  - o En 2024 o 75%.
  - o En 2025 o 100 %.
- Grupos B, C1, C2 e Agrupación profesional:
  - o En 2021 o 33,3%.
  - o En 2022 o 66,6%.
  - o En 2023 100%.

Os requisitos para acceder ao grao II serán os mesmos que para o grao I.

No segundo semestre do ano 2023 ou do 2025 segundo sexa o caso, a dirección xeral da Función Pública publicará a convocatoria para que aqueles/as que teñan recoñecido o grao II, e cunha antigüidade de 17 anos, poidan solicitar o encadramento no grao III.



Dito grao será recoñecido con efectividade do 1 de xaneiro de 2024 ou 2026 segundo sexa o caso a aqueles que cumpran os requisitos establecidos.

**SEXTO:** Laborais fixos e opción de funcionarización.

O persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio Colectivo Único do persoal laboral da Xunta de Galicia poderá acceder ao sistema de carreira profesional previsto neste acordo se opta de maneira expresa e individualizada por acollerse ao proceso de funcionarización e supera o mesmo, momento no que se consolidarán as contías percibidas. O período de servizos prestados como persoal laboral computaráselle como se fora prestado como persoal funcionario e, ademais, aplicaráselles supletoriamente o establecido na cláusula quinta establecida para o persoal funcionario de carreira.

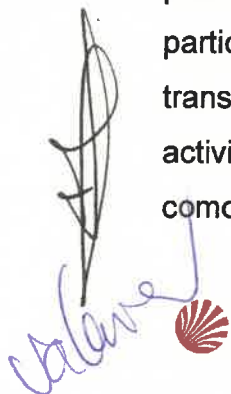
**SÉTIMO:** Aplicación ano 2019.

A Xunta de Galicia comprométese a promover as modificacións lexislativas necesarias para permitir a aplicación deste acordo en 2019.

**OITAVO:** Sistema ordinario de carreira.

No prazo de seis meses dende a sinatura deste acordo, a administración propoñerá a comisión de seguimento o desenvolvemento regulamentario do sistema ordinario de carreira para posteriormente ser negociado na Mesa xeral de empregados públicos.

Se terán en conta, entre outros, os seguintes criterios de avaliación: a actividade profesional; a formación e innovación; a implicación e compromiso coa organización; a participación en iniciativas e programas especiais, liñas de traballo específicas ou transversais, procesos de cambio, implantación de novos sistemas e, en xeral, actividades singulares que sexan acreditadas pola dirección xeral de Función Pública como de interese para a actividade administrativa con relevancia para el sistema de









carreira profesional polo procedemento que se estableza regulamentariamente.

**NOVENO: Laborais non funcionarizados**

No caso do persoal laboral fixo que, pola discontinuidade dos seus servizos ou a natureza das súas funcións, non resulte posible a súa funcionarización, no primeiro trimestre do ano 2019, a administración proporá á Comisión de Seguimento, a percepción por este persoal dun complemento equivalente ao que se establece para o persoal recollido na cláusula quinta con efectos económicos de 1 de xaneiro de 2019.

**ANEXO I**

**CRITERIOS XERAIS DE AVALIACIÓN**

**RÉXIME TRANSITORIO E EXCEPCIONAL DE ENCADRAMENTO**

**a) Formación continuada:**

- Recibida: asistencia e, de ser o caso, a superación de cursos organizados e impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Academia Galega de Seguridade Pública, escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades autónomas, e cursos impartidos no marco do Acordo de formación para o emprego das administracións públicas (AFEDAP). A suma de todos os cursos debe consistir nun mínimo de 4 créditos / 40 horas.
- Impartida: Para os/as empregados/as públicos/as que impartiran os cursos anteditos: 10 horas.

