Alegaciones del Sindicato de Empleados Públicos de Galicia (SEPGA) al *"PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DE LA PROGRESIÓN EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA XUNTA DE GALICIA Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO"*.

La representación legal del Sindicato de Empleados Públicos de Galicia (SEPGA) solicita la retirada del citado proyecto de decreto, en base a las siguientes alegaciones:

Primera.- El pasado 4 de julio la Dirección General de Empleo Público, a través de un correo electrónico remitido por el subdirector general de régimen jurídico y relaciones laborales, dio traslado a las organizaciones sindicales (OOSS) con representación en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público (CIG, CSIF, SEPGA, CCOO y UGT) del "*Anteproyecto de decreto xxxx por el que se aprueba el reglamento del sistema de reconocimiento de la progresión en la carrera administrativa del personal funcionario y laboral de la Xunta de Galicia y la evaluación del desempeño.*".

En dicho correo se daba a las OOSS plazo para la presentación de alegaciones hasta las 14:00 horas de 14 de julio de 2025.

Posteriormente, mediante otro correo de 10 de julio de 2025, la Dirección General de Empleo Público y Administración de Personal convocó para el pasado día 15 de julio una reunión previa a la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público prevista para el día 17 de julio, en la que entre otros asuntos se habló del dicho anteproyecto de decreto.

En dicha reunión, por parte por parte de las OOSS se manifestó a la directora general de empleo público y administración de personal la necesidad de retrasar para el 15 de septiembre de 2025 la negociación del anteproyecto de decreto, toda vez que en algunos casos las OOSS no habían tenido tiempo para estudiar su contenido, compartirlo con el personal de la administración y formular alegaciones, o, en otros casos, lo hicieron de manera apurada sin tiempo suficiente para hacer un análisis pausado de una norma fundamental, tanto para la Administración como para su personal. Personal, cuya carrera profesional podía verse afectada, y no siempre para bien, por la aplicación de la citada norma.

Posteriormente, mediante un escrito dirigido a la Dirección General de Empleo Público y Administración de Personal, firmado por representantes de todas las OOSS con representación en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, se solicitó la retirada del orden del día de la reunión de dicha Mesa, prevista para el pasado 17 de julio, el anteproyecto de decreto arriba citado. Concretamente, en dicho escrito se decía:

> "*Na xuntanza previa á Mesa Xeral do día 15 de xullo, todas as organizacións sindicais presentes, manifestáronlle á directora xeral de Emprego Público e Administración de Persoal a necesidade de*

adiar a negociación do anteproxecto de decreto polo que se aproba o regulamento do sistema de recoñecemento de progresión na carreira administrativa do persoal funcionario e laboral da Xunta de Galicia e a avaliación do desempeño, toda vez que a parte social non tivo o tempo suficiente para estudar o seu contido, compartilo co persoal afectado, e formular alegacións, nin para facer unha análise pausada dunha norma fundamental, tanto para a Administración como para o persoal desta.

Ao noso xuízo, non pode pretender que, despois de ter pasado máis de 10 anos desde que está en vigor o mandato legal de desenvolver a carreira profesional e a avaliación do desempeño, en menos de 10 días as organizacións sindicais, propoñamos unhas alegacións acordes á importancia dun texto tan denso e complexo como o que nos ocupa, cuxos contidos poden influír dunha forma determinante tanto na carreira profesional dos empregados públicos, como na súa promoción profesional.

Por todo o exposto, as OOSS asinantes solicitamos que se teñan en conta as consideracións realizadas e, en todo caso, se retire da orde do día da Mesa Xeral de Empregados Públicos do vindeiro día 17 de xullo o citado anteproxecto de decreto e, de acordo coas OOSS presentes na devandita Mesa se fixe un calendario e un proceso para a súa negociación a partir do vindeiro 15 de setembro.".

Si bien es cierto que, en dicho escrito por error, al menos por parte de la representación del SEPGA, se habla únicamente de retirar la negociación del anteproyecto en cuestión del orden del día de la Mesa Xeral de Empregados Públicos, cabe señalar que igualmente procedía extender dicha petición a la reunión de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público prevista para el día 17 de julio. Ello, toda vez que tal y como se desprende de lo indicado más arriba, únicamente hubo una reunión previa de dicha Mesa, en la que no se negoció contenido alguno del referido anteproyecto.

