

Colexio Oficial de Traballo Social de Galicia

Rúa Dublín, n.6, baixo
CP – 15707, Santiago de Compostela

CONSIDERACIÓNS SOBRE AS BASES DAS CONVOCATORIAS DE EMPREGO PÚBLICO PARA SELECCIONAR PROFESIONAIS DO TRABALLO SOCIAL

Dona Miriam Rodríguez Sierra, maior de idade, DNI 34999031T, en nome e representación do **COLEXIO OFICIAL DE TRABALLO SOCIAL DE GALICIA**, con CIF Q1569016G e domicilio na Rúa Dublín, nº6, baixo, CP 15707, Santiago de Compostela, comparece e DI

Que este Colexio Profesional detecta, con moita frecuencia, diversa problemática relacionada coas Bases Reguladoras dos Procedementos Selectivos para a contratación de profesionais do Traballo Social no eido municipal que compromete o cumprimento do artigo 23 da Constitución que recoñece o dereito fundamental de acceder ao emprego público en condicións de igualdade, e de acordo cos principios constitucionais de mérito e capacidade, en virtude do cal, e por medio da presente, vimos a realizar unha serie de consideracións por se poden resultar de utilidade en futuras convocatorias, nos aspectos que se desenvolverán a continuación:

1. Sistemas de selección
2. Tipoloxía da contratación
3. Titulación
4. Condicións laborais dignas
5. Cursos de Formación
6. Coñecemento da Lingua Galega
7. Evitar o establecemento de requisitos subxectivos
8. Utilización dunha Linguaxe Inclusiva

1.- SISTEMA DE SELECCIÓN

Dende o COTS defendemos que un sistema que busque a excelencia na selección das empregadas públicas, non só garante mellor o funcionamento da Administración e os intereses xerais, senón que é máis xusto e acorde cos principios de mérito, capacidade e igualdade, e evita en maior medida as posibles desviacións de poder na selección das mesmas.

As especiais características da Administración Pública e, sobre todo, o seu sometemento a un status no que a imparcialidade e o servizo ao interese xeral son eixos centrais do seu funcionamento, xustifica que o seu persoal -sen distinguir aquí a natureza xurídica do vínculo que en cada caso une á Administración e ás empregadas públicas- sexa seleccionado mediante procedementos que aseguren o cumprimento dos principios de mérito e capacidade, e a publicidade das súas actuacións como elemento de garantía do sistema.

O artigo 4 do Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos aos que debe axustarse o procedemento de selección das empregadas públicas de Administración Local, dispón que, entre outros, as bases deberán conter:

- a. ***A natureza e características das prazas convocadas, con determinación expresa da Escala, subescala e clase á que pertencen, con indicación do grupo de titulación que correspondan a cada unha delas, así como, no seu caso, as que correspondan a promoción interna.***
- b. ***O sistema selectivo elixido: Oposición, concurso-oposición ou concurso.***
- c. ***As probas de aptitude ou de coñecementos a superar, con determinación do seu número e natureza. Nas probas selectivas que se realicen polo sistema de concurso-oposición, a fase de concurso, que será previa á de oposición, non terá carácter eliminatorio nin poderá terse en conta para superar as probas da fase de oposición. Nos sistemas de concurso ou concurso-oposición poderán establecerse entrevistas curriculares. Nos de oposición e de concurso-oposición poderán establecerse probas de carácter voluntario non eliminatorio. Nos supostos de concurso-oposición ou concurso, especificaranse os méritos e a súa correspondente valoración, así como os sistemas de acreditación dos mesmos.***

Nas bases dos procedementos selectivos, debe necesariamente vir predefinido con detalle o sistema de selección elixido e, no seu caso, todas as probas e exercicios aos que deberán someterse as persoas aspirantes. No caso de existir probas prácticas, deberá precisarse o carácter obrigatorio e eliminatorio dos exercicios e deberá constar con detalle o contido de cada un deles, si é oral, escrito ou práctico, os tempos máximos de duración e a forma en que van a ser elixidos os temas obxecto do exame (designación polo tribunal, insaculación, etc.) polo tanto, deben precisarse todas as alternativas posibles, establecendo unha cláusula de peche que evite que posteriormente podan xerarse conflitos interpretativos.

