

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE HACIENDA**

*ORDEN de 15 de enero de 2019 por la que se publica el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia.*

El Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia se aprobó con el voto a favor de las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT en la Comisión Superior de Personal de la Xunta de Galicia celebrada el día 27 de diciembre de 2018, firma que tuvo lugar con dichas organizaciones sindicales el día 15 de enero de 2019.

A propuesta de esta consellería, el Acuerdo fue expresa y formalmente aprobado por el Consello de la Xunta de Galicia, en su reunión de 10 de enero de 2019, por lo que procede en este momento su publicación.

De conformidad con lo que antecede,

DISPONGO:

Artículo único

Se publica, para general conocimiento y efectividad, el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia, firmado con fecha 15 de enero de 2019, aprobado por el Consello de la Xunta de Galicia en su reunión del día 10 de enero, negociado en la Mesa General de Empleados Públicos y aprobado en el Comisión Superior de Personal de la Xunta de Galicia.

Santiago de Compostela, 15 de enero de 2019

Valeriano Martínez García  
Conselleiro de Hacienda

ANEXO

**Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia**

El 18 de octubre de 2017 se firmó el acuerdo entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., CSIF y UGT para el desarrollo de un plan de estabilidad en el empleo de los servicios públicos.

Dicho acuerdo establece en su apartado octavo: «En el supuesto de que con posterioridad a la firma del presente acuerdo se adoptaran medidas normativas que habilitaran la posibilidad de ampliar su ámbito material y subjetivo, las partes las adoptarán en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Galicia».

CVE-DOG: lwdfox76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0



Las partes aquí representadas comparten la necesidad de continuar con la senda iniciada en ese acuerdo profundizando tanto en lo relativo a la previsión del incremento de los efectivos de nuevo ingreso como en lo referido a los procesos de estabilización, añadiendo, además, otras materias de mejoras en el empleo público, de gran importancia para los derechos del personal empleado público dependiente de la Xunta de Galicia.

Mediante Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría General de Función Pública se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE nº 74, de 26 de marzo).

Las partes representadas en este acuerdo son plenamente conscientes de que el personal al servicio de la Administración pública de la Xunta de Galicia contribuyó, de manera notable y directa, a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno gallego en materia de consolidación del gasto público, soportando una parte importante del esfuerzo de austeridad llevado a cabo en el último período.

Toda vez que se ha constatado una reducción significativa del déficit público y el inicio de la mejora de la economía, el gobierno gallego puede iniciar un proceso paulatino de recuperación de la situación preexistente en materia de personal, un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, centrándose en aquellos aspectos que se pueden considerar más sensibles para el personal al servicio del sector público gallego, de modo que se dignifique el papel y las condiciones del personal empleado público y, a la vez, contribuya a la modernización de las administraciones.

Dentro del marco plurianual establecido en los acuerdos de Madrid, firmados por el Gobierno y las organizaciones sindicales CC.OO., CSIF y UGT, y en relación con el II acuerdo firmado en marzo de 2018, se hace necesario establecer una programación general para que se visualice el alcance de este amplio proceso de selección y provisión del personal no solo en la oferta de empleo público (OPE) 2018 que se aprueba en la Comisión de Personal el día 11 de diciembre de 2018 sino también en las OPE ordinarias y extraordinarias de los próximos ejercicios 2019 y 2020.

Es de destacar que en la OPE de 2018 la tasa de reposición de efectivos es la máxima legal permitida a esta comunidad autónoma, que consiste en un 108 % y que está posibilitada por el cumplimiento de los datos económicos por parte de la Xunta de Galicia. Se aborda también la necesaria regularización de todo el personal indefinido no fijo, tan demandada por los propios trabajadores, así como la regularización de la temporalidad dentro del Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar, y en los acuerdos del personal del SPDCIF.



Se continúa, además, con el objetivo de alcanzar una tasa de temporalidad inferior al 7 % al final del período establecido en los acuerdos firmados.

Mediante el presente acuerdo se avanza en la reglamentación establecida en esta comunidad autónoma en relación a la funcionarización del personal laboral dentro del marco más amplio que permita la normativa, con la finalidad de tender a un único régimen jurídico -el funcional- para el personal dependiente de la Dirección General de la Función Pública, demanda históricamente solicitada por las organizaciones sindicales.

Este acuerdo expresa la voluntad de las partes firmantes de que sea un instrumento abierto y vivo para la mejora de las relaciones laborales entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales firmantes.

En este conjunto de medidas, después de un contexto de grave crisis económica en la que la exigencia de la estabilidad presupostaria de la Comunidad Autónoma de Galicia llevó a realizar ajustes retributivos más allá de los exigidos por la normativa básica del Estado, y con la finalidad de revertir dita situación, es necesario articular un acuerdo de carácter global y plurianual que recoja medidas de mejora del empleo público, de condiciones laborales, mejoras retributivas, y de reposición e impulso de la negociación colectiva que se concreta en la siguientes secciones:

- Sección primera: mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo.
- Sección segunda: sistema de carrera profesional.
- Sección tercera: funcionarización del personal laboral.
- Sección cuarta: Ope 2018-2020 y su desarrollo.
- Sección quinta: comisión de seguimiento.

Por lo tanto, las partes

**ACUERDAN:**

Sección primera: mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo.

Primero. *Objeto del acuerdo*

El presente acuerdo tiene por objeto el desarrollo de una iniciativa plurianual planificada dirigida a incrementar la estabilidad del empleo público dependiente de la Xunta de Galicia,



con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad hasta situarla en el entorno del 7 % y sin perjuicio de los acuerdos sectoriales que permitan alcanzar una tasa menor.

