



BNG-A.A Vedra

Moción para acadar un acordo municipal respecto ao acceso ao emprego público no concello.

ÍNDICE:

1. Introducción ao problema

2. Acordo Plenario.

ANEXO I

1.- Introducción ao problema

Nos procesos de selección de persoal municipal, ou adscrito a entidades dependentes do ámbito municipal (*obradoiros, empresas participadas, etc.*), unha das pezas fundamentais é a entrevista persoal. De feito, é nesta entrevista, de carácter subxectivo, onde decídese o 99 % dos procesos de selección.

A recente reforma laboral introduce unha modificación na Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social, pola que certas preguntas de carácter persoal consideraranse ILEGAIS, polo que os entrevistados poderán negarse a contestalas, e inclusive adquiren o dereito de demandar á empresa que realiza a entrevista.

Atendendo á citada reforma laboral, a Inspección de Traballo "*considerará como certas*", as acusacións de parte do entrevistado, polo que será a empresa a que deba probar que o obxecto da denuncia é falso.

O entrevistado, non soamente non está obrigado a contestar certas preguntas de carácter persoal, senón que AGORA ADEMAIS PODERÁS DEMANDAR Á EMPRESA QUE AS FAGA. *Recórdase neste punto que o persoal contratado por estes procedementos considéranse persoal laboral, e están suxeitos ao Estatuto dos Traballadores, negocian periodicamente as súas condicións a través de convenios colectivos, poden ser contratados temporais ou indefinidos etc, polo que aféctalle a reforma laboral, logo, neste caso, o concello verase afectado polas mesmas sancións que as empresas privadas no proceso de contratación.*

Ademais, atendendo a Lei Orgánica de Protección de Datos Persoais, o entrevistado pode acudir ás entrevistas de traballo provisto de gravadora e gravar toda a entrevista de principio a fin (*NON fai falta avisar de que vas gravar A túa PROPIA conversa*). Desta maneira o entrevistado asegúrase ao 100% as probas necesarias nun proceso xudicial.



Da mesma maneira, cando acontece unha teórica reclamación por mor dos propios coñecementos testados na entrevista, inclusive de maneira comparativa entre o conxunto dos entrevistados, o demandante non conta cunha ferramenta efectiva que lle permita realizar unha reclamación coherente (*a menos que de maneira voluntaria decidira realizar unha gravación da súa propia conversa cos entrevistadores, ao que como xa vimos ten dereito, pero neste caso, un teórico xuízo no que se analizara comparativamente aos candidatos, non contaría co conxunto das entrevistas, para testar a validez e xustiza do proceso*).

É por isto que estandarizar un sistema de gravación audiovisual da fase de entrevista en todos os procesos de selección de persoal que atinxan ao concello, **respectando a Lei Orgánica de Protección de Datos Personais** resultará de sumo interese para garantir o dereito de acceso xusto á postos de persoal laboral. Dotando ao concello dunha estrutura de transparencia absoluta en todo o proceso, e permitindo ás persoas que realizan o proceso de selección un acceso á defensa xusto, reducindo o factor de subxectividade do sistema de entrevistas persoais.

Para garantir a viabilidade da presente moción, o BNG-A.A presenta no **ANEXO I** do presente documento un **informe xurídico sobre a creación dun rexistro de gravacións de probas orais de selección de persoal** emitido pola letrada Rogelia M. Perez Grela avogada Colexiada e especializada en dereito de protección de datos e novas tecnoloxías.

As conclusións do informe son:

- Estimase procedente conforme a LOPD a creación dun rexistro electrónico das probas orais.
- Para a creación de dito rexistro terán que cumprirse as previsión da LOPD e seu regulamento de desenrolo.
- Acredítanse os numerosos beneficios que poden extraerse da gravación de ditas probas para asegurar a igualdade de oportunidades, a transparencia administrativa e a tutela xudicial efectiva.

Ademais do anteriormente exposto, presentamos unha serie de medidas complementarias que axudarán a transparentar os procesos de contratación de persoal.

Por todo o exposto, e amparados na viabilidade tanto no plano do dereito laboral, como no relativo a Lei Orgánica de Protección de Datos solicitamos o apoio do pleno para aprobar o seguinte acordo:



2º.- Acordo Plenario:

1º.- As bases da convocatoria para cubrir prazas de funcionarios ou persoal laboral, serán aprobadas polo Pleno da Corporación. *Cando pola urxencia derivada da necesidade de cubrir temporal ou interinamente unha vacante non contemplada na oferta de emprego público, ou pola necesidade de cubrir unha substitución, non se poidan aprobar as bases da convocatoria en Pleno, **aprobaranse por unha comisión creada ó efecto con representación de todos os grupos políticos e voto ponderado.***

2º.- O Concello de Vedra arbitrará os mecanismos para cubrir as substitucións que se produzan no persoal por baixas, excedencias, vacacións ou permisos, elaborando unha lista de espera co persoal que aprobou sen praza o último procedemento selectivo, *onde isto non sexa viabel, por ter sido hai máis de 2 anos este proceso, ou por non haber persoal con probas superadas para elaborar esa lista, elaboraranse unhas bases sinxelas para a creación de listas de cobertura temporal, polo procedemento marcado no punto 1.*

3º.- As convocatorias de prazas e as súas bases serán obxecto da máxima difusión e publicidade, no taboleiro de anuncios do concello e casas municipais, taboleiros das parroquias, boletín informativo municipal e páxina web, ademais do obrigatorio anuncio no BOP, *e da posibel e desexabel difusión nos diarios de maior tirada local.*

4º.- O prazo para a presentación de instancias dos posibeis aspirantes desde a publicación da convocatoria non será nunca inferior a 15 días, e será como mínimo de un mes para as prazas integradas na Oferta de Emprego Público.

5º.- A publicidade para a cobertura de prazas temporais de Plans de Cooperación e Fomento do Emprego da Xunta de Galicia, Obradoiros de Emprego, etc, será tamén como no punto 3 (agás no que se refire a BOP), indicándose como é o procedemento de selección.

6º.- Realizar, de acordo ao informe xurídico sobre a creación dun rexistro de gravacións de probas orais de selección de persoal emitido pola letrada Rogelia M. Perez Grela, e incluído no ANEXO I do presente documento, en particular en relación ao apartado C.- “Análise do cumprimento das obrigacións impostas pola LOPD para a gravación das probas de selección”, a gravación de todas as entrevistas persoais de todos os procesos de selección nos que participe o Concello, *tanto de maneira individualizada, como coordinada con outros concellos, de maneira que esta medida sexa condición indispensable para realizar colaboracións inter-municipais de selección de persoal laboral, tanto de duración determinada como indefinida, e independentemente de onde proceda a fonte de financiamento destas contratacións.*