

Lino Díaz Goás, Secretario do Sector de Autonomica de UGT Servizos Públicos de Galicia, con domicilio a efectos de notificación no Edificio Administrativo da Xunta de Galicia, en San Caetano s/n, Local Sindical de UGT, con dirección de correo electrónico [sindicato-uxi@xunta.gal](mailto:sindicato-uxi@xunta.gal), presento as seguintes

### **ALEGACIÓNS AO SEGUNDO DOCUMENTO DE CADRO DE PERSOAL DE SEAGA:**

En primeiro lugar realizar unha crítica construtiva ao respecto da presentación do documento, en tanto que en este debera constar separada unha Memoria funcional e unha segunda Económica, ambas debidamente separadas e argumentadas. A proposta é un remix de ambos documentos con falta de acreditación normativa que de fundamento e argumentación que sustente adecuadamente a proposta.

Dentro do apartado económico, do que debera formar parte da Memoria Económica, bótase en falta unha referencia básica inicial ao Decreto 119/2012, do 3 de maio, polo que se regulan as retribucións e percepcións económicas aplicables aos órganos de goberno ou dirección e ao persoal directivo das entidades do sector público autonómico.

En dita norma régulase no seu artigo 3, do ámbito obxectivo de aplicación, e de conformidade co preceptuado no apartado e) encadra a Empresa propoñente dentro das sociedades mercantís públicas autonómicas a que se refire o artigo 102 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, como así se recoñece no artigo 1 dos Estatutos da Empresa.

O CAPÍTULO II da Clasificación das entidades instrumentais do sector público, do decreto citado *ut supra*, no seu artigo 4 determina a os criterios de clasificación, en atención aos seguintes parámetros: Natureza xurídica e características da entidade e do sector en que opera, número de efectivos de persoal, cifra de negocios, volume de investimentos, resultados da entidade e prelación dos obxectivos no plan estratéxico de Galicia.

O CAPÍTULO III, das Retribucións e percepcións económicas, determina a través das dúas Seccións que o integran, por un lado as Retribucións do persoal directivo na Sección 1.<sup>a</sup> e na 2.<sup>a</sup> as Retribucións dos órganos unipersoais de goberno e dirección. Para mediante o seu Anexo determinar as retribucións fixas máximas por niveis, a través do seguinte cadro:

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Grupo 1	78.385,32	68.412,12	60.515,76	54.151,56	46.794,60
Grupo 2	68.412,12	60.515,76	54.151,56	46.794,60	
Grupo 3	60.515,76	54.151,56	46.794,60		
Grupo 4	54.151,56	46.794,60			

Nivel 1 Director xeral ou análogo

Nivel 2 Director sectorial ou análogo (financeiro, persoal...)

Nivel 3, 4 e 5 Niveles directivos dependentes dos anteriores

En aplicación do nomeado Decreto 119/2012, a Consellería de Facenda dita a ORDE do 8 de xuño de 2012 pola que se establece a clasificación inicial das entidades incluídas no ámbito de aplicación do mesmo, segundo a mesma e de conformidade co seu artigo 4 da clasificación, a Consellería clasifica, en función dos cálculos establecidos no seus artigos 2 e 3, á Empresa Pública de Servizos Agrarios Galegos, S.A. no grupo III.

De todo o anterior infírese que:

- O posto de Director-Xerente está a percibir a contía correcta correspondente de 60.515,91€
- O posto de Director Técnico correspóndelle unha contía máxima de 54.151,56€, constando na proposta actual a de 55.079,84€, e polo tanto excedente do límite máximo autorizado pola Orde de confección de nóminas para a anualidade de 2021 .
- O posto de Xefa de Departamento e Técnico/a Provincial correspóndelles unha contía máxima de 46.794,60€, constando na proposta actual a de 46.247,84 a Xefa de Departamento, dentro do límite normativo e a de 47.211,34€ á categoría de Técnico/a Provincial, excedente do límite.