- b) Realización de todos os cursos de doutoramento (sistema anterior ao Real decreto 185/1985) ou do programa de doutoramento ata o nivel de suficiencia investigadora segundo os reais decretos 185/1985 e 778/1998, ou pola obtención do diploma de estudos avanzados (DEA) / Título de doutor / Mester universitario**



oficial, mester universitario-título propio, experto universitario, especialista universitario.

- c) Publicación de traballos científicos e de investigación relacionados coa administración pública.
- d) Dous anos de funcións de dirección, subdirección ou xefatura de servizo ou xefatura de sección ou postos de nivel equivalente.
- e) Dous anos en situación de excedencia por coidado de fillos e familiares ou nunha situación na que o/a empregado/a Público/A, estando exento de desempeñar as funcións inherentes ao seu nomeamento, desenvolva actividades ou funcións de interese xeral ou público ou de carácter representativo: programas de cooperación internacional, membro do goberno ou órganos de goberno das comunidades autónomas, membro das institucións da Unión Europea ou das organizacións internacionais, cargos electivos de representación política, postos ou cargos directivos en organismos ou entidades instrumentais do sector público, dispensas para a realización de funcións sindicais, participación nos órganos constitucionais ou órganos estatutarios das comunidades autónomas e, en xeral, calquera outra situación similar ás anteriores.
- f) Nomeamento, e participación na totalidade do proceso, como membro dalgún tribunal cualificador de procesos selectivos ou de provisión de postos.
- g) Dous anos de servizos prestados en postos de traballos que polas súas especiais características de illamento, soidade ou distancia con centros de formación, amosen dificultades para a realización de actividades formativas. A determinación destes postos será feita pola comisión de seguimento deste acordo, a proposta da administración.



### SECCION TERCEIRA: FUNCIONARIZACION DO PERSOAL LABORAL.

PRIMEIRO: Obxecto.

A finalidade da presente sección é a de posibilitar que o persoal laboral fixo que reúna os requisitos legais para ou ingreso no corpo, escala ou especialidade que ocupe postos clasificados de funcionario/a na relación de postos de traballo adquira a condición de persoal funcionario de carreira.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación.

1. A regulación contida nesta sección aplicaráselle ao persoal laboral fixo que se atope prestando servizos na Administración xeral ou no sector público autonómico de Galicia establecido no artigo 45 a) da Lei 16/2010, do 17 de decembro, cuxos postos de traballo se atopen clasificados ou se acorde clasificalos como funcionarios nas RPTs.

As distintas RPTs serán adaptadas, no caso de reclasificación xudicial, á realidade xurídica dos seus ocupantes para que a funcionarización se produza dende a categoría que posúa o empregado/a público/a.

2. Dentro do ámbito sinalado no apartado anterior quedará incluído o persoal laboral fixo nos casos de excedencia forzosa e suspensión de contrato con reserva de posto de traballo, sempre que o posto se atope clasificado ou se acorde clasificalo como de funcionario na RPT.

3. Queda excluído o persoal laboral ao servizo dous entes sinalados no artigo 45.b) da Lei 16/2010, de 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia (DOG nº251 do 31 de decembro)(en adiane LOFAXGA) e o persoal con contrato de alta dirección suscrito de conformidade co artigo 2.1.a) do Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, aínda cando se atopase prestando servizos dentro do ámbito de aplicación establecido no apartado primeiro. Igualmente, a presente disposición tampouco será de aplicación ao persoal



laboral fixo comprendido dentro do ámbito sinalado no apartado primeiro, cuxo contrato de traballo se concertase para a realización de traballos que teñan o carácter de fixos descontínuos agás o que se estableza para o persoal fixo descontínuo de contrato igual ou superior a nove meses ao ano.

TERCEIRO: Procesos Selectivos.

1. Os procesos selectivos establecidos na presente norma rexeranse con carácter xeral pola normativa aplicable para a selección de funcionarios/as de carreira, así como polo disposto neste acordo.

