

ALEGACIÓNS DO SINDICATO DE EMPREGADOS PÚBLICOS DE GALICIA (SEPGA) Á RPT CONSELLERÍA FACENDA E ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En relación coa documentación achegada a esta organización sindical, concretamente, respecto da Memoria funcional da modificación da RPT da citada consellería, realizamos as seguintes alegacións/observacións:

MODIFICACION DA FORMA DE PROVISIÓN DE POSTOS DE XEFATURAS DE SERVIZO

Obsérvase que se cambian nove postos na súa forma de provisión, de tal xeito que se procede a modificar a súa provisión dende Concurso Específico (en adiante CE) a Libre Designación (en adiante LD).

A este respecto, indicamos que visto o establecido na RESOLUCIÓN do 25 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións para a tramitación de relacións de postos de traballo e a determinación dos criterios de excepcionalidade e funcións que definen as características que motivan a especial responsabilidade ou cualificación profesional dos postos de traballo de libre designación, de nivel 28 ou inferior, da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia, estamos en desacordo con que postos que xa se atopaban como CE pasen a LD.

A Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, no artigo 91, relativo ao “Concurso específico”, no seu apartado 1, establece que:

“Artigo 91. Concurso específico

1. O concurso específico aplicarase como sistema de provisión para aqueles postos de traballo para os que, polas súas peculiaridades, así se determine na relación de postos de traballo.

As xefaturas de servizo ou postos de nivel equivalente proveranse por este sistema, salvo aqueles que, polos seus especiais características, deban proverse polo sistema de libre designación, con convocatoria pública.”.

Considerando o lento desenvolvemento legislativo dunha cuestión que data do ano 2015 que indica, que a forma habitual de provisión será o concurso específico, observamos unha marcada tendencia, da que esta RPT é claro exemplo, de que aquelas prazas que se atopan clasificadas coma de CE, insistimos sen terse convocado ningún concurso específico para a súa cobertura, **cambian a súa forma de cobertura a LD argumentando un criterio de excepcionalidade.**

Dende esta organización sindical se aposta por unha administración pública profesionalizada, independente e ao servizo da cidadanía.

Así, entendemos que lonxe desta liña, se cuestiona a confianza dos empregados públicos coma garantes dunha axeitada xestión, con criterios de obxectividade e independencia, ao marxe, polo tanto, do que pretende fixar no seu artigo 22, a lei 2/2015 do empregado público de Galicia.

Por outra banda, a aplicación dos criterios de excepcionalidade que contempla resolución de 25/02/2016, case en todo o seu contido, son circunstancias que son propias e esixibles de calquera funcionario (confidencialidade, protección de datos, exercicio da inspección etc) e non de persoas designadas en libre designación. A modo de exemplo cabe indicar que moitos empregados públicos, desde os postos máis básicos de a agrupación profesional ata o corpo superior ou escalas teñen acceso a datos que son confidenciais ou de protección como poden ser sanitarios, violencia de xénero, menores etc. A maior afondamento, chama a atención que situacións como as que a propia memoria funcional indica “ a obriga de cumprir os estritos criterios de independencia que para o control dos fondos comunitarios esixen as institucións comunitarias” se orienten a una LD coas circunstancias de todos coñecidas respecto a esta forma de provisión, cando o CE claramente outorga unha maior independencia. Na mesma liña por exemplo podemos citar a condición de axente da autoridade, condición que na administración autonómica galega ostentan centos de inspectores de distintas consellerías que, loxicamente, non se proveen por LD.