A este último respecto cabe preguntarse cal é o motivo, razón e fundamento que da sustento á diferenza salarial percibida entre o posto de Xefe/a de Departamento de RRHH e o de Técnico/a Provincial

## **Situación actual do cadro de persoal de SEAGA**

### **Cadro de persoal aprobado**

#### **Prazas fixas de SEAGA:**

De conformidade co Anuncio do 2 de marzo de 2007 (DOG nº45, luns 5 de marzo de 2007) convocouse o proceso selectivo para a provisión de prazas do cadro de persoal desta empresa na condición de persoal laboral fixo.

O obxecto da convocatoria, indicado no seu apartado primeiro, era a provisión das seguintes prazas do cadro de persoal laboral fixo da empresa pública Seaga:

-1 de director técnico.

-4 de técnicos provinciais.

-1 xefe/a de recursos humanos.

O antedito persoal desempeñaría as súas funcións na sede da empresa en Santiago de Compostela -o primeiro e o derradeiro- e en cada unha das capitais das catro provincias galegas os técnicos provinciais.

Solicítase que en atención ao cumprimento do regulado proceso selectivo o cadro de persoal actual recolla a literalidade da relación contractual, mudando de ser considerados persoal indefinido ao concepto que por legalidade corresponde de persoal laboral fixo da empresa.

Solicítase o cadro de persoal completo aprobado polo Consello de Administración e co visto e prace das Direccións Xerais de Orzamentos e da Función Pública o 31/10/2008, con todos os conceptos e observacións, que sen dúbida aclararán a petición sobre o persoal laboral fixo.

#### **Cadro de persoal efectivamente cuberto:**

Solicítase aclaración da situación da praza con código 15-ACT-TEC, que figura como posto cuberto, podendo non ser esta a situación do mesmo.

#### **Persoal indefinido non fixo:**

Si de verdade interesa aprobar un cadro de persoal da empresa este deberá recoller a realidade actual, para saber de que partimos para poder concretar a onde ten a pretensión de chegar a Empresa nun futuro próximo e inmediato.

En atención ao anterior o motivo esgrimido de separar en dous cadros ao persoal indefinido non fixo, atendendo a que existe imposibilidade de asignación a categorías e postos concretos no cadro aprobado, solicítase que se lle dea unha solución coa actual proposta.

Observado que existen controversias entre as ubicacións declaradas en sentenza e as de real ocupación, solicítase que conste no cadro de persoal aquela ubicación que se adecúe ás pretensións que conxuguen os intereses das persoas traballadoras coas necesidades reais e efectivas de ocupación da empresa.

#### **Persoal discontinuo:**

Considerando que o cadro está conformado con 135 prazas que a empresa recoñece ocupados 108 a día de hoxe, e que 19 dos mesmos teñen a relación laboral discontinua suspendida por acordo, solicítase que no cadro a aprobar aparezan reflectidas a totalidade de prazas.

A anterior solicitude realízase en atención a que a Empresa manifesta que non habería problema en que aparecesen si as persoas traballadoras renunciaren ao seu contrato actual, si isto fose así, non agora senón dentro de certo tempo e unha vez aprobado o cadro pretendido, as persoas deberían ter garantido a súa reincorporación a unha praza, cousa que non sería tal si non se fixese constar a existencia da mesma. As observacións da praza deberán recoller a situación da suspensión da persoa traballadora.

#### **TÁBOAS SALARIAIS:**

Reiteramos a petición de aclaración sobre os postos derivados da aplicación da Orde do 8 de xuño de 2012 en desenvolvemento do Decreto 119/2012.