Además, con el presente documento se amplía el acuerdo de 18 de octubre de 2017 para el desarrollo de un plan de estabilidad en el empleo de los servicios públicos (DOG nº 27, de 7 de febrero de 2018) a las condiciones establecidas en el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (BOE nº 74, de 26 de marzo) tal como se establece en el apartado octavo del Acuerdo de 18 de octubre anteriormente señalado y que dispone: «En el supuesto de que con posterioridad a la firma del presente acuerdo se adoptasen medidas normativas que habilitaran la posibilidad de ampliar su ámbito material y subjetivo, las partes las adoptarán en el ámbito de la Mesa General de Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Galicia».

Y también es objeto del acuerdo el establecimiento de un sistema de carrera profesional para el personal que se recoge en la base primera de la sección segunda.

#### Segundo. *Ámbito de aplicación*

La presente sección será de aplicación a los empleados y empleadas públicos dependientes de la Xunta de Galicia, que se concreta en los siguientes ámbitos de representación:

- Mesa sectorial de personal funcionario y de personal laboral.
- Mesa sectorial de personal docente.
- Mesa sectorial de personal estatutario.
- Mesa sectorial de personal de justicia, con las especificidades en materia de selección y provisión propias de este ámbito.

#### Tercero. *Aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público*

Se acuerda un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán, en su caso, los proyectos de ley de presupuestos generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.



Asimismo, en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público) establecidos para el Reino de España.

– Año 2018:

El incremento en 2018 será de un 1,75 % (1,50 % fijo + 0,25 % variable ligado al cumplimiento del objetivo de crecimiento del PIB en 2017, establecido en un 3,1 %).

Se prevé, asimismo, que se pueda destinar un 0,20 % adicional de la masa salarial de la Comunidad Autónoma de Galicia en fondos adicionales.

– Año 2019:

El incremento fijo será de un 2,25 %.

El incremento variable se establece:

– Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 % será de un 0,25 % adicional, lo que supone un 2,50 % de incremento total.

– Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 % el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se produjo sobre dicho 2,5 %.

De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a fondos adicionales, se prevé, asimismo, que la Comunidad Autónoma de Galicia pueda destinar un 0,25 % de su masa salarial a fondos adicionales.

– Año 2020:

El incremento fijo será de un 2 %.

El incremento variable será:

Para un crecimiento igual o superior al 2,5 % será un 1 % adicional, lo que supone un 3 % de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5 % el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se produjo sobre dicho 2,5 %.



De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a fondos adicionales, se prevé, asimismo, que la Comunidad Autónoma de Galicia pueda destinar un 0,30 % de su masa salarial a fondos adicionales.

En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55 % ese año, que supondría un 3,85 % de incremento total para dicho ejercicio.

De esta forma el incremento es de un 1,75 % en 2018, y el incremento fijo será de un 2,25 % en 2019 y un 2 % en 2020. La subida acumulada fija sería de un 6,12 %.

Para un crecimiento igual o superior al 2,5 % la subida acumulada sería del 7,42 %; un 2,50 % en 2019, y un 3 % en 2020.

Teniendo en cuenta los fondos adicionales, la subida total acumulada sería de un 8,21 %.

Añadiendo el cumplimiento del objetivo de déficit público del Reino de España en 2020, la subida acumulada sería de un 8,79 %; ya que el incremento retributivo en 2020 sería de un 3,85 %.

A efectos de lo acordado en este apartado, en lo que al incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística, y tendrá efectos a partir de 1 de julio del ejercicio en el que se aplique cada incremento retributivo.

Dicha estimación de avance del PIB será de aplicación en el ámbito previsto en la Ley de presupuestos generales del Estado.

Fondos adicionales:

La Comunidad Autónoma de Galicia, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a los que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a fondos de pensiones.

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0



De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019, un 0,25 % y para 2020, un 0,30 %.

En caso de que se dé una situación de superávit presupuestario, se podrá elevar el dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %.

A lo largo del año 2018 se firmaron los acuerdos siguientes en el ámbito del empleo en esta comunidad autónoma con la finalidad de volver a aplicar acuerdos suspendidos antes de la crisis económica y, en su caso, aplicar los incrementos de los fondos adicionales:

Con el personal de la mesa sectorial de Justicia (firmado el 23 de mayo de 2018).

Con el personal de la mesa sectorial de personal estatutario (aprobado en mesa sectorial el día 6 de julio de 2018).

Con el personal de la mesa sectorial de docentes (de 18 de julio de 2018).

Se acompañan las bases de la carrera profesional según lo dispuesto en la sección segunda de este documento, con lo que se completa la aplicación de los fondos adicionales para el conjunto de los empleados públicos de la Xunta de Galicia.

#### Cuarto. *Oferta de empleo público para el año 2018*

En el año 2018 se regula una tasa de reposición con la siguiente estructura:

1. La Comunidad Autónoma de Galicia, al haber cumplido en el ejercicio anterior el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y la regla de gasto, tendrá una tasa de reposición de efectivos de hasta el 100 % para todos los sectores, funciones y servicios. Adicionalmente a lo anterior, podrá incorporar un número de nuevos efectivos equivalente al 8 % del resultado de su tasa de reposición en aquellos sectores o ámbitos que se considere que requieren un refuerzo adicional de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

2. Los porcentajes adicionales de tasa de reposición previstos en el apartado anterior se utilizarán preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios o cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:

– Establecimiento de nuevos servicios públicos.



– Incremento de actividad estacional por la actividad turística.

– Alto volumen de jubilaciones esperadas.

3. El proyecto de Ley de presupuestos contendrá la previsión de que no se computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

4. Se tendrán en cuenta, además, los principios establecidos en el punto tercero del acuerdo para el desarrollo de un plan de estabilidad en el empleo de los servicios públicos, firmado el 18 de octubre de 2017 y, especialmente, el fomento de la promoción interna tal como se contempla en el dicho acuerdo.