As convocatorias realizaranse de forma autónoma e específica, incluíndo unha única quenda denominada "Prazas afectadas polo proceso de funcionarización ao corpo, escala ou especialidade ...", no que só poderán participar aqueles aspirantes que reúnan os requisitos establecidos na seguinte base.

En aras dos principios de eficiencia e celeridade poderán acumularse nunha única convocatoria procesos selectivos correspondentes a varios Corpos, Escalas ou especialidades.

2. Requisitos e condicións de participación.

a) O persoal laboral fixo comprendido no ámbito de aplicación sinalado na base segunda da presente sección, que ocupe posto clasificado en RPT como posto funcional ou que se acorde que o posto é desta natureza, poderá participar para adquirir a condición de funcionario/a no proceso de funcionarización que se convoque ao efecto para o acceso ao corpo, escala e, no seu caso, especialidade, no que está adscrito o seu posto de traballo.

b) Os/as aspirantes deberán reunir igualmente o resto dos requisitos que resulten esixibles con carácter xeral e os específicos establecidos para o acceso ao corpo, escala ou especialidade de que se trate, e, en todo caso, deberán estar en posesión ou



en condicións de obter a titulación académica requirida, así como da titulación específica que proceda cando unha disposición así o esixa ou se desprenda ineludiblemente da natureza e características da actividade desenvolvida.

c) Todos os requisitos deberán posuírse na data de expiración do prazo de presentación de solicitudes para a participación no correspondente proceso selectivo, con excepción do da inclusión no catálogo de postos de traballo susceptibles de funcionarización, que deberá cumprirse no momento en que produza os seus efectos o devandito catálogo, e manterse ata o momento da toma de posesión como funcionario de carreira.

d) A participación no proceso de funcionarización será en todo caso voluntaria, polo que cada traballador/a que reúna os requisitos de admisión decidirá libremente sobre a súa participación ou non no mesmo. O feito de atoparse clasificado en RPT ou acordado que ese posto debe ser funcional e reunir o resto dos requisitos esixidos non xera dereito algún á adquisición da condición de funcionario, sendo o único sistema válido para obter tal vinculación xurídica a superación do proceso selectivo convocado para o efecto.

#### CUARTO: Sistema selectivo.

1. O sistema de selección consistirá na superación dun concurso-oposición. O número de temas que integren o correspondente programa da fase de oposición será de quince temas para os corpos, escalas e especialidades adscritos ao Grupo A1, doce temas para os corpos, escalas e especialidades adscritos ao Grupo A2, dez temas para os adscritos ao Grupo B, nove temas para os adscritos ao Grupo C1, seis temas para os Corpos, Escalas e Especialidades adscritos ao Grupo C2, e tres temas para a agrupación profesional de funcionarios.

2. O exercicio, que será tipo test cualificarase de cero a dez puntos, sendo



necesario obter un mínimo de cinco puntos para superalo.

3. A Consellería de Facenda impulsará as medidas oportunas para facilitar aos interesados a formación necesaria para que concorran ás probas selectivas previstas nesta base nas condicións mais idóneas.

4. Na fase de concurso, que puntuará ao máximo legal permitido, poderanse ter en conta os procesos superados para o acceso á categoría de laboral dende a que se presenta á funcionarización, anos de servizo na administración no posto de funcionario ou acordado **funcionarizar**, así como os cursos de formación e perfeccionamento impartidos directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Academia Galega de Seguridade Pública, escolas oficiais de formación do Estado e das restantes comunidades autónomas, e cursos impartidos no marco do Acordo de formación para o emprego das administracións públicas (AFEDAP).

5. O contido de cada unha das distintas convocatorias será obxecto de negociación coas organizacións asinantes do presente acordo.

6. Coa finalidade de avanzar ata unha única relación xurídica funcional dos empregados públicos dependentes da dirección xeral da Función Pública, nos anos 2019, 2020 e sucesivos convocaranse os procesos de funcionarización necesarios para funcionarizar o máximo número posible de postos de persoal laboral segundo as categorías obxecto de funcionarización que se determinen.

