



Col·legi Oficial
de Treball Social
de València

	Col·legi Oficial de Treball Social de València
Registre d'	<i>Exide</i>
Data	<i>12-04-2017</i>
Nº	<i>223</i>



AL M.I. AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA DEL TURIA

Dña. ELENA PUIG REIG, con DNI nº 25.401.734 M mayor de edad y con domicilio a efectos de notificaciones en Valencia C/ Franco Tormo, nº 3, código postal 46007, actuando en representación del Colegio Oficial de Trabajo Social de Valencia, como Presidenta del mismo, según nombramiento que se adjunta, como mejor proceda en Derecho, **DIGO:**

Que con fecha 29 de marzo de 2017 fue publicado en el tablón de anuncios de la página web del Ayuntamiento de Ribá-roja del Turia la Resolución de alcaldía nº 718/2017 de 28 de marzo por la que se aprueban las bases específicas de la convocatoria de un proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo de psicólogos, trabajadores sociales y educadores sociales para la realización de programas y casos de sustitución.

Que considerando dicha Resolución contraria a Derecho, por el presente, dentro del plazo legalmente establecido, interpongo **RECURSO DE REPOSICIÓN** contra dicho acto, al amparo de lo establecido en los arts. 52 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) y en los arts. 112 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), recurso que baso y fundamento en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Nulidad por ausencia de publicidad. Que las bases y la convocatoria para la constitución de la bolsa de trabajo de psicólogos, trabajadores sociales y educadores sociales aprobadas por resolución de alcaldía nº 718/107 de 28 de marzo han sido objeto de publicación en el tablón de anuncios de la página web del ayuntamiento de Riba-roja del Turia con fecha 29 de marzo de 2017, señalando como término para la presentación de instancias el 11 de abril de 2017.





Sin embargo, las citadas bases no han sido objeto de publicidad en el boletín oficial correspondiente, en este caso, en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, al objeto de cumplir con el principio de publicidad de las convocatorias permitiendo el general conocimiento de las mismas que garantice, a su vez, el principio constitucional de igualdad en el acceso a la función pública.

La publicación en el tablón de anuncios de la web oficial del Ayuntamiento debe ser considerado un complemento a la publicación en un boletín oficial y no un hecho excluyente entre ellos.

Así, la convocatoria será nula por conculcar el principio de publicidad que garantice la igualdad de acceso a las mismas por restringir las vías de información dada la poca influencia de la web municipal, ya que lo que prima no es sólo cumplir con el requisito de publicidad desde un punto de vista formal sino que ésta sea efectiva para alcanzar su cometido.

SEGUNDO.- Nulidad por falta de adecuación entre los méritos y el puesto a desarrollar. Que en las citadas bases se recoge en el punto V “selección”, apartado B) Fase de concurso que

“Se valorarán los siguientes méritos:

1.- Experiencia Profesional. Hasta un máximo de 3 puntos:

a) Por servicios prestados en los equipos de servicios sociales de base, en cualquier Administración Pública: 0,60 puntos por cada año completo o 0,05 puntos por mes completo trabajado.”

Entendemos, que los servicios prestados a los que hace referencia en la letra a) deben ser en relación a funciones propias de “trabajo social, educación social y/o psicología social”, en función del puesto. Carece de toda lógica que para el desempeño de puestos de Trabajador Social, cuyo desempeño profesional está reservado a aquellos profesionales que se encuentren en posesión del título de Grado en Trabajo Social, se valoren como méritos los servicios prestados en un grupo o subgrupo distinto, sin relación



con las funciones del puesto a desarrollar, ya que no puede ser mérito aquel requisito o condición que no tenga una relación directa con el puesto a ocupar.

TERCERO.- Nulidad por discriminatorio el establecimiento como mérito de la nota media de la carrera. Que en las citadas bases se recoge en el punto V “selección”, apartado B) Fase de concurso que,

“Se valorarán los siguientes méritos:

3.- Nota media del expediente académico: Hasta un máximo de 1’5 puntos. De 5 a 5,99: 0,25 puntos. De 6 a 6,99: 0,50 puntos. De 7 a 7,99: 0’75 punto. De 8 a 8,99: 1 punto. De 9 a 10 y matrícula de honor: 1’5 puntos.”

