

---

## **PROPOSICIÓN DO GRUPO MUNICIPAL DE COMPOSTELA ABERTA PARA MELLORAR A TRANSPARENCIA NOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL E REDUCIR A TEMPORALIDADE NO CONCELLO DE SANTIAGO**

O Grupo Municipal de Compostela Aberta, ao abeiro do regulamento orgánico municipal do Concello de Santiago, presenta a seguinte proposición para o seu debate no Pleno, co obxectivo de mellorar a transparencia nos diferentes procesos de selección de persoal impulsados no Concello de Santiago e para reducir a temporalidade na administración local.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

A Constitución Española sinala, no seu artigo 23.2, que os cidadáns “teñen dereito a acceder en condicións de igualdade ás funcións e cargos públicos, cos requisitos que sinalen as leis”. A partir deste precepto constitucional, a diferente lexislación e normativas en vigor sobre procesos de selección de persoal nas administracións públicas indican que tanto o persoal funcionario como o persoal laboral serán seleccionados mediante procedementos nos que se garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade. Tamén o Estatuto Básico do Empregado Público destaca os principios de publicidade nas convocatorias e das súas bases, transparencia, imparcialidade e discrecionalidade técnica dos órganos de selección, adecuación do contido dos procesos selectivos e das funcións e/ou tarefas a desenvolver e axilidade sen perxuízo da súa obxectividade.

A importancia de incorporar os e as empregadas públicas conforme aos principios de mérito e de capacidade foi mesmo destacado na Convención de Nacións Unidas contra a Corrupción do ano 2003.

O Concello de Santiago téñ varias ofertas de emprego aprobadas e pendentes de executar, correspondentes aos anos 2021, 2020 e 2019. Nelas contémpanse un total de 67 prazas en quenda libre para persoal funcionario, e outras 5 de persoal laboral.

Así e todo, nos últimos tres anos, o Goberno impulsou escasas oposicións libres. Foron, en concreto, as seguintes:

- Prazas de Policía Local, que non son convocadas directamente polo Concello de Santiago, senón a través da Academia Galega de Seguridade Pública (AGASP).
- Prazas de oficiais para o Servizo de Extinción de Incendios (provenientes da oferta de emprego do ano 2018 e con bases xerais e específicas negociadas e aprobadas no mandato anterior).
- Prazas de bombeiros-condutores (ofertas de emprego 2018-2020)
- Letrado/a da asesoría xurídica.

Deste xeito, no Concello de Santiago só se convocaron, das máis de 60 pendentes, as oposicións de letrado/a para a Asesoría Xurídica e de bombeiros-condutores e a de Oficiais do Servizo de Extinción de Incendios. Este terceiro proceso, ademais, quedara preparado no anterior mandato e o actual Goberno só tivo que realizar a convocatoria das probas, que hai xusto un ano foron motivo de polémica tras comprobarse que as respostas correctas do primeiro exame estaban marcadas no cuestionario cunha tipografía diferente.

Mentres isto acontece coa convocatoria de oposicións libres, no que levamos de mandato asistimos no Concello de Santiago á proliferación de convocatorias para persoal con cargos directivos ou para contratacións “temporais”.

Nos últimos anos convocáronse o dobre (6) de procesos para persoal directivo que de oposicións para persoal funcionario e laboral do Concello de Santiago. Foron, en concreto, as seguintes:

- Vicesecretario do Concello de Santiago.
- Director da Área de Desenvolvemento Urbano sostible.
- Dirección da área de Benestar Animal e servizos básicos comunitarios.
- Director/a da banda municipal de música.
- Xefa do Servizo de Contratación.
- Vicedirección da asesoría xurídica.

No caso do persoal temporal foron convocados máis do triple de procesos (10) que de oposición libre:

- Técnico/a de administración xeral
- Técnico/a de Sistemas e Informática
- Técnico/a auxiliar de informática
- Xornalista
- Arquivoiro/a
- Arquitecto/a
- Enxeñeiro/a técnico
- Traballador/a social

- Tractorista-palista
- Operario/a-albanel.

Como indica a normativa citada ao inicio desta exposición de motivos, a oferta de emprego das administracións públicas debe reducir as contratacións temporais a casos excepcionais e urxentes.

Nunha administración coma o do Concello de Santiago os procesos selectivos temporais non deberan ser a norma habitual da selección de persoal, como está a acontecer.

Por outra banda, bótase en falta un procedemento reglado, homoxéneo e transparente para este tipo de procesos de selección. Nos 10 procesos selectivos realizados no actual mandato para a cobertura de listas de agarda, e posterior cobertura de prazas como persoal funcionario interino, as bases das convocatorias, o número de temas tanto nos contidos xerais como nos específicos, o número de probas e o procedemento de revisión son moi diversos entre sí. Tampouco contribúe á necesaria transparencia de ditos procesos o feito de que, nalgúns casos, non se teñan fixado periodos de alegacións para as persoas participantes, tras a publicación dos resultados das diferentes probas.

En prol da transparencia, o Concello debe aprobar un regulamento que fixe as directrices polas que se deben guiar os procesos de selección e a elaboración das bases das diferentes, como xa acontece noutros municipios do Estado. Trátase de definir, con carácter previo e homoxéneo, os tipos de proba que se deben realizar, o número de temas a exixir en cada convocatoria, o criterio de corrección obxectivo das probas, a valoración dos méritos a achegar en cada caso, etc.

Tamén sería de interese que se publicaran na páxina web municipal as preguntas e os casos prácticos que foron obxecto dos exercicios das probas selectivas, como se fai nalgúns casos como o do citado proceso do Servizo de Extinción de Incendios, as actas do tribunal de selección na que se expresen os criterios de corrección e as cualificacións individuais outorgadas por cada membro, podendo restrinxir o acceso só ás persoas participantes no proceso selectivo mediante unha clave ou un sistema similar. Desta forma, os participantes excluídos ou disconformes coa cualificación verían cumprido o seu dereito recoñecido polo Defensor del Pueblo e polo Tribunal Supremo e non se atentaría contra a normativa de protección de datos como mesmo declarou a Axencia Española de Protección de datos.

Por todo o anterior, o Grupo Municipal de Compostela Aberta presenta á consideración do Pleno o seguinte **ACORDO**:

**Instar ao correspondente órgano de goberno local a:**

- Axilizar e realizar canto antes a convocatoria das ofertas de emprego pendentes, especialmente no relacionado coas prazas de quenda libre.

- Limitar a utilización dos procesos de selección de persoal temporal só para casos urxentes e inaprazables e non como práctica habitual de cobertura de prazas como acontece na actualidade
- Aprobar unhas directrices globais nas que se estableza un procedemento homoxéneo e transparente para todos os procesos de selección de persoal do Concello de Santiago

**Santiago de Compostela, 19 de abril de 2022**

  
María Rozas Pérez

  
GRUPO MUNICIPAL

**Concelleira do Grupo Municipal de Compostela Aberta**

**Á ATENCIÓN DO ALCALDE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA**