



CONCELLO DE A CORUÑA

PORTADA NORMALIZADA DE DOCUMENTO ELECTRÓNICO

TIPO DE DOCUMENTO ELECTRÓNICO		CODIGO DE VERIFICACIÓN SEGURA	
COPIA ELECTRÓNICA AUTÉNTICA DE DOCUMENTO PAPEL (Ley 39/2015 Art. 16.5 y 27) <small>Esta portada no forma parte del documento original en papel</small>		 4H1B 3U0H 551Y 4538 00X0	
METADATOS (TEXTO)			
Identificador	RMPE171FWU		
Número/Año	67278/2023		
Dependencia Captura	REGISTRO MARIA PITA		
Usuario Captura/Compulsa	EVC		
Interesado Principal	GRUPO MUNICIPAL BLOQUE NACIONALISTA GALEGO		
Representante			
Descripción	Solicitud general		
Páginas	4 (excluyendo esta portada)		
Fecha Documento			
Fecha Registro	02/10/2023 13:49:04		
Fecha Captura	02/10/2023 13:49		
Valor CSV	4H1B 3U0H 551Y 4538 00X0		
Tipo de Firma	PADES LONG TERM		
Estado de Elaboración	Copia electrónica auténtica de documento papel (Ley 39/2015 Art.16.5 y 27)		
AVISO LEGAL		FIRMA DIGITAL (HUELLA)	
<p>Este documento electrónico ha sido generado mediante captura y compulsión electrónica por la autoridad competente, resultando una copia electrónica auténtica de documento en papel conforme los artículos 16.5 y 27 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Esquema Nacional de Interoperabilidad y las Normas Técnicas de Interoperabilidad, siendo custodiado en el sistema de información corporativo de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad y teniendo la misma validez y eficacia que los documentos originales. Se puede verificar este documento en la sede electrónica del Ayuntamiento de Coruña.</p>			

O Grupo Municipal do **Bloque Nacionalista Galego (BNG)**, a iniciativa do seu concelleiro David Soto Díaz, ao abeiro do Regulamento Orgánico Municipal, presenta a seguinte **moción sobre adopción dun acordo para que nos procesos selectivos se nomee un/ha observador/a sindical,**

Exposición de motivos

Na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia recóllese que:

«As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei seleccionarán o persoal ao seu servizo de conformidade cos principios seguintes:

- a) Igualdade, con especial atención á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e das persoas con discapacidade.
- b) Mérito e capacidade.
- c) Publicidade das convocatorias e das súas bases.
- d) Transparencia e obxectividade no desenvolvemento dos procesos selectivos e no funcionamento dos órganos de selección.
- e) Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.
- f) Independencia, confidencialidade e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.
- g) Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas que se van desenvolver.
- h) Eficacia, eficiencia e axilidade, sen prexuízo da obxectividade, no desenvolvemento dos procesos selectivos».

No mesmo sentido, exprésase o artigo 55 do EBEP, estando ambas disposición en consonancia cos artigos 23.2 e 103.3 CE.

En síntese, a normas legais aplicábeis establecen que nos procesos selectivos deben cumprirse cunha serie de principios, entre os que se destacan, en relación cos criterios de selección, os de igualdade, mérito e capacidade e, en relación co proceso selectivo, o de transparencia, imparcialidade dos membros dos tribunais e discrecionalidade técnica á hora de valorar os méritos.

Ora ben, deben existir mecanismos que garantan a aplicación de tales principios nos procesos de selección de persoal nas Administracións públicas. Como é natural, un de tales mecanismos é o recoñecemento da lexitimación para impugnar en vía administrativa e xurisdiccional o resultado deses procesos. Con todo, consideramos que tales garantías, se ben necesarias, non son suficientes.

A razón disto é que, por unha banda, pode haber desincentivos por parte das persoas afectadas para recorrer os resultados dos procesos selectivos. E, por outra banda, o carácter técnico do procedemento pode ser un atranco á hora de comprender os resultados e activar os mecanismos de revisión do mesmo.

Neste sentido, faise necesario instaurar un mecanismo de fiscalización que permita conxurar estas eivas. Nomeadamente, un mecanismo que permita a fiscalización dos procesos de selección de persoal por parte de persoas con coñecementos técnicos relativos aos criterios e procedementos de selección de persoal, pero tamén de persoas que actúen con obxectividade e imparcialidade.

Un mecanismo idóneo é o nomeamento de observadores sindicais nos tribunais de procesos selectivos, que actuarían con voz, pero sen voto. Trátase dun mecanismo de garantía de amplísima aplicación nas Administracións Públicas, tanto locais, como doutra natureza. Así, prevese, por exemplo, no Concello de Madrid, na Universidade da Coruña, na Deputación de Huesca, entre outras.

O propio EBEP recolle que «As Administracións Públicas poderán negociar as formas de colaboración que no marco dos convenios colectivos fixen a actuación das organizacións sindicais no desenvolvemento dos procesos selectivos» (art. 61.7 EBEP). Trátase dun precepto recollido de forma expresa para os procesos de selección de persoal laboral, pero que a doutrina administrativista máis destacada considera de posíbel aplicación para a selección de persoal funcionario.

Evidentemente, non se trata de nomear persoas que representen organizacións sindicais, o que está vedado polo propio EBEP, senón que exerzan de observadoras imparciais do proceso. Polo tanto, a súa intervención debería ser con voz, pero sen voto, deberíase plasmar nun informe e o seu nomeamento débese levar a cabo pola xunta de persoal.

En canto á súa intervención, débese entender que abrangue a posibilidade de acceder a toda a documentación da convocatoria, ás sesións do tribunal, aos exercicios de oposición e á valoración do concurso. Polo que fai ao informe, este debe enfocarse na regularidade do procedemento e na determinación e aplicación correcta dos criterios técnicos discrecionais. Finalmente, no atinente ao seu nomeamento, o órgano idóneo para levalo a cabo sería a xunta de persoal, podendo elixir entre os seus membros ou entre outras/os traballadoras/es do cadro de persoal do Concello e pódese mesmo facer por sorteo e mesmo nomeando máis dun/ha observador/a por cada proceso selectivo. Sexa como for, consideramos que sería óptimo regular todos estes aspectos de forma expresa e negociada coa xunta de persoal.

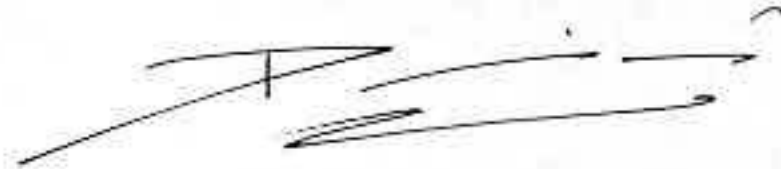
Acordo

1. Que nos procesos de selección de persoal se nomee un/ha observador/a imparcial por parte dos representantes de traballadoras/es, que teña como

obxectivo garantir a observancia dos principios recollidos no artigo 49 da Lei de emprego público de Galicia.

2. As funcións destas/es observadores deben ser obxecto de regulación expresa, froito da negociación do Concello coa Xunta de Persoal. Con todo, o exercicio da súa función debe plasmarse na redacción dun informe non vinculante en que se aborde a regularidade dos procedementos e a correcta determinación e aplicación dos criterios técnicos discrecionais. Ademais, tales observadoras/es deben ter acceso a todas as fases dos procesos selectivos.

A Coruña, 2 de outubro de 2023



David Soto Díaz
Concelleiro do Grupo Municipal do BNG

Á ALCALDESA-PRESIDENTA DO CONCELLO DA CORUÑA