5. Los calendarios de actuación, los criterios para el cómputo de las plazas y las ofertas de empleo serán tratadas en el seno de la comisión de seguimiento de este acuerdo. Además, se procurará por todos los firmantes la más idónea adecuación, agilización y simplificación de los procesos selectivos.

Se tendrán en cuenta en la confección de las distintas OPE los porcentajes reservados de plazas acordadas en acuerdos vigentes.

6. En la medida en que las leyes de presupuestos lo permitan, se acumularán las plazas que queden vacantes de una convocatoria a las ofertas posteriores, con la finalidad de que se pueda rebajar la temporalidad a los niveles acordados en los distintos sectores.

#### Quinto. *Procesos de estabilización de empleo público*

Las partes se reafirman en el compromiso de continuar trabajando en común para la consecución de los objetivos que, sobre estabilización del personal del empleo público, se contienen en el Acuerdo de 29 de marzo de 2017 para la mejora del empleo público.

Con el fin de continuar avanzando en la línea señalada en dicho acuerdo, en la Ley de presupuestos para 2019 se incluye la previsión de que la Comunidad Autónoma de Galicia podrá disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal, que incluirá las plazas de sus servicios de administración y servicios generales; de investigación; de salud pública e inspección médica; personal de Administración y servicios en las universidades públicas; así como, de otros servicios públicos que, respondiendo a necesidades estructurales, hubieran estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma tempo-

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdf59dcb0





ral e ininterrumpida en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 7 %.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los ejercicios 2018 a 2020.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración.

La fase de oposición consistirá, con carácter general, en exámenes tipo test. La puntuación de la fase de concurso será por el valor máximo legal permitido según la regulación que exista en cada sector.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo articularse que en la ejecución de estos procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Estos procesos de estabilización se podrán desarrollar igualmente en los ámbitos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, consorcios y fundaciones del sector público, agencias y autoridades independientes, para la estabilización de las plazas o puestos de trabajo que, respondiendo a necesidades estructurales, hubiera estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, siempre que hubiera estado dotadas presupuestariamente de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas se sitúe al final del período por debajo del 7 %. La articulación de los procesos se adaptará a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Asimismo, en el caso de las plazas vacantes ocupadas por personal funcionario interino, la Xunta de Galicia se compromete a incluirlas en la primera convocatoria de concurso de traslados que corresponda y en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en el que se produce su nombramiento y, si no es posible, en la siguiente.

*Sexto. Medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia*

Acogiéndose a las previsiones contenidas en el apartado cuarto del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, de 9 de marzo de 2018, la Xunta



de Galicia presentará, en el primer trimestre de 2019 a la Comisión de seguimiento del presente acuerdo una propuesta para el desarrollo de un plan para el establecimiento de otras jornadas anuales inferiores para el personal con jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas. Una vez oídas las personas integrantes de dicha comisión, se elevará dicha propuesta a la Mesa General de Negociación.

Se propondrá en el primer trimestre de 2019 el establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el período de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos/hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen.

Esta bolsa será de flexibilidad horaria y en ningún caso sustituirá a los permisos existentes ni a las licencias en esta materia.

Se aplicará al cuidado de hijos o hijas menores de edad, para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable, fijándose, con carácter general, un plazo máximo de tres meses, desde el hecho causante, para la recuperación de las horas utilizadas, debiendo cumplir al final del año el total de la jornada anual.

Las horas recuperadas no se volverán a añadir, en ningún caso, al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de las que se dispone durante ese ejercicio.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas, siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del empleado o empleada pública.

La Administración dictará, en su caso, las oportunas instrucciones para la adecuada implantación y gestión de la flexibilidad horaria prevista en esta cláusula.

Se establecerá para favorecer la plena recuperación derivada de la finalización de procesos de quimioterapia o radioterapia o de la finalización de otros tratamientos de especial gravedad, a determinar por las partes, la reducción de la jornada en el porcentaje del 50 % en los treinta días siguientes tras la finalización de dichos tratamientos, sin perjuicio de las adaptaciones en la jornada que figuran actualmente en las instrucciones aprobadas sobre esta materia.



Se acuerda que el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento de un hijo/hija, se amplíe a un total de 16 semanas cuando se establezcan por la Administración del Estado en cualquier instrumento normativo que permita su aplicación al personal de esta comunidad autónoma y en sus mismos términos.

La Administración dictará, en su caso, las oportunas instrucciones para la adecuada implantación y gestión de esta medida.

Séptimo. *Medidas en materia de incapacidad temporal*

La Xunta de Galicia, con la finalidad de favorecer el proceso de negociación, presentó en el Parlamento una propuesta de modificación del artículo 146.3.b) de la Ley de empleo público de Galicia, para el establecimiento de un complemento que posibilite alcanzar el 100 % de las retribuciones en todos los supuestos de IT. Esta es la opción más beneficiosa para los empleados y empleadas de la Xunta de Galicia de las interpretaciones posibles derivadas del acuerdo Gobierno-Sindicatos firmado en marzo de 2018.

Octavo. *Otras medidas*

Las partes firmantes promoverán e impulsarán en la Administración de la Xunta de Galicia la aprobación de planes de igualdad y el estudio de medidas de conciliación y responsabilidad.

Se hará un análisis y se propondrán medidas que permitan reducir el absentismo.

Se propondrán criterios homogéneos para la aplicación de la normativa que garantice, en todo caso, la igualdad de trato de las empleadas y empleados públicos.