Toda actividade da Administración atópase sometida ao principio de legalidade constitucionalmente recoñecido no artigo 103.1 CE, polo tanto, ao ser as bases do procedemento un acto administrativo, resulta obrigatorio que o seu contido sexa axustado ao ordenamento xurídico vixente. Así o destaca a Sentenza ditada pola Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Supremo de 12 de xaneiro de 1998, a cal sinala que as bases da convocatoria teñen que integrarse e completar sempre coas disposicións legais e regulamentarias ás que deben someterse por razón do principio de legalidade e xerarquía normativa. O acceso á Función Pública está aberto necesariamente a todas as persoas por igual debendo facerse mediante un procedemento que garanta os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e obxectividade.

2.- TIPOLOXÍA DA CONTRATACIÓN:

Resulta importante garantir a estabilidade no emprego mediante contratos de duración indefinida, evitando na medida do posible a temporalidade.

Neste sentido resulta imprescindible invocar 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, xa que o seu obxecto é mellorar a calidade de vida dos traballadores e traballadoras comunitarias mediante a realización de contratos fixos e estables, tal e como se recolle no considerando sexto desta Directiva “*Os contratos de traballo de duración indefinida son a forma mais común de relación laboral, e contribúen á calidade de vida dos traballadores afectados e a mellorar o seu rendemento.*” No mesmo senso, a cláusula 1.b) desta Directiva sinala que o propósito perseguido é “*establecer un marco para evitar os abusos derivados da utilización de sucesivos contratos ou relacións laborais de duración determinada*”.

Así mesmo, resulta importante remarcar que o artigo 25.1 da Lei 13/2008, do 3 de decembro, de servizos sociais de Galicia, establece que “*as administracións públicas promoverán a calidade no emprego e a estabilidade laboral das persoas profesionais de servizos sociais, evitando situacións de precariedade, como medio de lograr a calidade e permanencia da oferta pública de servizos sociais*”.

3.- TITULACIÓN

Tanto polos coñecementos que deben posuír as persoas aspirantes nos temarios específicos, como polas propias funcións a desenvolver no posto de traballo, a única titulación que debe esixirse para o caso das/os Traballadoras/es Sociais é o Grao ou Diplomatura en Traballo Social.

O principio esencial en materia de titulacións de acceso ao emprego público, é o que fixa que a titulación requirida sexa congruente coas funcións a desenvolver, é dicir, debe existir una **relación adecuada entre a titulación e as tarefas a realizar** (STS de 12 de maio do 1995).

Os principios constitucionais de mérito e capacidade no acceso á función pública supoñen a necesidade de que exista unha correspondencia ou correlación entre, dunha parte, as aptitudes, coñecementos e experiencias que sexan requiridos ou valorados no proceso selectivo de acceso e, de outra, os cometidos da praza ou posto a cuxo acceso se aspira. Neste sentido o artigo 34.2 da lei 39/2015, de 2 de outubro, de Procedemento Administrativo Común, establece que “*O contido dos actos axustarase ao disposto polo ordenamento xurídico e será determinado e adecuado aos fins de aqueles*”. De aquí deriva un **principio de adecuación entre contido e fin das actuacións administrativas que ten proxección en todo procedemento selectivo**. A expresión do anterior atopámola no apartado e) do artigo 55.2 do Estatuto Básico do Empregado Público “*Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas a desenvolver*” e no mesmo sentido no apartado g) do artigo 49 Lei 2/2015, de 29 de abril da Función Pública de Galicia.

4.- CONDICIÓN LABORAIS DIGNAS:

O posto laboral da traballadora social é un posto sometido a unha especialización teórica e práctica constante, pola necesidade de actualización continuada de coñecementos (técnicos

e xurídicos) e pola abordaxe cotiá de situacións de especial complexidade, que son cambiantes e que se teñen agudizado moito nos últimos anos a consecuencia da crise económica, que trouxo consigo novos perfís e novas problemáticas sociais, á par que aumentou significativamente a demanda de servizos sociais na cidadanía.

Igualmente, este posto de traballo, implica un importante grao de responsabilidade tanto polo manexo de datos de carácter persoal de especial protección, como polas responsabilidades de xestión e coordinación con outros entes do sector público, e mesmo xudicial.