QUINTO: Efectos dos procesos de funcionarización.

1. Persoal laboral que supere os procesos de funcionarización: Adquisición da condición de funcionario/a.

a) O persoal laboral fixo que supere o proceso selectivo de acceso poderá adquirir a condición de funcionario/a de carreira de acordo cos requisitos e o procedemento establecido pola normativa de xeral aplicación, coas peculiaridades



previstas no presente acordo.

b) No prazo de presentación polos aspirantes da documentación acreditativa de que reúnen os requisitos esixidos para o nomeamento como funcionario/a de carreira, e de conformidade co Texto Refundido dá Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado mediante Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, subscribirase un acordo de extinción do contrato de traballo, condicionado á toma de posesión como funcionario de carreira, trala cal quedará extinguida a súa vinculación laboral coa Xunta de Galicia, procedéndose de oficio pola dirección xeral da Función Pública á realización das correspondentes anotacións no Rexistro de Persoal. O devandito persoal conservará as excedencias en categorías laborais concedidas antes da adquisición da súa condición de funcionario de carreira.

## 2. Efectos da toma de posesión.

a) A toma de posesión como funcionario de carreira efectuarase con carácter definitivo no mesmo posto que ocupara como persoal laboral na data que se sinala para o efecto na resolución pola que se acorde o devandito nomeamento. Desde o momento da toma de posesión como funcionario de carreira, seralle de plena aplicación para todos os efectos a normativa xeral en materia de función pública da Comunidade Autónoma.

b) A toma de posesión implicará a renuncia voluntaria da condición de persoal laboral.

c) Conforme ao disposto na Lei 70/1978, do 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na administración pública, e na súa normativa de desenvolvemento, a efectos de antigüidade recoñeceranse a totalidade dos servizos indistintamente prestados en calquera Administración Pública.

d) O persoal laboral fixo so poderá funcionarizarse no posto obxecto de funcionarización a que pertence a categoría do interesado.



O posto no que se funcionariza o persoal fixo discontinuo de contrato cunha duración igual ou superior a 9 meses ao ano é o que ocupe no momento de resolución do proceso de funcionarización agás que o mesmo teña outro titular con carácter definitivo, suposto este, no que se funcionarizará no seu destino definitivo da mesma categoría obxecto de funcionarización á que concorre. Igual medida para postos análogos podería proporse na Comisión de Seguimento para o resto dos ocupantes de postos con destino non definitivo.

### 3. Retribucións.

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 continúe 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 será 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.

c) Garánteselle ao persoal laboral funcionarizado no primeiro trienio que cumbran coa condición de funcionario unha contía económica non inferior á que lle correspondería a un trienio de persoal laboral.



SEXTO: Persoal laboral que non supere os procesos de funcionarización situación.

1. O persoal laboral fixo incluído no ámbito de aplicación establecido na base segunda que atopándose incluído o seu posto de funcionario na RPT e non supere o proceso de funcionarización ou opte voluntariamente por non participar no mesmo, continuará no posto de traballo que desempeñe, ou no que teña reservado, cando reingrese, sen que se modifique a natureza xurídica do devandito posto.

2. Este persoal conservará os dereitos que se deriven da súa condición de persoal laboral **fixo, sen menoscabo** das súas expectativas de promoción profesional naqueles postos de traballo de natureza laboral existentes no ámbito de aplicación do V Convenio Colectivo do persoal laboral da Xunta de Galicia.

SETIMO: Comisión de funcionarización.

1. Dependendo da dirección xeral da Función Pública crearase unha comisión de funcionarización, integrada por un máximo de nove funcionarios/as públicos/as designados/as polo Conselleiro de Facenda, un/unha dos cales será designado/a presidente/a e outro/a Secretario/a, con voz e voto. Tanto o/a presidente/a como o/a secretario/a serán designados/as entre o persoal adscrito á dirección xeral da Función Pública, o resto de vogais entre funcionarios/as da Xunta de Galicia.