Se estudiarán medidas para proponer en los supuestos de jubilación parcial a la Administración general del Estado tendentes a permitir o prorrogar el mantenimiento del acuerdo para el acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo del personal laboral del Convenio colectivo del personal laboral de la Xunta de Galicia (firmado el día 27 de marzo de 2013) y que tuvo vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Se tratarán por las partes los incrementos retributivos derivados de la aplicación de este acuerdo.



Sección segunda: sistema de carrera profesional.

Se acuerda implantar el sistema voluntario y consolidable de carrera profesional ordinario y extraordinario del personal empleado/a público/a de la Xunta de Galicia, que se desarrollará de acuerdo con las siguientes bases:

Primero. *Ámbito subjetivo*

El sistema de carrera será de aplicación a:

Personal empleado público de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Personal empleado público de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico de Galicia enunciadas en la letra a) del artículo 45 de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, que hubiesen adoptado sus estatutos a dicha norma y cuenten con una relación de puestos de trabajo.

Personal funcionario de carrera sujeto a la Ley 17/1989, de 23 de octubre, de creación de escalas del personal sanitario al servicio de la Comunidad Autónoma, perteneciente a las escalas de salud pública y Administración sanitaria.

Personal laboral fijo sujeto al V Convenio colectivo del personal laboral de la Xunta de Galicia de acuerdo con lo establecido en la base quinta.

Segundo. *Carrera ordinaria y número de grados*

El sistema de carrera ordinaria se iniciará con un grado inicial y tendrá cuatro grados más, a los que se accederá con una permanencia en el grado anterior de cinco, seis y siete años respectivamente, siempre que se cumplan los requisitos establecidos y se tenga una evaluación favorable.

Tercero. *Complemento de carrera*

El grado inicial no tendrá aparejada retribución.

Los grados I a IV reconocidos se abonarán mediante el complemento de carrera establecido como retribución complementaria de carácter fijo para el correspondiente cuerpo,



escala o especialidad. Este complemento será adicional a los conceptos retributivos actualmente existentes en la estructura salarial de los funcionarios públicos.

Las cuantías anuales que se perciban por este complemento se devengarán en 12 mensualidades y serán las siguientes (por cada grado):

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

Estas cantidades serán actualizadas anualmente con el porcentaje de incremento que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos para la retribución del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia.

En caso de que el/la funcionario/a de carrera acceda a un grupo o subgrupo superior a través de los procedimientos establecidos de promoción interna, el período correspondiente se podrá computar como período de permanencia a efectos de poder acceder al grado siguiente.

#### Cuarto. *Encuadramiento del grado inicial*

En el primer trimestre de 2019 se tramitará el sistema ordinario de encuadramiento para el acceso al grado inicial de aquellos empleados públicos, que no posean la condición de funcionarios de carrera o no cumplan los requisitos para acceder al sistema extraordinario para, así, posibilitarles la adquisición del grado I.

#### Quinto. *Sistema excepcional y transitorio de los grados I y II*

En el primer trimestre de 2019 se tramitará un sistema excepcional y transitorio de solicitud de encuadramiento para el acceso, por una sola vez, de manera directa al grado I, y de manera anticipada al grado II.



Podrá participar en este régimen extraordinario el personal funcionario de carrera que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo (o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza),
- b) Tener la condición de funcionario/a de carrera en esta Administración y con una antigüedad de al menos cinco años en el cuerpo y/o escala a día 31 de diciembre de 2018.
- c) Cumplir alguno de los criterios de evaluación establecidos en el anexo I de esta sección.

En función de las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera correspondiente al grado I reconocido se producirá de manera progresiva en tres anualidades, con efectos económicos de 1 de enero de cada año, con la distribución que se indica a continuación:

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

No obstante, para los grupos B, C1, C2 y la agrupación profesional de funcionarios/as, en función de las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera correspondiente al grado I reconocido se producirá de manera progresiva en dos anualidades, con la distribución que se indica a continuación y con efectos económicos de 1 de enero de 2019:

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

En el segundo semestre del año 2020, la Dirección General de la Función Pública publicará la convocatoria para que aquellos que tengan reconocido el grado I y cuenten con una antigüedad de 11 años, a través de este régimen transitorio y excepcional, puedan solicitar el encuadramiento en el grado II. Dicho grado será reconocido con efectividad de 1 de enero de 2021 o 1 de enero de 2022, según estén en los grupos B, C1, C2 y la agrupación profesional o en los grupos A1 y A2 respectivamente, a aquellos que cumplan los requisitos



que se establezcan, y su pago se fraccionará en cuatro o tres anualidades respectivamente tal y como se indica a continuación:

– Grupos A1 y A2:

- En 2022 el 25 %.
- En 2023 el 50 %.
- En 2024 el 75 %.
- En 2025 el 100 %.

– Grupos B, C1, C2 y agrupación profesional:

- En 2021 el 33,3 %.
- En 2022 el 66,6 %.
- En 2023 el 100 %.

Los requisitos para acceder al grado II serán los mismos que para el grado I.

En el segundo semestre del año 2023 o 2025, según sea el caso, la Dirección General de la Función Pública publicará la convocatoria para que aquellos/as que tengan reconocido el grado II, y con una antigüedad de 17 años, puedan solicitar el encuadramiento en el grado III. Dicho grado será reconocido con efectividad de 1 de enero de 2024 o 2026, según sea el caso, a aquellos que cumplan los requisitos establecidos.

*Sexta. Laborales fijos y opción de funcionarización.*

El personal laboral fijo sujeto al V Convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia podrá acceder al sistema de carrera profesional previsto en este acuerdo si opta de manera expresa e individualizada por acogerse al proceso de funcionarización y supera el mismo, momento en el que se consolidarán las cantidades percibidas. El período de servicios prestados como personal laboral se le computará como si hubiesen sido prestados como personal funcionario y, además, se les aplicará supletoriamente lo establecido en la cláusula quinta establecida para el personal funcionario de carrera.