Así mesmo, e de xeito importante no eido rural, a complexidade territorial, e os desprazamentos continuados (habitualmente en coche particular), supoñen uns maiores riscos e penosidades que traen á par un gasto engadido.

En numerosas ocasións, compañeiras e compañeiros de múltiples concellos, denuncian ante este Colexio Profesional a deficiente situación na que se atopan a nivel laboral no seo das súas respectivas administracións locais: Salarios inferiores aos mil euros, ausencia de complementos salariais, concatenación de contratos sen consolidar, agravios salariais a respecto doutros profesionais do mesmo grupo ou categoría profesional, son algúns dos exemplos que sinalan a precarización e inestabilidade que ten a nosa profesión no seo da administración local.

En virtude do anterior, entendemos que é responsabilidade dos concellos velar polo cumprimento da lexislación laboral, e por dignificar a prestación dos servizos á cidadanía, cunha remuneración xusta e acorde á responsabilidade profesional e á carga de traballo que ten o persoal público.

5.- CURSOS DE FORMACION:

Nos sistemas selectivos onde se realice unha valoración dos méritos, consideramos imprescindible que sexa incluída a valoración da formación impartida polos Colexios Profesionais, neste caso a do Colexio Oficial de Traballo Social de Galicia.

Segundo o establecido nos seus propios Estatutos, é un fin propio do Colexio lograr a constante mellora do nivel de calidade das prestacións profesionais dos colexiados e

colexiadas promovendo a súa formación, sendo unha das súas funcións principais organizar actividades dirixidas á formación e ao perfeccionamento profesional da colexiación.

Dende o Colexio de Traballo Social se imparte formación específica e especializada nas diferentes ramas e materias que comprende a profesión de Traballador/a Social, buscando unha actualización constante na súa programación e tendo un contacto directo coa realidade social e profesional das traballadoras neste ámbito, desenvolvendo accións de formación concreta e adecuada ás circunstancias e ás necesidades detectadas en cada momento, tendo en conta a lexislación, normativas, iniciativas e proxectos que poden afectar á profesión e, en particular, ao servizo que prestan ás persoas usuarias.

Os cursos de formación que imparte o Colexio deben ser tidos en conta coa máxima validez para calquera convocatoria de emprego público ofertada ao desenvolver accións de formación específica e adecuada ás circunstancias e ás necesidades detectadas en cada momento.

Non podemos esquecer, que os Colexios profesionais son corporacións de Dereito Público recoñecidas no artigo 36 da Constitución, polo que desenvolven funcións moi particulares e necesarias de ordenación da profesión, permitindo unha regulación independente e imparcial da actividade profesional, posibilitando á cidadanía exercer os seus dereitos con plenas garantías á vez que se defende os intereses das persoas colexiadas.

6.- COÑECEMENTO DA LINGUA GALEGA:

Tal e como se recolle na Lei 2/2015, de Función Pública de Galicia, as Administracións Públicas deben garantir os dereitos constitucionais e lingüísticos das persoas respecto ao galego como lingua propia e oficial de Galicia.

A efectos do anterior, e para dar cumprimento á normalización do idioma galego nas Administracións Públicas de Galicia e garantir o dereito ao uso do galego nas relacións coas Administracións Públicas, así como a promoción do uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia, nas probas selectivas que se realicen para o acceso aos postos das administracións públicas incluírase un exame de galego, excepto para aquelas persoas que acrediten o coñecemento da lingua galega de conformidade coa normativa vixente.

7.- EVITAR O ESTABLECEMENTO DE REQUISITOS SUBXECTIVOS:

A esixencia de requisitos de carácter subxectivo pode ser contraria a dereito. Reiterada xurisprudencia do Tribunal Constitucional ten declarado que o principio de igualdade recollido no artigo 14 da Constitución, vincula a todos os poderes públicos, e aínda cando a súa correcta interpretación non prohibe que o lexislador contemple un tratamento diverso para situacións distintas, o que si prohibe é a discriminación que se produce cando a desigualdade non teña unha causa xustificada e razoable.

En virtude do anterior, consideramos que se debe evitar incluír como requisito nos procedementos de selección estar en situación de desemprego, atoparse empadroad/a no Concello convocante, dispoñer de vehículo en propiedade, etc., xa que ningunha disposición legal ou regulamentaria pode servir de apoio para establecer un mérito como os descritos, cuxo carácter subxectivo non deixa lugar a dúbidas (Sentenza 14/03/2007, do TSX Castela A Mancha), carecendo de xustificación e resultando discriminatorio por atentar contra o principio constitucional de igualdade.