En las bases que regirán el proceso selectivo no queda justificado que para el desempeño del puesto de trabajo de trabajador social sea condición objetiva la valoración de un expediente académico.

La consideración de mérito la nota media del expediente académico no guarda ninguna relación de forma directa y objetiva con el desempeño del puesto, pues lo que habilita su ejercicio es estar en posesión del título de Grado en Trabajo Social, con independencia de la nota media que se obtuviera en el mismo, resultando del todo discriminatorio su valoración.

CUARTO.- Nulidad por vulneración de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Que en las citadas bases se recoge en el punto V “selección”, apartado B) Fase de concurso que,

“Se valorarán los siguientes méritos:

6.- Por tener diversidad funcional. Hasta un máximo de 4 puntos: Personas con certificado de discapacidad entre el 33% y el 64%: 2’5 puntos. Personas con certificado de discapacidad igual o superior al 65%: 4 puntos.”

La diversidad funcional no constituye en si un mérito en el acceso a la función pública. Para garantizar la igualdad de oportunidades a personas con diversidad funcional



la legislación prevé la adaptación de las pruebas a los aspirantes o reservado un cupo de acceso.

Además, en este caso, la valoración como mérito por diversidad funcional representa un máximo de 4 puntos sobre un total de 12,5 puntos lo que, de forma desproporcionada y excesiva, constituye un 32% del total de la fase de concurso. Lo que supone una vulneración del principio constitucional de mérito y capacidad, pero además, del principio fundamental de igual formal previsto en el art. 14 de la Constitución, puesto que la puntuación mayor asignada a este mérito le otorga una relevancia que hace que el mismo no sea una discriminación positiva sino una discriminación real.

Que las citadas bases, en cuanto a lo citado en los hechos cuarto y quinto, ut supra, vulneran el principio de igualdad exigido por la Ley, por cuanto discrimina de forma positiva al trabajador en función de su nota media y su diversidad funcional, sin que de la exigencia del puesto ni en un modo general ni específico se justifique, suponiendo una quiebra del citado principio constitucional, por lo que el mismo resulta nulo de pleno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- En virtud del art. 23.2 de la Constitución Española de 1978 se garantiza como derecho fundamental el principio de igualdad en el acceso a la función pública, con los requisitos que señalen las leyes, como manifestación específica del principio general de igualdad formal ante la ley previsto en el art. 14 de la Carta Magna. Asimismo, se consagra esa igualdad en el art. 103.3 que obliga a que el acceso a la función pública se efectúe de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Ello, sin que el margen en la regulación de la pruebas de selección de los empleados públicos y en la determinación de cuáles han de ser los méritos y capacidades que se tomarán en consideración, conculquen el principio de igualdad.



De esta forma, debe quedar excluida cualquier diferencia de trato entre los aspirantes que carezca de una justificación razonable y objetiva, lo que no parece desprenderse de las funciones específicas del puesto, que pese a no venir definidas en la propias bases, con carácter general poseen unas características homogéneas al ejercicio de la profesión del Trabajador Social, lo que generaría desigualdades entre los aspirantes, atentando gravemente contra el art. 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución.

Así como, la STS, Sec. 7ª, 18/5/2011, RC 3013/2008, donde la Sala señala que para resolver la cuestión debatida debe tenerse en cuenta que la distinta Administración a que corresponda la experiencia valorada será indiferente mientras no conste que hay también diferencias en el cometido funcional de los puestos objeto de comparación y que es a la Administración autora de la Base a la que incumbe la carga de justificar los elementos diferenciales tomados en consideración para disponer el trato desigual. Partiendo de ellas, estima el recurso por cuanto, en principio, hay que suponer una identidad sustancial de las funciones de los Cuerpos Administrativos pertenecientes a todas las Administraciones, sin que se hayan precisado los elementos diferenciales que justifiquen la mayor valoración de los servicios prestados en dicho Cuerpo del País Vasco, no resultando aplicable la doctrina constitucional que acepta que la valoración de la experiencia como mérito no es contraria al principio de igualdad.

II.- De conformidad con el artículo 103 LBRL “el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.”