Lamentablemente, tanto por parte de las personas representantes de la Dirección General de Empleo Público como de las demás OOSS con representación en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público (CIG, CSIF, CCOO y UGT) se obvió la negociación del proyecto de decreto sometido ahora a información pública en el ámbito de dicha Mesa, conculcando gravemente los derechos en materia de libertad sindical y negociación colectiva, tanto de la representación legal del SEPGA como del personal funcionario de la Xunta de Galicia en general y al afiliado al SEPGA de manera particular.

Así, debemos tener en cuenta, por lo que aquí interesa, que:

1. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su artículo 37, relativo a las "*Materias objeto de negociación*", establece que:

"*1.* ***Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo*** ***y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes****:*

…

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios*.*

c) ***Las normas que fijen los criterios generales en materia de*** *acceso,* ***carrera, provisión****, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*

d) ***Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.***

…".

2. La **ley 2/2015, del 29 de abril, de Empleo Público de Galicia**, en su **artículo 153**, relativo a las "***Materias objeto de negociación en relación con el personal funcionario***", establece que:

"***1.*** ***Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo*** *y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso,* ***las materias siguientes:***

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.

c) ***Las normas que fijen los criterios generales en materia de*** *acceso,* ***carrera****, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.*

d) ***Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño****.".*

De este modo, consideramos que la negociación en el ámbito de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público, del proyecto de decreto ahora sometido a información pública, es preceptiva y el hecho de haberse omitido constituye un vicio de nulidad de pleno derecho.

Segunda.- En la reunión previa del pasado 15 de julio de la Mesa Sectorial de Personal Funcionario Público a la que se hace referencia en la alegación anterior, por parte de los representantes del SEPGA **se le manifestó a la directora general la necesidad de que por parte de las personas responsables de la Consellería de Hacienda y Administración Pública se valorara la obligatoriedad por parte**

de la Administración de iniciar un proceso de información previa, mediante la tramitación de una consulta pública previa, en la que se hubiera dado cuenta a la ciudadanía de la intención de elaborar el anteproyecto de decreto presentado para la regulación de la carrera ordinaria del personal de la Xunta y de la evaluación del desempeño del mismo. Todo eso, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas**. En este sentido, incluso se le solicitó por parte del representante del SEPGA que solicitara un informe al respecto a la Asesoría Jurídica General de la Xunta de Galicia.

Desconocemos si se solicitó o no dicho informe. En todo caso, no nos consta la realización de dicha consulta pública previa.

Debemos tener en cuenta que el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, arriba citado, relativo a la "*Participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos.*" establece en su apartado 1 que:

> "*Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se solicitará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:*
>
> *a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.*
> *b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.*
> *c) Los objetivos de la norma.*
> *d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.*".

Al respeto, consideramos que la ciudadanía en general y, de manera particular todas aquellas personas que pretendan optar a un empleo público, así como las asociaciones profesionales, organizaciones sindicales representantes de personal funcionario sin representación en la Mesa Sectorial de Personal Funcionario, entre otros colectivos, resultan de uno o de otro modo afectados por la norma que se pretende tramitar.

De este modo, consideramos que dicha consulta pública es preceptiva y el hecho de haberse omitido constituye un vicio de nulidad de pleno derecho.

Tercera.- Teniendo en cuenta lo expuesto en la primera y segunda alegaciones, entendemos que la tramitación del texto del proyecto de decreto ahora sometido a información pública previa adolece de un vicio de nulidad. Al respecto, ver **artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre**, relativo a la "***Nulidad de pleno derecho***", en cuyo apartado 1 se establece que:

> *"Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:*

e) Los dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido...".

Cuarta.- El texto del proyecto de decreto sometido a información previa, tanto desde el punto de vista de técnica normativa como de los contenidos que regula adolece de carencias y de fallos notorios.