Chama particularmente a atención a circunstancia de que ata o de agora, estes postos estiveran recollidos na RPT como postos a cubrir mediante CE e de súbito agora se observe que é necesaria a aplicación de criterios de excepcionalidade, que por outra parte poden servir tanto para unha forma de provisión de libre designación coma para o contrario, dada a amplitude e vaguidade dos criterios establecidos na Resolución que indican as instrucións, que recordamos, segundo se cita na propia resolución dítanse para que as consellerías teñan unha interpretación e non son de obrigado cumprimento senón de apreciación. **Con esta actuación o que pasa a ser excepcional, ou case testemuñal, é a forma de provisión por CE.**

Para finalizar, ademais dáse a circunstancia de que se poden asignar prazas que ata o de agora se atopan ocupadas en comisión de servizos de tal xeito que se consoliden niveis dunha forma estraña, dado que en lugar de proverse por CE se poden asignar as mesmas persoas que foron elixidas para ocupalas en comisión de servizos. Así, **a través desta modificación da RPT, vaise permitir ás persoas que ocupan estes postos consolidar o nivel, sen que estes postos fosen nunca ofertados a través dun concurso específico.** Aspecto este que poderá ser “legal” pero, cando menos, resulta eticamente reprobable.

En coherencia co exposto, rexeitamos que as dúas prazas de xefatura de sección, nivel 25, na Dirección Xeral de Simplificación Administrativa sexan de LD ao indicar que aportan colaboración técnica ao persoal auditor. O simple feito de crear prazas LD que xa descendan a niveis inferiores ao 28, a pesar de ver recollidas na anteriormente citada resolución de Función Pública, é un síntoma máis dunha administración que non se orienta á profesionalidade e independencia dos seus membros.

En liña co anterior, e polo que se refire a algunhas prazas concretas, na páxina 5 da memoria funcional, dise (os subliñados son nosos):

*“Nos postos de traballo de xefaturas de servizo desta División de Auditoría Pública e Control Financeiro, ademais do establecido a continuación, modifícase a súa forma de provisión, pasando de concurso específico a libre designación. A provisión polo sistema de libre designación realízase de conformidade co establecido na instrución cuarta, apartado 3.2 (“a realización das funcións de avaliación, auditoría e investigación, sobre o funcionamento dos servizos públicos”) a Resolución do 25 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública...En concreto as ditas xefaturas de servizo asumen unhas competencias que supoñen unha responsabilidade análoga á esixible ao titular da Subdirección Xeral. Ademais, supón unha **especial responsabilidade por garantir a protección dos datos persoais** que conteñen os expedientes que deben controlar, **así como a obriga de cumprir co sinalado polo artigo 46.3 da Lei 9/2007, do 13 de xuño, de Subvencións de Galicia** (“o persoal controlador que realice o control financeiro de subvencións deberá gardar a confidencialidade e o segredo respecto dos asuntos que coñezan por razón do seu traballo”), **e a obriga de cumprir os estritos criterios de independencia que para o control dos fondos comunitarios esixen as institucións comunitarias.**”*

Respecto de tales afirmacións, sinalar que:

1. O criterio relativo á “*especial responsabilidade por garantir a protección de datos persoais*” serviría para xustificar que a maioría dos postos de traballo da xunta, incluídos os da agrupación profesional, se tivesen que prover mediante libre designación. Pensemos no ámbito da Sanidade, onde a maioría do persoal traballa

en expedientes administrativos (acceso a historias clínicas, reclamacións patrimoniais en materia sanitaria, resolución de recursos fronte a resolucións denegatorias dunha segunda opinión médica, etc. etc.) que conteñen datos en materia de saúde (enfermidades, tratamentos, intervencións cirúrxicas,...). O mesmo se pode dicir do persoal doutros departamentos con competencia en materia de educación, servizos sociais, servizos xudiciais, etc. etc.

Tal criterio, polo tanto, levaríanos a que non houbera prazas de concurso, sexa este específico ou xeral. A maioría das prazas terían que ser de LD.