Ao respecto da proposta que reflicten os dous cadros diferenciando as táboas salariais de persoal do persoal de cadro do de obra ou servizo, cabe dicir que o Estatuto dos Traballadores no seu artigo 17 establece e regula a non discriminación nas relacións laborais, por ende a Directiva 1999/70/CE do Consello, de 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada, preceptúa na súa Cláusula 4 que: Polo que respecta ás condicións de traballo, non poderá tratarse ás persoas traballadoras cun contrato de duración determinada dunha maneira menos favorable que ás persoas traballadoras fixas comparables polo mero feito de ter un contrato de duración determinada, a menos que se xustifique un trato diferente por razóns obxectivas.

Rexeitamos polo tanto a disparidade que reflicten as táboas salariais propostas.

### **Proposta de modificación do cadro de persoal:**

O documento proposto traslada as seguintes medidas a adoptar:

- 1) Deseño e aprobación dun novo cadro de persoal máis eficiente e especializado, incrementando o persoal técnico, pero tamén, aínda que en menor medida, o persoal administrativo, imprescindible para a preparación e xestión de novos encargos.
- 2) Creación de postos de traballo de operacións, inexistentes no momento de creación da Empresa e da aprobación do cadro vixente.
- 3) Deseño dun calendario para a cobertura da totalidade dos postos do cadro creado:
  - a. Asignación dos traballadores indefinidos non fixos a postos existentes do novo cadro de persoal, mediante un proceso de baremación con criterios obxectivos baseados na experiencia laboral e formación, quedando con carácter de interinidade ata a cobertura definitiva ou amortización da praza.
  - b. Convocatoria de procesos selectivos para a cobertura dos postos vacantes.
- 4) Revisión das retribucións, homoxeneizando as mesmas por grupos profesionais e establecendo unha senda de incremento naqueles grupos afectados para o 5 próximos anos.

O anterior suscita as seguintes preguntas ou dúbidas:

Quere significar o punto 1 que o persoal actual carece de eficiencia e especialización?. Manifestamos a nosa discrepancia con tal afirmación en tanto que si ben é certo que UGT considera que é insuficiente para desenvolver máis carga de traballo en ningún momento podemos aceptar a cualificación de falta de eficiencia e especialización, en tanto que teñen demostrado sobradamente a súa valía e competencia profesional, afrontando as cargas de traballo coa necesaria profesionalidade que permitiu sacar adiante as distintas encomendas asumidas.

Asumimos como propia a segunda das medidas e instamos a que se complemente a proposta de cadro con todos e cada un dos postos de traballo de operacións existentes.

Ao respecto do calendario para a cobertura da totalidade dos postos do cadro creado, temos algunha cuestión que solicitamos aclaración:

Cando se cita a asignación de persoal indefinido non fixo a postos existentes, nos que quedaría con carácter de interinidade ata a cobertura definitiva ou amortización da praza, non se entende que no apartado b, se proceda á convocatoria de procesos selectivos para a cobertura de postos vacantes, e non se convoquen os do persoal indefinido non fixo.

Coa actuación prevista creáranse dúas categorías de persoal, unha os que seguirían a ser obxecto de estabilización ou consolidación, de acordo co Acordo de concertación do emprego público de Galicia, si é que a Dirección Xeral da Función Pública determinase a aplicación ao Ente Instrumental, ou ben fosen obxecto de aplicación da norma estatal básica que debe saír da convalidación do RD Lei de 6 xullo de 2021 de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

UGT entende de conformidade co anterior que ambos supostos deben ser tratados nun mesmo proceso e polo tanto que non procede a súa separación en supostos diferenciados.

Sobre o punto 4 e a revisión das retribucións, mantemos o alegado ao primeiro documento considerando que debe de forma urxente tramitarse a homologación salarial ás categorías homólogas da Xunta de Galicia, con inclusión do concepto de antigüidade. Non aceptamos o período proposto de 5 anos, considerando que as previsións de facturación permitirán o abono e percepción en dúas anualidades.