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdf59dcb0



**Sétima. *Aplicación año 2019***

La Xunta de Galicia se compromete a promover las modificaciones legislativas necesarias para permitir la aplicación de este acuerdo en 2019.

**Octava. *Sistema ordinario de carrera***

En el plazo de seis meses desde la firma de este acuerdo, la Administración propondrá a la comisión de seguimiento el desarrollo reglamentario del sistema ordinario de carrera para posteriormente ser negociado en la Mesa General de Empleados Públicos.

Se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios de evaluación: la actividad profesional; la formación e innovación; la implicación y compromiso con la organización; la participación en iniciativas y programas especiales, líneas de trabajo específicas o transversales, procesos de cambio, implantación de nuevos sistemas y, en general, actividades singulares que sean acreditadas por la Dirección General de Función Pública como de interés para la actividad administrativa con relevancia para el sistema de carrera profesional por el procedimiento que se establezca reglamentariamente.

**Novena. *Laborales no funcionarizados***

En el caso del personal laboral fijo que, por la discontinuidad de sus servicios o la naturaleza de sus funciones, no resulte posible su funcionarización, en el primer trimestre del año 2019, la Administración propondrá a la comisión de seguimiento de este acuerdo la percepción por este personal de un complemento equivalente al que se establece para el personal recogido en la cláusula quinta, con efectos económicos de 1 de enero de 2019.

**ANEXO I****Criterios generales de evaluación**

Régimen transitorio y excepcional de encuadramiento.

**a) Formación continuada:**

– Recibida: asistencia y, en su caso, superación de cursos organizados e impartidos directamente por la Escuela Gallega de Administración Pública, Academia Gallega de Seguridad Pública, escuelas oficiales de formación del Estado y de las restantes comunidades autónomas, y cursos impartidos en el marco del Acuerdo de formación para el empleo de las administraciones públicas (AFEDAP). La suma de todos los cursos debe consistir en un mínimo de 4 créditos/40 horas.





– Impartida: para los/las empleados/as públicos/as que hayan impartido los cursos anteriores: 10 horas.

b) Realización de todos los cursos de doctorado (sistema anterior al Real decreto 185/1985) o del programa de doctorado hasta el nivel de suficiencia investigadora según los reales decretos 185/1985 y 778/1998, o por la obtención del diploma de estudios avanzados (DEA)/título de doctor/máster universitario oficial, máster universitario-título propio, experto universitario, especialista universitario.

c) Publicación de trabajos científicos y de investigación relacionados con la Administración pública.

d) Dos años de funciones de dirección, subdirección o jefatura de servicio o jefatura de sección o puestos de nivel equivalente.

e) Dos años en situación de excedencia por cuidado de hijos y familiares o en una situación en la que el/la empleado/a público/a, estando exento/a de desempeñar las funciones inherentes a su nombramiento, desarrolle actividades o funciones de interés general o público o de carácter representativo: programas de cooperación internacional, miembro del gobierno u órganos de gobierno de las comunidades autónomas, miembro de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, cargos electivos de representación política, puestos o cargos directivos en organismos o entidades instrumentales del sector público, dispensas para la realización de funciones sindicales, participación en los órganos constitucionales u órganos estatutarios de las comunidades autónomas y, en general, cualquier otra situación similar a las anteriores.

f) Nombramiento, y participación en la totalidad del proceso, como miembro de algún tribunal calificador de procesos selectivos o de provisión de puestos.

g) Dos años de servicios prestados en puestos de trabajos que por sus especiales características de aislamiento, soledad o distancia con centros de formación, muestren dificultades para la realización de actividades formativas. La determinación de estos puestos será hecha por la comisión de seguimiento de este acuerdo, a propuesta de la Administración.

Sección tercera: funcionarización del personal laboral.

Primero. *Objeto*

La finalidad de la presente sección es la de posibilitar que el personal laboral fijo que reúna los requisitos legales para o ingreso en el cuerpo, escala o especialidad y que ocupe



puestos clasificados de funcionario/a en la relación de puestos de trabajo adquiera la condición de personal funcionario de carrera.

Segundo. *Ámbito de aplicación*

1. La regulación contenida en esta sección se le aplicará al personal laboral fijo que se encuentre prestando servicios en la Administración general en el sector público autonómico de Galicia establecido en el artículo 45.a) de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, cuyos puestos de trabajo se encuentren clasificados o se acuerde clasificarlos como funcionarios en las RPT.

Las distintas RPT serán adaptadas, en el caso de reclasificación judicial, a la realidad jurídica de sus ocupantes para que la funcionarización se produzca desde la categoría que posea el empleado/a público/a.

2. Dentro del ámbito señalado en el apartado anterior quedará incluido el personal laboral fijo en los casos de excedencia forzosa y suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, siempre que el puesto se encuentre clasificado o se acuerde clasificarlo como de funcionario en la RPT.

3. Queda excluido el personal laboral al servicio de los entes señalados en el artículo 45.b) de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia (DOG nº 251, de 31 de diciembre) (en adelante, LOFAXGA) y el personal con contrato de alta dirección suscrito de conformidad con el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado mediante Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aun cuando se encontrara prestando servicios dentro del ámbito de aplicación establecido en el apartado primero. Igualmente, la presente disposición tampoco será de aplicación al personal laboral fijo comprendido dentro del ámbito señalado en el apartado primero, cuyo contrato de trabajo se concertará para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, excepto lo que se establezca para el personal fijo discontinuo de contrato igual o superior a nueve meses al año.

Tercero. *Procesos selectivos*

1. Los procesos selectivos establecidos en la presente norma se regirán, con carácter general, por la normativa aplicable para la selección de funcionarios/as de carrera, así como por lo dispuesto en este acuerdo.