Y en este sentido, el artículo 91 de la LBRL prevé literalmente, en su apartado segundo, que “la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”

III.- El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), recoge en su art. 55 los principios rectores de acceso a la función pública, entre los que destaca los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

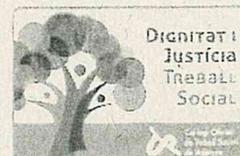
Asimismo, en los procesos de selección de los empleados públicos, además de los señalados, las administraciones públicas deben respetar, entre otros, los principios de publicidad de las convocatorias y de las bases, transparencia y objetividad.

Si bien es cierto que el artículo 10 del TREBEP señala en su apartado 2 que “la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles”, añade que, respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

IV.- Por otra parte, el art. 52 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV), en sintonía con el TREBEP, recoge los principios que regirán la selección de personal, reiterando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

V.- El TREBEP en su artículo 59 señala las especialidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad. En este sentido, prevé la reserva de un cupo para ser cubiertas con personas con discapacidad, al mismo tiempo que contempla que son las administraciones públicas las que adoptarán las medidas necesarias para la adaptación y ajustes en el proceso selectivo.

En este sentido, el Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, de aplicación en la administración local, considerando su artículo 11, prevé que en las convocatorias de vacante se podrá reservar un cupo para personas con diversidad funcional, así como las adaptaciones y ajustes necesarios en la realización de las pruebas que garanticen la igualdad de condiciones.



Sin embargo, en ningún caso, se contempla la posibilidad de que el propio grado de discapacidad sea considerado un mérito de acceso al empleo público.

Así, en relación a la reserva de plazas se pronuncia la jurisprudencia, tal como la STS, Sec. 7ª, 28/2/2012, RC 6860/2010 donde la Sala se pronuncia en este sentido al señalar que “entrando ya en el fondo de la cuestión objeto de debate, debemos partir de que la reserva porcentual de plazas para el acceso a la función pública a favor de las personas discapacitadas es una medida de discriminación positiva legalmente establecida y que, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 269/1994, de 3 de octubre, resulta perfectamente legítima. Decía el Fundamento jurídico 4 de dicha sentencia que “(...) No siendo cerrado el elenco de factores diferenciales en el art. 14 CE es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación. Precisamente porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa internacional (Convenio 159 de la OIT) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el art. 9.2 CE, y, específicamente, con su plasmación en el art. 49 CE. Lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad. Por ello no resulta admisible un argumento que tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable, sobre sujetos individualizados en los que no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar. Sintetizando lo hasta ahora dicho, es claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, aplicada por la Comunidad Autónoma de Canarias, no vulnera el art. 14 CE, siendo por tanto perfectamente legítimo desde la



perspectiva que ahora interesa, y que además constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1. CE)”. Esta naturaleza de medida de refuerzo positivo que cumple la reserva porcentual de plazas implica que recaiga sobre las Administraciones Públicas el deber de interpretar la normativa que la regula y de ponerla en práctica del modo que resulte más favorable al sentido y finalidad que persigue la citada medida y que no es otro que el de la promoción profesional de personas con discapacidad.”

V.- En virtud del Art. 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), en todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones.

VI.- Según el art. 47.1.a) de la LPACAP, los actos de las administraciones públicas son nulos de pleno de derecho en los casos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional.

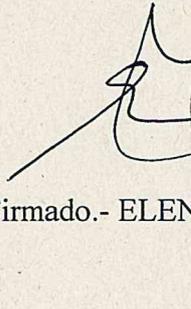
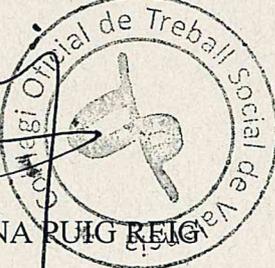
Por todo lo expuesto,

SOLICITO de ese AYUNTAMIENTO que tenga por presentado este escrito y en su virtud, por interpuesto, en tiempo y forma **recurso de reposición** frente a la **RESOLUCIÓN DE ALCALDIA nº 718/2017**, de fecha 28 de marzo de 2017 por la que se aprueban las bases específicas de la convocatoria de un proceso selectivo para la constitución de una bolsa de trabajo de psicólogos, trabajadores sociales y educadores sociales para la realización de programas y casos de sustitución en ese ayuntamiento, y en su virtud declare la **NULIDAD DE LAS MISMAS** y todo ello con los efectos que procedan en derecho.

