

# Comunicación para o I Congreso de desenvolvemento MODELO en torno á situación laboral dos AEDL na Galiza

---

Mediante o RD 1375/1997 o Estado traspasou á CA de Galiza as funcións e servizos que, en materia de xestión de traballo, emprego e formación viña realizando o INEM.

A CA de Galiza asume estas competencias mediante o Decreto 289/ 1997 e, tras esta asunción de competencias, vai convocando subvencións para que as entidades locais contraten axentes de emprego e desenvolvemento local.

Na exposición de motivos da orde do 7 de setembro de 2010 pola que se convocan subvencións para a contratación ,no ámbito de colaboración coas entidades locais, de Axentes de Emprego e Desenvolvemento Local para o ano 2010 podemos ler afirmacións como estas:

- A constitución dun ámbito local propicio á creación de emprego require o desenvolvemento dun conxunto de funcións esenciais como son a animación, o estímulo e a innovación. Para que estas funcións se poñan en práctica é fundamental a presenza de AEDL, coa formación e experiencia adecuada que lles permita utilizar unha metodoloxía común e que poidan desempeñar diversas tarefas como promotores de actividade, prospectores de mercado e asesores puntuais de proxectos de empresa. **Con este razoamento estase a recoñecer a necesidade da presenza dos ADL nos concellos.**
- Este técnicos que configuran a rede de técnicos de emprego de Galiza, teñen como funcións principais as de colaborar na implantación das política activas de emprego relacionadas coa creación de actividade empresarial , as de animación, estímulo e innovación , actuando como promotores de actividade, asesores puntuais de proxectos de empresa e prospectores de mercado, contribuíndo á dinamización e xeración de novas actividades no ámbito local e rural. **Inclúen a este persoal nun organo supramunicipal e estanse a nomear con carácter xenérico as funcións que deben desenvolver os ADLs. Estas funcións serán definidas no artigo 3.2 da orde do 7 de setembro de 2010.**

No artigo 11.1 da orde do 7 de setembro se indica que as persoas candidatas a ocupar un posto de ADL deberá ter superado con éxito os estudos de primeiro ou segundo ciclo de educación universitaria (grupo A subgrupos A1 e A2) e que se valorará a experiencia profesional, así como os coñecementos extraacadémicos adquiridos en cursos monográficos de desenvolvemento local ou proxectos de emprego.

## Comunicación para o I Congreso de desenvolvemento MODELO en torno á situación laboral dos AEDL na Galiza

---

Co recollido ate este momento temos perfectamente xustificado e determinado o seguinte:

1. A necesidade dun posto de traballo fixo e estable.
2. A titulación requirida para o acceso.
3. A ascripción a un grupo de titulación de funcionarios, o grupo A e a indicación de que, en función da titulación que posúa o candidato, deberá ser adscrito ao subgrupo A1 ou A2 ou, de selo caso, aos grupos equivalentes de persoal laboral
4. Os méritos que se deberán valorar no proceso de selección.
5. O sistema de selección, que debería ser o de concurso oposición xa que se valoran méritos.
6. As funcións propias do posto.

**Todo esto xunto estaría definindo à perfección a ficha descriptiva dun posto de traballo de carácter fixo válido para calquera administración pública. So nos quedarían por definir a administración de que se trata e as retribucións complementarias deste posto.**

Tendo claro que a administración que detenta as competencias é a responsable da prestación do servizo, estes postos de traballo deberían formar parte da RPT da Xunta de Galiza na Consellería correspondente. A pesar disto a orde do 7 de setembro no seu artigo 3º os configura como traballadores das entidades locais e no artigo 12 indica que deberan ser contratados pola entidade local a tempo completo, mediante a modalidade contractual mais adecuada pero que , en ningún caso, terán relación laboral ou contractual coa Xunta de Galiza (parece que se estiveran referindo á resolución da concesión do servizo de cafetería dun edificio público) . Volveremos sobre este tema un pouco mais adiante pola súa importancia sobre a legalidade do contrato.

No artigo 4º da orde de referencia se determina o custo total salarial máximo do posto de traballo e o distribúe 20% administración local, 80% administración autonómica.

**Situación na que se encontran os traballadores contratados en virtude desta orde.**

## Comunicación para o I Congreso de desenvolvemento MODELO en torno á situación laboral dos AEDL na Galiza

---

Na CIG consideramos que os contratos de obra ou servizo determinado realizados en aplicación desta orde deben ser tratados como contratos en fraude de lei, xa que o traballo a desenvolver nin ten unha sustentividade propia e diferenciada dentro do traballo necesario para realizar as competencias asumidas pola Xunta de Galiza en materia de xestión de traballo, emprego e formación nin a súa duración pode ser de carácter temporal senon permanente ao igual que as competencias que a sustenta. A maior abondamento aqueles traballadores que leven traballando 24 meses nun periodo de 30, mediante dous ou mais contratos, ao abeiro do artigo 15.5 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, teran a consideración de indefinidos. Deberían instarse demandas de recoñecemento de dereito para que no suposto de que se rescindira o contrato se contemplara como un despido improcedente.

A situación actual dos ADL nos distintos concellos é diversa e depende fundamentalmente da vontade política dos responsables municipais de asumir con carácter permanente as súas funcións e competencias como propias da administración local e , sobre todo, de asumir o risco de ter que financiar con fondos municipais o 100% do custo deste servizo.

A Coruña, 22 de marzo de 2011

Asd.: Roberto Tizón Miguéns  
Responsable de negociación colectiva da CIG na Administración Local