Las convocatorias se realizarán de forma autónoma y específica, incluyendo un único turno denominado «Plazas afectadas por el proceso de funcionarización al cuerpo, escala



o especialidad...», en el que solo podrán participar aquellos aspirantes que reúnan los requisitos establecidos en la siguiente base.

En aras de los principios de eficiencia y celeridad, podrán acumularse en una única convocatoria procesos selectivos correspondientes a varios cuerpos, escalas o especialidades.

## 2. Requisitos y condiciones de participación.

a) El personal laboral fijo comprendido en el ámbito de aplicación señalado en la base segunda de la presente sección que ocupe puesto clasificado en RPT como puesto funcional o que se acuerde que el puesto es de esta naturaleza, podrá participar para adquirir la condición de funcionario/a en el proceso de funcionarización que se convoque al efecto para el acceso al cuerpo, escala y, en su caso, especialidad, en el que está adscrito su puesto de trabajo.

b) Los/las aspirantes deberán reunir igualmente el resto de los requisitos que resulten exigibles con carácter general y los específicos establecidos para el acceso al cuerpo, escala o especialidad de que se trate, y, en todo caso, deberán estar en posesión o en condiciones de obtener la titulación académica requerida, así como de la titulación específica que proceda cuando una disposición así lo exija o se desprenda ineludiblemente de la naturaleza y características de la actividad desarrollada.

c) Todos los requisitos deberán poseerse en la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes para la participación en el correspondiente proceso selectivo, con excepción del de la inclusión en el catálogo de puestos de trabajo susceptibles de funcionarización, que deberá cumplirse en el momento en el que produzca sus efectos dicho catálogo, y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera.

d) La participación en el proceso de funcionarización será en todo caso voluntaria, por lo que cada trabajador/a que reúna los requisitos de admisión decidirá libremente sobre su participación o no en el mismo. El hecho de encontrarse clasificado en RPT o acordado que ese puesto debe ser funcional y de reunir el resto de los requisitos exigidos no genera derecho alguno a la adquisición de la condición de funcionario, siendo el único sistema válido para obtener tal vinculación jurídica la superación del proceso selectivo convocado al efecto.



**Cuarto. Sistema selectivo**

1. El sistema de selección consistirá en la superación de un concurso-oposición. El número de temas que integren el correspondiente programa de la fase de oposición será de quince temas para los cuerpos, escalas y especialidades adscritas al grupo A1, doce temas para los cuerpos, escalas y especialidades adscritas al grupo A2, diez temas para los adscritos al grupo B, nueve temas para los adscritos al grupo C1, seis temas para los cuerpos, escalas y especialidades adscritas al grupo C2 y tres temas para la agrupación profesional de funcionarios.

2. El ejercicio, que será tipo test, se calificará de cero a diez puntos, siendo necesario obtener un mínimo de cinco puntos para superarlo.

3. La Consellería de Hacienda impulsará las medidas oportunas para facilitar a los interesados la formación necesaria para que concurran a las pruebas selectivas previstas en esta base en las condiciones más idóneas.

4. En la fase de concurso, que puntuará al máximo legal permitido, se podrán tener en cuenta los procesos superados para el acceso a la categoría de laboral desde la cual se presenta la funcionarización, años de servicio en la Administración en el puesto de funcionario o acordado funcionarizar, así como los cursos de formación y perfeccionamiento impartidos directamente por la Escuela Gallega de Administración Pública, Academia Gallega de Seguridad Pública, escuelas oficiales de formación del Estado y de las restantes comunidades autónomas y cursos impartidos en el marco del Acuerdo de formación para el empleo de las administraciones públicas (AFEDAP).

5. El contenido de cada una de las distintas convocatorias será objeto de negociación con las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

6. Con la finalidad de avanzar hasta una única relación jurídica funcional de los empleados públicos dependientes de la Dirección General de la Función Pública, en los años 2019, 2020 y sucesivos, se convocarán los procesos de funcionarización necesarios para funcionarizar el máximo número posible de puestos de personal laboral según las categorías objeto de funcionarización que se determinen.

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0



Quinto. *Efectos de los procesos de funcionarización*

1. Personal laboral que supere los procesos de funcionarización: adquisición de la condición de funcionario/a.

a) El personal laboral fijo que supere el proceso selectivo de acceso podrá adquirir la condición de funcionario/a de carrera de acuerdo con los requisitos y el procedimiento establecido por la normativa de general aplicación, con las peculiaridades previstas en el presente acuerdo.

b) En el plazo de presentación por los aspirantes de la documentación acreditativa de que reúnen los requisitos exigidos para el nombramiento como funcionario/a de carrera, y de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado mediante Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se suscribirá un acuerdo de extinción del contrato de trabajo condicionado a la toma de posesión como funcionario/a de carrera, tras la cual quedará extinguida su vinculación laboral con la Xunta de Galicia, procediéndose de oficio por la Dirección General de la Función Pública a la realización de las correspondientes anotaciones en el Registro de Personal. Dicho personal conservará las excedencias en categorías laborales concedidas antes de la adquisición de su condición de funcionario de carrera.

2. Efectos de la toma de posesión.

a) La toma de posesión como funcionario de carrera se efectuará con carácter definitivo en el mismo puesto que viniera ocupando como personal laboral en la fecha que se señale al efecto en la resolución por la que se acuerde dicho nombramiento. Desde el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera, le será de plena aplicación a todos los efectos la normativa general en materia de función pública de la Comunidad Autónoma.

b) La toma de posesión implicará la renuncia voluntaria a la condición de personal laboral.

c) Conforme a lo dispuesto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública, y en su normativa de desarrollo, a efectos de antigüedad se reconocerán la totalidad de los servicios indistintamente prestados en cualquier Administración pública.

d) El personal laboral fijo solo podrá funcionarizarse en el puesto objeto de funcionarización al que pertenece la categoría del interesado.