2. Mediante orde do Conselleiro tamén se poderán crear subcomisións de funcionarización dentro do ámbito daquelas consellerías ou entes cando a especialidade e/ou o número dos postos de traballo obxecto do proceso de funcionarización ou outras circunstancias organizativas así o aconsellen. Tanto o/a presidente/a como os/as vogais das ditas comisións estarán integradas por persoal da consellería en cuestión a proposta do seu titular. O secretario será designado entre funcionarios/as de carreira.

3. A estas comisións seranlles de aplicación as instrucións dos tribunais de selección.





OITAVO: Listas de agarda.

Despois da primeira oposición á escala, corpo, grupo, subgrupo ou agrupación de funcionarios onde xa estean laborais funcionarizados establecerase unha única lista de chamamentos onde se valorarán por igual os servizos prestados con relación xurídica funcional e laboral na categoría funcionarizada en tal clasificación funcional.

Ata que se produza o establecido no parágrafo anterior as listas actuais existentes para a contratación de persoal laboral ou o para o nomeamento de persoal funcionario manteranse vixentes e polo tanto os chamamentos faranse respectando, en todo caso, a lista de contratación en que antes da funcionarización dos postos estes estaban clasificados na RPT.

En caso de ser necesaria, mentres tanto, a confección dunha nova lista de chamamentos esta será única para postos de natureza funcional ou laboral computándose por igual os servizos prestados en postos de distinta natureza en relación a lista que se estableza.

Neste sentido modificarase o actual decreto de listas de contratación temporal e nomeamento de persoal interino.

NOVENO: Valoración dos servizos prestados en caso de concurso ou promoción interna.

O tempo de servizos prestados como persoal laboral en categorías a funcionarizar e os desempeñados como funcionario/a nos grupos, subgrupos, corpos, escala, agrupacións terán a mesma valoración e a tal efecto así se establecerá nas bases das convocatorias dos concursos e promocións internas.



DÉCIMO: Promoción interna.

Modificarase, de ser o caso, a normativa para permitir a promoción interna do persoal que se funcione sen ter que esperar ao trancurso de dous anos dende a data de toma de posesión como funcionario/a de carreira.

Fomentarase a promoción interna vertical de categorías laborais a postos funcionariais.

UNDÉCIMO: Prestación dos servizos.

Para o correcto mantemento dos servizos públicos a prestación dos servizos por parte dos empregados públicos funcionarizados serán as mesmas que antes da funcionarización en tanto en canto non se acorden outras distintas.

DÉCIMO SEGUNDO: Falta do requisito de titulación.

No suposto de que algún persoal laboral non estivera en posesión do requisito da titulación para participar nun proceso de funcionarización a unha determinada escala, corpo, grupo ou subgrupo, trala valoración da pertinencia por parte da administración poderanse establecer os mecanismos para facilitar a formación que conleva a obtención dese requisito.

DÉCIMO TERCEIRO: As táboas de equivalencias entre persoal laboral e funcionario.

A relación de categorías e de postos susceptibles de funcionarización establecéranse baixo os criterios de máxima amplitude posible coa finalidade de funcionarizar o máximo que a normativa permita. Co dito obxectivo as relacións de categorías e de postos serán revisados periodicamente.

Na negociación da funcionarización tenderase á máxima amplitude no número de categorías que sexan susceptibles de incluír na funcionarización así como tamén ao





máximo posible de persoas obxecto de funcionarización.

## SECCION CUARTA - ANEXO: OFERTAS DE EMPREGO 2018-2020 E O SEU DESENVOLVEMENTO.

### PRIMEIRO: OPE 2019

A OPE 2019 aprobarase no primeiro trimestre de 2019. Inclúiranse os compromisos asumidos no acordo de legoeiros asinado no ano 2018 e publicado no DOG o día 11 de decembro de 2018.