- 2. É, cando menos, curioso que implicitamente se diga que “a obriga de cumprir os estritos criterios de independencia que para o control dos fondos comunitarios esixen as institucións comunitarias.” se consegue mediante o establecemento da forma de provisión de estes postos mediante libre designación.**

Dende o noso punto de vista, o que realmente outorga a independencia da que se fala é a cobertura mediante CE de ditos postos. Isto permitirá ás persoas que os ocupen actuar con criterios técnicos e obxectivos sen que se poidan ver condicionados por indicacións ou presións externas ou por propia autocensura, debido ao temor a que as cesen no caso de que realicen algunha actuación que, a pesar de ser correcta, obxectiva e axustada a dereito, saiban que poida non gustarlle á persoa ou persoas que ocupen o posto ou postos dos que, dunha ou doutra forma dependa.

Na páxina. 8 da memoria volve a empregarse o mesmo argumento. Argumento que, polas razóns expostas e por outras moitas que se poderían indicar, non se sostén.

Igualmente, noutra orde de cousas, a referencia a que, tanto respecto destas prazas como máis adiante na memoria funcional se fai en idénticos termos a outras xefaturas de servizo, relativa a que “ditas xefaturas de servizo asumen unhas competencias que supoñen unha responsabilidade análoga á esixible ao titular da Subdirección Xeral.”, tampouco parece moi acertada. De ser así, deberían ter os mesmos emolumentos ca persoa que ocupa unha subdirección.

AMORTIZACION DE PRAZAS COA SITUACION DE NON VACANTES

Na memoria funcional, sen ánimo de facer unha descrición pormenorizada, obsérvase en distintas ocasións situacións nas que se amortizan prazas NON VACANTES, que ou ben se atopan ocupadas, ou ben a persoa ten situación de comisión de servizos noutra praza ou están ocupadas en adscrición provisional.

Na memoria indícase que no expediente se atopa comprobación da comunicación de tal circunstancia. A pesar que se indica por parte da consellería que a aceptación de tal circunstancia non é necesaria, SEPGA considera coma unha mostra de respecto polo empregado público que se prioricen nas amortizacións as prazas VACANTES PURAS e en todo caso aquelas nas que a persoa titular do posto acepte a amortización, rexeitando actuacións de amortizacións e desaloxo da praza forzosamente.

DIRECCION XERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Congratulámonos como organización sindical que representa ao persoal funcionario que, por fin, dende os órganos políticos da Administración autonómica se decaten da necesidade de dotar axeitadamente un departamento clave no funcionamento de calquera administración ou incluso de calquera organización se fixeramos unha equivalencia da Función Pública cun departamento de Recursos Humanos.

Pero tamén lamentamos que esta decisión chegue moi tarde, xa que esta necesidade existe dende fai décadas e tendo en conta que dita necesidade ven motivada precisamente polas actuacións derivadas da *“Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público”*, que precisamente aborda situacións que se teñen producido por distintas causas pero entre elas a incapacidade das administracións públicas para abordar o que sempre se considerou un axeitado funcionamento na provisión de postos de traballo e na carreira administrativa mediante a convocatoria regular (cada 2/3 anos) de procesos selectivos regulares, axustados aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e tamén de concursos de traslados dos seus empregados.

Somos conscientes de que non se trataba dun mal funcionamento por incapacidade dos responsables dos servizos e subdireccións nin polo seu persoal, senón da falla, nuns casos, de sensibilidade por parte das persoas responsables da Administración da Xunta de Galicia e, noutros, debido a unha deficiente xestión en materia de políticas de provisión de persoal para os servizos públicos da Comunidade Autónoma. Dependentes da Xunta de Galicia.

Porén chámamos a atención a cuestión da aparentemente menor dotación de novo persoal para o Servizo de concursos da Subdirección Xeral de Provisión de Postos e Selección de Persoal, na que unicamente se crean unha xefatura de sección e unha xefatura de negociado, respecto a outras unidades da Dirección Xeral.

Entendemos que precisamente un dos problemas que presenta a Función Pública e que repercute tamén no desenvolvemento das tarefas da Administración a través dos seus empregados públicos é a alarmante carencia de concursos e a tardanza en resolvelos que afecta a tódolos corpos e grupos da administración pero que acada situacións

incomprensibles nalgunhas escalas nas que en case que trinta anos unicamente se ten celebrado un concurso co todo o que da lugar a comisións de servizos en cadea, dificultade para conciliar a vida laboral e familiar, frustración dos empregados públicos, ...,etc.