## **ESTRUTURA DO CADRO DE PERSOAL:**

### **Niveis de cadro obxectivo:**

Non comprendemos a estrutura de denominacións, mudando nalgún dos postos as nomenclaturas correspondentes a postos fixos sobre os que existe convocatoria ao efecto. Entendemos que a proposta realizada supón unha degradación de 5 postos de traballo, pasando a ser os previstos coordinadores de área e economicamente a desaparición da gradualidade conceptual na Orde do 8 de xuño de 2012, ratificada anualmente pola Orde de confección de nóminas.

Acéptase a inclusión de titulacións acordes ao sistema educativo e a competencia derivada dos mesmos, solicitando a requirida para a ocupación do posto de Director de Departamento. Esta última figura parece quedar desligada de competencia efectiva ao non determinarse o Departamento que dirixirá, dado que na proposta de cadro de persoal aparece a figura do Director/a Administración e Servizos Xerais pero non o Director Técnico, que por outra banda si aparece no organigrama.

Sobre os casos particulares solicítase o mantemento do cadro de grupos e niveis consonte ao establecido ata este momento e regulado mediante norma ao efecto. A consideración de Técnico/a Provincial e Xefe/a de Recursos Humanos a consideramos adecuada ás competencias, funcións e tarefas desenvolvidas e en consonancia coa estrutura da propia Xunta de Galicia.

### **ORGANIGRAMA:**

Solicitamos o mantemento das denominacións da actual estrutura ao respecto do persoal do Departamento de Administración e Servizos Xerais, a Área xurídica e recursos humanos deberá manter a súa actual denominación, ratificando así o preceptuado na Orde do 8 de xullo de 2012 sobre a estruturación de Grupos e Niveis.

Oficinas provinciais:

Asumindo a descompensación de efectivos, recoñecida no documento, propónse un equilibrio que tome como base a actual estrutura, mantendo a denominación de Técnico/a, en lugar da proposta de Coordinador Provincial. Deberá proceder ao incremento de persoal suficiente e necesario para levar a cabo as tarefas encomendas que tomando como base as últimas anualidades fundamenten unha estrutura capaz de desenvolver a xestión que se ten previsto asumir.

A previsión de movemento de postos entre as distintas provincias non parece axeitado as posibles novas necesidades. Requírese unha revisión baseada en datos obxectivos que fundamente a nova estrutura.

Persoal de operacións:

A proposta carece de fundamentación axeitada, considerando que as previsións deben ser atendidas por unha estrutura que permita o desenvolvemento axeitado das tarefas a asumir.

Debe ter en conta a Empresa que o feito de crear un cadro de persoal non é equivalente a que a súa cobertura sexa real e efectiva no momento da creación. Unha actuación correcta é atender á creación daquelas prazas que se estiman necesarias, co fin de non ter que realizar parches que cubran necesidades puntuais. A estrutura debe atender a unha visión de futuro con altura de miras que sitúe á empresa en condicións de asumir novas competencias e funcións.

### **PROCESO DE ADAPTACIÓN Á NOVA ESTRUCTURA:**

Asignación provisional de postos existentes a persoal indefinido non fixo e procesos selectivos para a cobertura de vacantes:

Consideramos un erro que non se oferten todas as prazas a procesos selectivos. Debe considerarse a aplicación dos actuais procesos de consolidación e estabilización son susceptibles de ser implementados ao Ente Instrumental. A maiores a normativa estatal básica que dite o Estado ao respecto da temporalidade nas AAPP poderá afectar ao que agora se está

a deseñar, non tomar en consideración estas dúas cuestións é non atender a unha posible solución que converta as prazas en estruturais.

Polo anterior, requírese unha planificación de procesos ampla e que abarque a todas as prazas susceptibles do ámbito de aplicación dos procedementos de estabilización do emprego temporal.

Santiago de Compostela 6 de setembro de 2021

Lino Díaz Goás



Sº S. de Autónoma UGT Servicios Públicos de Galicia.

## **Dirección Empresa Pública SEAGA.**

Pol. Ind. do Tambre, Vía Marconi, 14. 15890. Santiago de Compostela. A Coruña