A modo indicativo, baste indicar que, en su parte expositiva:

1. Se fundamenta el desarrollo reglamentario de la carrera ordinaria del personal de la Xunta de Galicia en la disposición transitoria octava de la Ley 2/2015, del 29 de abril, relativa al "*Grado personal y retribuciones vinculadas al mismo mientras no se desarrolle el sistema de carrera horizontal del personal funcionario de carrera.*", así como a un acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales sobre la materia en el año 2019.

   Más adelante, se dice que "*Asimismo la disposición adicional vigésima de dicha ley establece las normas que regirán el dicho desarrollo.*" y se remata, señalando posteriormente que "*La comentada disposición adicional vigésima, al establecer los aspectos básicos de este sistema transitorio de carrera, exige la superación de la evaluación del desempeño del personal empleado.*".

   Para rematar, entre otros, se dice posteriormente que "*Para poder proceder a una correcta evaluación de lo desempeño hace falta también implantar una nueva forma de trabajo que pase por la fijación expresa y medible de los objetivos colectivos de cada departamento, así como de la función propia de cada trabajador, o la individualización de la medida en que el trabajo de cada persona empleada pública contribuirá al cumplimiento de estos objetivos propios del departamento. Resulta por lo tanto fundamental establecer un sistema de trabajo por objetivos, en todas las unidades, que permita evaluar su cumplimiento, así como su eficacia y los efectos para la ciudadanía de las acciones llevadas a cabo por cada departamento de la Xunta de Galicia.*", y se añade a continuación que "*La Ley 2/2015, de 29 de abril, reguló en términos muy similares la evaluación del desempeño, estableciendo además que esta tendrá en cuenta necesariamente los siguientes criterios: ...*". En fin…

De este modo tenemos que:

1.1. No se hace referencia a ningún contenido concreto en materia de carrera y de evaluación del desempeño recogido en la normativa básica sobre la materia (ver EBEP).

1.2. No se hace referencia, o se hace referencia de modo incoherente con una fundamentación inconexa y en muchos casos inconsistente, a los contenidos de la Ley 2/2015, del 29 de abril que fundamentan la necesidad de un desarrollo reglamentario de la carrera y de la evaluación del desempeño.

1.3. La Ley 2/2015, del 29 de abril, no contiene ninguna disposición adicional vigésima.

1.4. En la parte expositiva no se destaca ni se hace referencia a ningún aspecto que resulte destacable del contenido del proyecto normativo que se tramite.

1.5. En la elaboración del texto no se han seguido, o se han seguido de modo deficiente, las directrices en materia de técnica normativa aprobadas por el propio Consello de la Xunta. Al respecto, ver la "*RESOLUCIÓN de 5 de noviembre de 2014, de la Dirección General de la Asesoría Jurídica General, por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia de 30 de octubre de 2014, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa.*" (Diario Oficial de Galicia núm. 219, del 14 de noviembre de 2014), las cuales, si bien debía haber sido ya actualizadas, resultan de aplicación y útiles para la elaboración de textos normativos.

Así, por ejemplo, tenemos que en la directriz 14ª, relativa al "*Contenido*" de la parte expositiva de los de los anteproyectos de ley, proyectos de decreto legislativo y proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, se establece que:

> "*La función de la parte expositiva es la de describir el contenido de la disposición, indicando su objeto y finalidad, sus antecedentes y las competencias y habilitaciones en cuyo ejercicio se dicta, haciendo mención a la incidencia que pueda tener en la normativa en vigor, con especial atención a los aspectos novedosos. Si es preciso, resumirá sucintamente el contenido de la disposición a fin de lograr una mejor comprensión del texto, pero no contendrá partes del texto del articulado, pues a la parte expositiva le está vedado todo contenido normativo, que ha de trasladarse necesariamente a la parte dispositiva del texto.*
>
> *Deben evitarse en ella las exhortaciones, las declaraciones didácticas, las frases laudatorias y otras manifestaciones análogas.*
>
> *No debe confundirse la parte expositiva con la memoria justificativa que ha de formar parte del expediente de elaboración de la norma. Dicha memoria debe recoger un análisis más amplio de la regulación normativa proyectada.*".

Se recomienda igualmente una lectura, entre otras, de las directrices: 94ª (Terminología uniforme), 95ª (Estructura Gramatical) y 96ª (Huida de la pobreza de expresión).