Incluso esta carencia chega a afectar ás persoas que se incorporan mediante os procesos selectivos, pois téñense dado situacións de adscricións provisionais de tres, catro e incluso máis de seis anos para o persoal que superou un dos escasos procesos selectivos.

Entendemos que o sistema de provisión de postos e selección de persoal é unha cadea con distintos eslabóns e que se ben agora existe unha grande demanda motivada polos procesos selectivos derivados da lei 20/2021, do 28 de decembro, non é menos certo que tamén hai un grande atasco nos concursos e que posteriormente aos procesos selectivos ou incluso simultaneamente é necesario realizar os pertinentes concursos do persoal dos distintos grupos, corpos e escalas, entre outros, a fin de que non se ofrezca postos a persoal de novo ingreso que, primeiro se deberían ter ofrecido en concurso.

Por iso a debilidade dun determinado eslabón, como pode ser a unidade adicada aos concursos, ademais dos prexuízos que causa as persoas que xa ostentan a condición de empregado público, pode afectar a toda a cadea.

Por iso consideramos que se debe avaliar axeitadamente esta cuestión e reforzar convenientemente o Servizo de Concursos.

Dirección Xeral de Simplificación Administrativa

Polo que se refire a este centro directivo, no apartado de creacións, na memoria funcional da modificación da RPT dise que *“Na Dirección Xeral de Simplificación Administrativa créase o posto de traballo Subdirector/a Xeral de Análise e Estudos...”*.

A continuación dise (os subliñados son nosos):

*“Así mesmo, hai que salientar a natureza transversal e especializada desta dirección xeral, na que as súas actuacións, que inclúen **labores de investigación específicos**, están concibidas para garantir o exercicio dos dereitos e deberes da cidadanía vinculados ao **correcto funcionamento dos servizos públicos**, así como a transformación derivada dos novos marcos normativos e das recomendacións internacionais en materia de **transparencia, integridade**, participación, avaliación do rendemento e dirección por obxectivos, entre outras, feito que se ve reforzado coa asunción da **nova competencia en materia de integridade** e que supuxo a **posta en marcha da Canle de Denuncias e ademais as tarefas a planificación e xestión dos plans antifraude**. Pola súa banda, a xestión de fondos procedentes do Instrumento de*

recuperación Next Generation a través de la recepción de fondos REACT-EU e da participación na execución do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia **esixen maiores responsabilidades á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de integridade institucional** que, en coordinación con outros órganos transversais e en beneficio das consellerías e das entidades instrumentais do sector público autonómico, tamén se exercerán dende esta dirección xeral...

... Ademais, **a xestión da canle de denuncias vai supoñer un incremento das tarefas de instrución, que fai preciso reforzar o persoal de apoio ao persoal auditor ao que se lle encomenden estas tarefas**, que supoñen un **traballo de dificultade engadida tendo en conta a confidencialidade e detalle que poden supoñer as denuncias en materia de integridade.**”.

Finalmente, dise que:

“Tendo isto en conta, **considérase necesaria a creación de dous postos de xefatura de sección** que presten a colaboración técnica que precisa o persoal auditor e analista no ámbito das **funcións de avaliación, auditoría e investigación sobre o funcionamento dos servizos públicos que ten atribuídas**. As ditas funcións xustifican a súa provisión polo sistema de libre designación, de conformidade co establecido na instrución cuarta, apartados 1.2 (“asesoramento e dependencia directa dun alto cargo”) e 3.2 (“a realización das funcións de avaliación, auditoría e investigación, sobre o funcionamento dos servizos públicos”) da Resolución do 25 de febreiro de 2016...”.