El puesto en el que se funcionariza el personal fijo discontinuo de contrato con una duración igual o superior a 9 meses al año es el que ocupe en el momento de resolución del



proceso de funcionarización, excepto que el mismo tenga otro titular con carácter definitivo, supuesto éste en el que se funcionarizará en su destino definitivo de la misma categoría objeto de funcionarización a la que concurre. Igual medida para puestos análogos podría proponerse en la comisión de seguimiento para el resto de los ocupantes de puestos con destino no definitivo.

### 3. Retribuciones.

a) El personal laboral fijo que supere el correspondiente proceso de funcionarización, a partir de la toma de posesión como funcionario de carrera pasará a devengar todas sus retribuciones con arreglo al sistema, conceptos y cuantías establecidos con carácter general para los funcionarios de carrera de la Comunidad Autónoma.

b) Al personal laboral fijo que, por consecuencia del proceso de funcionarización adquiera la condición de funcionario de carrera y, por lo tanto, continúe en el mismo puesto de trabajo objeto de funcionarización, se le garantizan las retribuciones brutas que estaba percibiendo como laboral fijo si éstas fueran superiores a las que les correspondan como funcionario mientras permanezca en ese destino. La diferencia de retribuciones entre funcionario y laboral se hará efectiva mensualmente mediante un complemento personal de funcionarización.

Este complemento no será ni compensable ni absorbible, salvo que se incrementen las retribuciones complementarias de este personal por alguna causa que no derive de los incrementos anuales que con carácter general establezcan las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma.

c) Se le garantiza al personal laboral funcionarizado, en el primer trienio que cumpla con la condición de funcionario, una cuantía económica no inferior a la que le correspondería a un trienio de personal laboral.

#### Sexto. *Personal laboral que no supere los procesos de funcionarización*

1. El personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación establecido en la base segunda que, encontrándose incluido su puesto de funcionario en la RPT y no supere el proceso de funcionarización u opte voluntariamente por no participar en el mismo, continuará en el puesto de trabajo que desempeñe o en el que tenga reservado, cuando reingrese, sin que se modifique la naturaleza jurídica de dicho puesto.

2. Este personal conservará los derechos que se deriven de su condición de personal laboral fijo, sin menoscabo de sus expectativas de promoción profesional en aquellos pues-

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0



tos de trabajo de naturaleza laboral existentes en el ámbito de aplicación del V Convenio colectivo del personal laboral de la Xunta de Galicia.

Séptimo. *Comisión de funcionarización*

1. Dependiendo de la Dirección General de la Función Pública se creará una comisión de funcionarización, integrada por un máximo de nueve funcionarios/as públicos/as designados/as por el conselleiro de Hacienda, uno/a de los cuales será designado/a presidente/a y otro secretario/a, con voz y voto. Tanto el/la presidente/a como el secretario/a serán designados/as entre el personal adscrito a la Dirección General de la Función Pública y el resto de vocales entre funcionarios/as de la Xunta de Galicia.

2. Mediante orden del conselleiro también se podrán crear subcomisiones de funcionarización dentro del ámbito de aquellas consellerías o entes cuando la especialidad y/o el número de los puestos de trabajo objeto del proceso de funcionarización u otras circunstancias organizativas así lo aconsejen. Tanto el/la presidente/a como los/las vocales de dichas comisiones estarán integradas por personal de la consellería en cuestión, a propuesta de su titular. El secretario será designado entre funcionarios/as de carrera.

3. A estas comisiones les serán de aplicación las instrucciones de los tribunales de selección.

Octavo. *Listas de espera*

Después de la primera oposición a la escala, cuerpo, grupo, subgrupo o agrupación de funcionarios donde ya estén laborales funcionarizados, se establecerá una única lista de llamamientos donde se valorarán por igual los servicios prestados con relación jurídica funcional y laboral en la categoría funcionarizada en tal clasificación funcional.

Hasta que se produzca lo establecido en el párrafo anterior, las listas actuales existentes para la contratación de personal laboral o para el nombramiento de personal funcionario se mantendrán vigentes y, por lo tanto, los llamamientos se harán respetando, en todo caso, la lista de contratación en la que antes de la funcionarización de los puestos estos estaban clasificados en la RPT.

En caso de ser necesaria, mientras tanto, la confección de una nueva lista de llamamientos ésta será única para puestos de naturaleza funcional o laboral computándose por igual los servicios prestados en puestos de distinta naturaleza en relación a la lista que se establezca.





En este sentido, se modificará el actual decreto de listas de contratación temporal y nombramiento de personal interino.

*Noveno. Valoración de los servicios prestados en caso de concurso o promoción interna*

El tiempo de servicios prestados como personal laboral en categorías a funcionarizar y los desempeñados como funcionario/a en los grupos, subgrupos, cuerpos, escalas, agrupaciones tendrán la misma valoración y a tal efecto así se establecerá en las bases de las convocatorias de los concursos y promociones internas.

*Décimo. Promoción interna*

Se modificará, en su caso, la normativa para permitir la promoción interna del personal que se funcione sin tener que esperar al transcurso de dos años desde la fecha de toma de posesión como funcionario/a de carrera.

Se fomentará la promoción interna vertical de categorías laborales a puestos funcionariales.

*Undécimo. Prestación de los servicios*

Para el correcto mantenimiento de los servicios públicos, la prestación de los servicios por parte de los empleados públicos funcionarizados serán las mismas que antes de la funcionarización en tanto en cuanto no se acuerden otras distintas.