8.- UTILIZACIÓN DUNHA LINGUAXE INCLUSIVA:

Por último, queremos indicarlle que o Colexio Oficial de Traballo Social está firmemente comprometido tanto coa **loita polo uso non discriminatorio da linguaxe como pola loita polo uso dunha linguaxe inclusiva.**

A linguaxe é un elemento crave na construción da cultura e do pensamento. O contexto social no que persoa se desenvolve vai determinar a linguaxe e, polo tanto, o pensamento da persoa. Linguaxe e sociedade son dous conceptos que interactúan reciprocamente. A sociedade cambia e con ela o modo de expresarnos. Os valores que ten unha sociedade están escritos na linguaxe, á vez que a linguaxe reflicte e reforza os valores de cada sociedade.

O apartado 11 do artigo 14 da Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes establece como un dos criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos "***A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas***". Neste sentido, a Instrución realizada pola Comisión de Igualdade do Consello Xeral do Poder Xudicial sobre **Normas mínimas para evitar a discriminación da muller na linguaxe administrativa do CGPJ**, recolle o seguinte: "*A importancia que ten a linguaxe na formación da identidade social das*

persoas e nas súas actitudes, motiva a necesidade de erradicar o sexismo lingüístico da linguaxe administrativa, tanto nas relacións internas como nas relacións coa cidadanía. Os usos sexistas da linguaxe fan invisibles ás mulleres e impiden ver o que se esconde detrás das palabras. Posto que desexamos que se instaure unha política de igualdade, a nosa linguaxe debe ser igualitaria, estar libre dos estereotipos sexistas que perviven na nosa lingua e temos arraigados polos nosos usos”.

Entende a Comisión de Igualdade que o compromiso do Consello Xeral do Poder Xudicial, como órgano constitucional, ten que ser máximo e exemplificador nesta materia, e é a súa responsabilidade impulsalo. Por todo iso lembra algunhas directrices que eviten o uso sistemático do masculino, en singular ou plural, para referirse aos dous sexos, creando ambigüidades e confusións nas mensaxes e ocultando á muller, fundamentalmente insiste na diferenciación do uso do masculino e do feminino na designación de profesións e actividades, evitando ademais na designación de cargos a identificación das mulleres a través dos homes.

Pola súa banda, o **Informe sobre a linguaxe non sexista no Parlamento Europeo** aprobado pola Decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade do 13 de febreiro de 2008, establece: "*A finalidade da linguaxe non sexista ou linguaxe neutral en canto ao xénero é evitar opcións léxicas que poidan interpretarse como sesgadas, discriminatorias ou degradantes ao implicar que un dos sexos é superior ao outro, xa que na maioría dos contextos o sexo das persoas é, ou debe ser, irrelevante. A utilización dunha linguaxe non sexista é algo máis que un asunto de corrección política. A linguaxe inflúe poderosamente nas actitudes, no comportamento e nas percepcións. O Parlamento como institución apoia plenamente o principio de igualdade de xénero, e a linguaxe que utiliza debe reflectir este feito”.*

Desde o Colexio Oficial de Traballo Social de Galicia, amosamos a nosa plena predisposición e compromiso a colaborar con todos os Concellos de Galicia para o establecemento de liñas de traballo concretas que permitan avanzar na consecución destes obxectivos.

Por último sinalar que, de cara á mellora no futuro nos procesos de selección, indicámoslle que o propio Colexio Oficial de Traballo Social de Galicia, conta cunha Listaxe de Tribunais de Selección formada por profesionais do Traballo Social. Igualmente, poñemos a súa disposición o Servizo de Asesoramento Profesional gratuíto desta institución

colexial, para que lles poida axudar en futuros procesos selectivos relacionados con prazas de traballo social, como pode ser na redacción de bases ou na elaboración de temarios.

O que poño no seu coñecemento aos efectos oportunos, sen outro particular, reciban un atento saúdo.

Santiago de Compostela, 20 xaneiro de 2021



Miriam Rodríguez Sierra

Presidenta do Colexio Oficial de Traballo Social de Galicia