Segundo se indica na memoria funcional, **estas seccións dependerían directamente da persoa titular da Dirección xeral de Simplificación Administrativa.**

En relación á dita proposta de creación e, singularmente, polo que se refire á creación das dúas seccións e a súa provisión polo sistema de libre designación, o director xeral de Simplificación Administrativa, na reunión da Mesa Previa da Mesa Xeral de Funcionarios Públicos celebrada ás 12.00 horas do 27 de febreiro de 2023, comentou que elo obedecía, entre outros, á **publicación no Boletín Oficial do Estado do pasado 21 de febreiro da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción.** Elo toda a vez que, o desempeño de ditos postos tiñan unhas especiais esixencias en materia de confidencialidade, secreto e sxiilo profesional, sendo que, a modo ilustrativo, dixo que a devandita norma contemplaba sancións por infraccións leves, para quen a infrinxira no marco da súa aplicación, de ata dez mil euros (10.000,00).

Ao respecto cómpre sinalar que:

1.

Todo o persoal dos servizos públicos da Xunta de Galicia e dos organismos dependentes ten a obriga de manter o secreto e a confidencialidade da información que coñeza con motivo do desempeño das súas funcións. Singularmente, aqueles que traballan con expedientes nos ámbitos sanitario, social, de xustiza,...

O incumprimento desa obriga e doutras obrigas directa ou indirectamente vencelladas, pode ter consecuencias bastante máis graves para o dito persoal que as que comenta o director. Así, sen ánimo de ser exhaustivo, a **Lei Orgánica 10/1995, do 23 de novembro, do Código penal**, dentro do **TÍTULO XIX**, relativo aos “*Delitos contra a Administración pública*”, no seu **CAPÍTULO IV**, que leva por título “*Da infidelidade na custodia de documentos e da violación de secretos*”, fai referencia a diferentes tipos penais que poden ser imputados aos empregados públicos. A continuación reproducense algúns dos artigos do dito capítulo:

“Artigo 413.

*A autoridade ou funcionario público que, a propósito, subtraer, destruír, inutilizare ou ocultar, total ou parcialmente, documentos cuxa custodia lle estea encomendada por razón do seu cargo, incorrerá nas penas de prisión dun a catro anos, **multa de sete a vinte e catro meses, e inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo de tres a seis anos.***

Artigo 414.

*1. Á autoridade ou funcionario público que, por razón do seu cargo, teña encomendada a custodia de documentos respecto dos que a autoridade competente haxa restrinxido o acceso, e que a propósito destrúa ou inutilice os medios postos para impedir ese acceso ou consinta a súa destrución ou inutilización, incorrerá na pena de **prisión de seis meses a un ano ou multa de seis a vinte e catro meses e, en calquera caso, inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo dun a tres anos.***

Artigo 415.

A autoridade ou funcionario público non comprendido no artigo anterior que, a propósito e sen a debida autorización, acceder ou permitir acceder a documentos secretos cuxa custodia lle estea confiada por razón do seu cargo, incorrerá na pena de multa de seis a doce meses, e inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo dun a tres anos.

Artigo 417.

1. A autoridade ou funcionario público que revelar secretos ou informacións dos que teña coñecemento por razón do seu oficio ou cargo e que non deban ser divulgados, incorrerá na pena de multa de doce a dezaoito meses e inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo dun a tres anos.

Se da revelación a que se refire o parágrafo anterior resultase grave dano para a causa pública ou para terceiro, a pena será de prisión dun a tres anos, e inhabilitación especial para emprego ou cargo público por tempo de tres a cinco anos.

2. Se se tratase de segredos dun particular, as penas serán as de prisión de dúas a catro anos, multa de doce a dezaoito meses, e suspensión de emprego ou cargo público por tempo dun a tres anos.”.