Respecto a la parte dispositiva, a modo de ejemplo de la falta de rigor, seriedad y ponderación del proyecto de decreto, baste señalar que dentro del CAPÍTULO IV, relativo a los "*Criterios generales de valoración de los distintos grados de la carrera administrativa*", concretamente en su artículo 17, relativo a los "*Criterios generales de valoración*", se dice que: "*1. Se establecen tres áreas puntuables, además del área de evaluación del desempeño*".

¿Serán cuatro áreas?. Tenemos más adelante un "Título II", relativo a la "*Evaluación del desempeño*" que, visto lo visto, es otra área puntuable. Se recomienda incluir en el texto un artículo de definiciones para facilitar la comprensión del texto.

Más adelante, dentro del "*Área 3*", relativa al "*Compromiso y/o implicación para la mejora de los servicios públicos*", se habla de, entendemos, valorar las "*Funciones de dirección, subdirección, jefatura de servicio o puesto de nivel equivalente dentro del período de permanencia necesario*" (¿De qué período se trata?). Se dice que "*Se valorará con 40 puntos por cada año o en el tiempo proporcional si es menor*".

El problema es que el acceso a la mayoría de los puestos a los que hacen referencia no depende de un interés directo, objetivo, medible,… y mucho menos de un "*Compromiso y/o implicación*".

La mayor parte de la Administración de la Xunta de Galicia o de los organismos vinculados a la misma, a excepción del Consello de Contas (desconocemos si algún otro organismo público vinculado a la Xunta lo hace), no publica los criterios de selección ni el método de valoración empleado de las candidaturas que se presentan a ocupar esas plazas.

Igualmente, tampoco se publican los informes de valoración de las candidaturas presentadas. Incluso, en muchos casos, cuándo personas, que tienen la condición de interesados en los procedimientos de selección para dichas plazas, piden el informe de valoración, se ven enfrentadas a barreras infranqueables para poder obtenerlos.

Estamos en áreas, por utilizar sus términos, en que la transparencia brilla por su ausencia y, en las que, se puede dar lugar a cuestiones como nepotismo, clientelismo, amiguismo,… y otros "*ismos*".

Tampoco parece muy buena técnica normativa señalar más adelante que "*Otras actividades de interés para la organización, a las que se le dará la debida publicidad y de las que se informará a los puntos que se valoran*" (Se desconoce quiénes son esos señores o entes: "*los puntos que se valoran*" y en qué consistirá esa "*debida publicidad*".).

En cuanto a las puntuaciones, se evidencian puntuaciones desproporcionadas que no soportan ni la más mínima y racional comparación. Por ejemplo: 100 puntos por "*Ser beneficiario/a del premio de empleados/las públicos/as innovadores convocado por la Agencia Gallega de Innovación*" (el "*las*" es para recordar que el texto del proyecto publicado es una traducción al castellano de un texto en galleo realizada con traductor digital y que no ha sido revisada o lo ha sido de modo deficiente).

En cambio, la formación de posgrado (todos los cursos del doctorado), se valorará con 40 puntos o las titulaciones superiores a la exigida para el acceso, siempre que tenga relación con el trabajo desempeñado, se valorará con 25 puntos cada titulación. No se sabe si esto es para reír o para llorar.

Quinta.- Evidentemente, lo indicado en la cuarta alegación anterior no es un análisis pormenorizado del contenido del proyecto, sino una muestra de lo que consideramos es un texto que no reúne las condiciones mínimas necesarias para regular con rigor aspectos fundamentales, tanto para el personal de la Xunta, como para la Administración en su conjunto y que, sin duda, son de interés tanto para dicho personal, para la Administración y para la ciudadanía en su conjunto.

En todo caso, señalar que, si la tramitación del "*PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DE LA PROGRESIÓN EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA XUNTA DE GALICIA Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO* " sigue adelante y finalmente se publica el texto del decreto, la representación legal del SEPGA, previa consulta a las personas afiliadas al mismo y al personal de la Xunta en general, valorará presentar el recurso o recursos administrativos o judiciales que en su caso procedan.

Sen máis e á espera de recibir a súa contestación, reciba un cordial saúdo.

Atentamente,
O COMITÉ EXECUTIVO SEPGA.