*Decimosegundo. Falta del requisito de titulación*

En el supuesto de que algún personal laboral no estuviera en posesión del requisito de la titulación para participar en un proceso de funcionarización a una determinada escala, cuerpo, grupo o subgrupo, tras la valoración de la pertinencia por parte de la Administración, se podrán establecer los mecanismos para facilitar la formación que conlleve la obtención de dicho requisito.

*Decimotercero. Las tablas de equivalencias entre personal laboral y funcionario*

La relación de categorías y de puestos susceptibles de funcionarización se establecerán bajo los criterios de máxima amplitud posible con la finalidad de funcionarizar lo máximo que la normativa permita. Con dicho objetivo las relaciones de categorías y de puestos serán revisados periódicamente.

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0





En la negociación de la funcionarización se tenderá a la máxima amplitud en el número de categorías que sean susceptibles de incluir en la funcionarización, así como también al máximo posible de personas objeto de funcionarización.

Sección cuarta. Anexo: ofertas de empleo 2018-2020 y su desarrollo

Primero. *OPE 2019*

La OPE 2019 se aprobará en el primero trimestre de 2019. Se incluirán los compromisos asumidos en el acuerdo de peones camineros firmado en el año 2018 y publicado en el DOG el día 11 de diciembre de 2018.

En esta OPE se contemplará un mínimo de 525 puestos de tasa de reposición ordinaria por acceso libre, 730 de estabilización por acceso libre y 800 de funcionarización.

Además, en relación al Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar, se convocará, en este ejercicio de 2019, un mínimo del 50 % de las plazas para estabilización a mayores de las señaladas anteriormente y, además, el 100 % de las plazas de 12 meses sujetas a la estabilización del personal del SPDCIF.

Segundo. *OPE 2020*

En la OPE 2020 se contemplará un mínimo de 550 puestos de tasa de reposición ordinaria por acceso libre, 900 de estabilización por acceso libre (de los que unos 600 serán puestos del Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar) y 800 de funcionarización.

Tercero. *Acumulación de procesos*

En los procesos a convocar en el primer trimestre de 2019 se acumularán a las convocatorias de la OPE de 2018 los procesos coincidentes de las OPE de 2016 (con 192 puestos) y 2017 (con 421 puestos).

Cuarto. *Promoción interna separada*

En cada una das OPE 2019 y 2020 se incluirá un número de plazas de promoción interna separada. En la OPE 2018 se incrementarán 50 plazas en la promoción interna separada, pasando a un total de 200 (20 del A1; 60 del A2; 95 del C1; y 25 del C2). Igual porcentaje de promoción interna se tendrá en cuenta como mínimo en las OPE 2019 y 2020 en esta promoción interna separada (que consiste en un 40 %).



Las convocatorias de los procesos de promoción interna eximirán, total o parcialmente, de alguna de las pruebas selectivas exigidas al personal de nuevo ingreso y/o reducirán parte del temario, así como podrán guardar notas para las siguientes pruebas.

Junto con todos estos procesos de estabilización, funcionarización, acceso libre y promoción interna, se desarrollarán procesos para permitir la movilidad de los empleados públicos.

Para la agilización y simplificación de todos los procesos contemplados en este acuerdo se procurarán tribunales únicos agrupando procesos similares dentro del mismo cuerpo, escala y especialidad; en concreto, las plazas de los anexos I, II, III del Decreto 160/2018, de 13 de diciembre, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2018 (DOG nº 239, de 17 de diciembre) se unificarán, así como de sus órganos de selección.

#### Quinto. *OPE extraordinarias*

Además de las OPE ordinarias de los años 2018, 2019 y 2020, se podrá, de ser necesario, publicar, además, para alcanzar los objetivos previstos en los acuerdos firmados, OPE extraordinarias en los años 2019 y 2020.

#### Sexto. *Procesos selectivos*

Con carácter general los procesos selectivos se desarrollarán mediante la modalidad de concurso-oposición.

Las excepciones a esta previsión (que serán mediante oposición, solo se producirían, en su caso, en los procesos del anexo I -citado en la cláusula cuarta- que no se acumulen por no existir puestos de otros anexos), serán tratadas dentro de la comisión de seguimiento del acuerdo y, posteriormente, negociadas en la Mesa General del Empleo Público.

La valoración de los méritos consistirá en el 35 % sobre o total del proceso en relación a antigüedad y el 5 % también en relación al proceso con los cursos realizados. Las bases serán tratadas en la comisión de seguimiento del acuerdo y, posteriormente, negociadas en la Mesa General de Empleados Públicos.



Sección quinta: comisión de seguimiento.

Se constituye una comisión de seguimiento con las funciones de vigilancia, interpretación y control, así como las que se señalan en el presente acuerdo, que estará compuesta por un miembro de cada una de las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al mismo, y un número igual de personas por parte de la Administración. Presidirá la persona titular de la Dirección General de la Función Pública o persona en la que éste delegue y será secretario/a un/una funcionario/a público/a con rango de subdirector/a general o jefe/a de servicio, que actuará con voz pero sin voto.

Se mantienen las comisiones de seguimiento sectoriales con el mismo cometido que el establecido en el acuerdo firmado el 18 de octubre de 2017 y con la composición derivada de este acuerdo.

La comisión y las subcomisiones derivadas de este acuerdo sustituirán a las del Acuerdo de 18 de octubre e interpretarán, además, las cuestiones que surjan en la implementación de aquel y de este acuerdo, entre ellas las derivadas del número de plazas finales a convocar derivadas de los plazos de uno y de otro acuerdo.

Disposición final. *Entrada en vigor*

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

CVE-DOG: lwdfcx76-nzn6-72a5-etc4-geimdt59dcb0