2. Polo que se refire a motivar a forma de provisión das dúas seccións polo sistema de libre designación en base á súa dependencia de alto cargo, sinalar que:

- a) Non se considera adecuado que as persoas que vaian a ocupar eses postos dependan directa e funcionalmente dun alto cargo, se realmente van a realizar labores de inspección, instrución,... de forma independente e obxectiva no marco da aplicación da Lei 2/2023, do 20 de febreiro.
- b) Cara o exterior (persoas afectadas por tales procesos como denunciante ou denunciadas; cidadanía en xeral) non se estaría a transmitir unha imaxe de transparencia, obxectividade, defensa da integridade, adecuada protección das persoas denunciante e das denunciadas, etc. etc.

É por todo o exposto que O SEPGA PROPÓN:

- 1. Que as seccións pasen a nivel 28 concurso específico e que pasen a depender funcionalmente da Intervención Xeral da Comunidade Autónoma, sen prexuízo de que organicamente poidan depender da Dirección Xeral de Simplificación Administrativa.
- 2. Que se arbitre un procedemento para que na instrución de procedementos derivados da aplicación da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, poida intervir outro persoal con nivel de xefatura de sección ou superior seleccionado a través de concurso (xeral, específico ou especial). Todo elo, coa finalidade de que teñan a suficiente independencia para realizar o seu traballo de forma profesional, imparcial e obxectiva.

Solicítase igualmente aos responsables da Consellería de Facenda que se dea acceso ás OOSS ao deseño do procedemento que se arbitre para a entrada, análise e, de selo caso, instrución deste tipo de procedementos.

Outras cuestións:

1. Debe facerse a cita completa da Lei 20/21, do 28 de decembro, de Medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público. No texto da memoria cítase unicamente como “Lei 20/2021”.

2. Por outra banda, na memoria, para xustificar o aumento de postos na Dirección Xeral da Función Pública, ademais doutras xustificacións pouco concretas e pouco ou nada motivadas, mesmo xenéricas nalgúns (“*Por cuestións organizativas e de eficiencia no desenvolvemento das funcións previstas para determinadas xefaturas de sección, pasan a depender da dirección xeral, coa finalidade de realizar tarefas máis transversais e de coordinación dentro da dirección*”), fálase de aumento exponencial dos recursos en vía administrativa e xudicial.

Dende o SEPGA solicitamos que se nos facilite información ao respecto: número de recursos, temática dos recursos, etc.

3. Igualmente, gustaríanos saber cal vai a ser a forma de provisión dos postos que crean e cando teñen previsto que se produza a súa cobertura.

POSTOS ABERTOS A OUTRAS ADMINISTRACIÓNS AUTONÓMICAS, MUNICIPAIS OU ESTATAL

Aínda que as novas prazas na maior parte se dirixen ao persoal da Administración autonómica (así ocorre con tódalas prazas novas da Dirección Xeral de Función Pública) hai algunhas excepcións, indicadas coma prazas A11, abertas a outras administracións.

Neste senso consideramos que esa apertura:

Carece dunha axeitada e suficiente motivación, xa que entendemos que todas poden ser desempeñadas por persoal da administración autonómica; de feito nalgúns casos se créanse varias xefaturas de negociado en unha unidade, nas que unhas son para persoal de la Administración Autonómica e porén, aínda tendo o mesmo desempeño e funcións outra praza é A11 (Exemplo Servicio de Listas de contratación de persoal onde se crean 3 negociados dos que dous son para persoal de la admón. autonómica un é A11).

Inexistencia dunha lóxica reciprocidade entre as outras administracións para as que

se abren prazas na administración autonómica galega, dado que nos seus cadros de persoal e nas súas RPT non hai a mesma situación, feito que de por si sería suficiente para non realizar estas habituais “*aperturas*”.

Polo demais, remitímonos ao dito polos representantes do SEPGA na mesa de negociación celebrada o pasado 23.02.2023 entre representantes da Consellería e das organizacións sindicais e na mesa previa á Mesa Xeral de Funcionarios do 27.02.2023.

Finalmente, sinalar que bótase en falta a memoria económica, na que se xustifique adecuadamente o custo, debidamente desagregado e fundamentado, e o financiamento da RPT.

Atentamente,

O COMITÉ EXECUTIVO SEPGA.