Nesta OPE contemplaranse un mínimo de 525 postos de taxa de reposición ordinaria por acceso libre, 730 de estabilización por acceso libre e 800 de funcionarización.

Ademais en relación ao Consorcio Galego de Servizos 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: OPE 2020.

Na OPE 2020 contemplaranse un mínimo de 550 postos de taxa de reposición ordinaria por acceso libre, 900 de estabilización por acceso libre (dos que uns 600 serán postos do Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar) e 800 de funcionarización.

### TERCEIRO: Acumulación procesos.

Nos procesos a convocar no primeiro trimestre de 2019 acumularanse ás convocatorias da OPE de 2018 os procesos coincidentes das OPEs de 2016 (con 192 postos) e 2017 (con 421 postos).



**CUARTO: Promoción interna separada.**

En cada unha das OPEs 2019 e 2020 incluírase un número de prazas de promoción interna separada. Na OPE 2018 incrementáronse 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 eximirán, total ou parcialmente, dalgunha das probas selectivas esixidas ao persoal de novo ingreso e/ou reducirán parte do temario así como poderán 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 160/2018, de 13 de decembro, polo que se aproba a oferta de emprego público correspondente a prazas de persoal funcionario e laboral da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia para o ano 2018 (DOG nº 239 de 17 de decembro) se unificarán, así como dos seus órganos de selección.

**QUINTO: OPEs extraordinarias.**

Ademais das OPEs ordinarias dos anos 2018, 2019 e 2020 poderase de ser preciso publicar ademais, para acadar os obxectivos previstos nos Acordos asinados, OPEs extraordinarias nos anos 2019 e 2020.



SEXTO: Procesos selectivos.

Con carácter xeral os procesos selectivos desenvolveranse mediante a modalidade de concurso –oposición.

As excepcións a esta previsión, (que serán mediante oposición so se produciran, 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.

A valoración dos méritos consistirá no 35% sobre o total do proceso en relación a antigüidade e o 5% tamén en relación ao proceso cos cursos realizados. As bases serán tratadas na Comisión de seguimento do acordo e posteriormente negociadas na Mesa Xeral de Empregados Públicos.

#### SECCION QUINTA: COMISIÓN DE SEGUIMENTO.

Constitúese unha comisión de seguimento coas funcións de vixilancia, interpretación e control así como as que se sinalan no presente acordo que estará composta por un membro de cada unha das organizacións sindicais asinantes, ou adheridas ao mesmo, e un número igual de persoas por parte da administración. Presidirá a persoa titular da dirección xeral da Función Pública ou persoa na que este delegue e será secretario/a un funcionario/a público/a con rango de subdirector/a xeral ou xefe/a de servizo, que actuará con voz pero sen voto.

Mantéñense as comisións de seguimento sectoriais co mesmo cometido que o establecido no acordo asinado o 18 de outubro de 2017 e coa composición derivada deste acordo.

A comisión e as subcomisións derivadas deste acordo substituirán ás do acordo de 18 de outubro e interpretarán ademais as cuestións que xurdan na implementación daquel e deste acordo, entre elas as derivadas do número de prazas finais a convocar





derivadas dos prazos dun e doutro acordo.

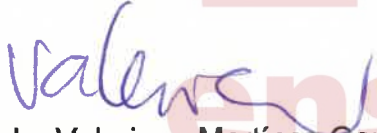
DISPOSICIÓN FINAL: Vixencia entrada en vigor.

O presente acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela a 15 de xaneiro de 2018.

Pola administración:

O Conselleiro de Facenda

  
Asdo.: Valeriano Martínez García.

Polas Organizacións sindicais:

CCOO

  
Asdo.: José Emilio Doforno Guzmán.

UGT

Asdo.: Delia Irene Martínez Conde.