OTRO SÍ SOLICITO: Que conforme al art.117 de la LPACAP, se declare la **suspensión** del proceso de selección por concurrir las circunstancias que pueden causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

SOLICITO que teniendo por hecha la anterior petición se acceda de conformidad.

En Valencia, a 10 de abril de 2017



Firmado.- ELENA RUIG REIG

El día 23 de marzo de 2015 a las 17'30h se reúnen en el local de este Colegio Oficial los miembros de la Junta de Gobierno saliente, así como los miembros de la Junta que va a tomar posesión.

Orden del día:

1. Traspaso de funciones
2. Designación de cargos
3. Transmisión de firmas de tesorería

1. TRASPASO DE FUNCIONES

La presidenta de la junta saliente Dña. Josefa Gómez Moya, traspasa sus funciones a la presidenta de la nueva junta de gobierno Dña. Elena Puig Reig, quien toma los libros de actas y documentos de identificación de esta Entidad, habiendo sido informada de las cuestiones pendientes según consta en el documento adjunto **"Informe de situación y cuestiones en curso"**.

Con todo ello, la nueva Junta de Gobierno asume las funciones establecidas en el artículo 30 de los Estatutos. Así mismo asume todos los asuntos y cuestiones pendientes.

2. DESIGNACIÓN DE CARGOS

En cumplimiento de lo establecido en los Estatutos y en el Reglamento de Régimen Interno de este Colegio Oficial quedan designados los siguientes cargos para la gestión, administración y representación de esta Entidad:

Presidenta	Elena Puig Reig
Vicepresidenta	Francisca Ruiz Fernández
Secretaria	Elena García Esteve
Tesorero	Joaquín E. Esteve Grau
Vocal	Concepción Jornet Castelló
Vocal	Víctor Marín Navarro
Vocal	Pilar Albert Gandia
Vocal	Jorge Sebastián García

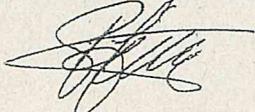
3. TRANSMISION DE FIRMAS DE TESORERIA

Esta firma autoriza, según lo establecido en los Estatutos y en el Reglamento de Régimen Interno de este Colegio Oficial, a las siguientes miembros para reconocer su firma en la/s cuenta/s del Colegio, que será mancomunada, con la firma necesaria de dos de ellas.

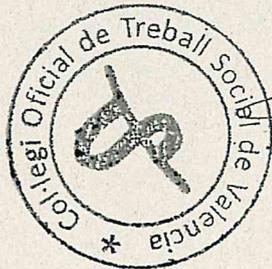
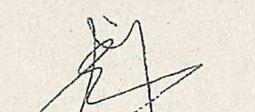
Presidenta	Elena Puig Reig	DNI	25401734M
Tesorero	Joaquín E. Esteve Grau	DNI	20002164F

Sin más asuntos que tratar, se termina la sesión a las 18'30 horas de la tarde

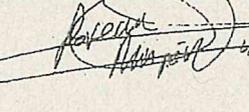
La Presidenta Saliente



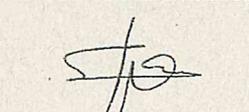
La Presidenta Entrante



La Secretaria Saliente



La Secretaria Entrante





CORREOS

NACIONAL

Número de envío para seguimiento: CD0D3L0000233690046190Q



M11A14047014679Y

M-11A

REMITENTE / REMITENT

D. / En/Na COLEGIO OFICIAL DE TRABAJOS SOCIAL DNI / CIF / Otro / Altre Q466P00SC
 C. / Frauco Formo N° 3 Piso / Pis bajo 139 CP 46007
 Población / Població Valencia Provincia _____
 País _____ Tel. móvil / Tel. mòbil 963952410 E-mail Valencia@cgtrabajosocial.es
 N.º Contrato / Núm. contracte _____ N.º Cliente / Núm. client _____

DESTINATARIO / DESTINATARI

D. / En/Na Ayuntamiento de Riba-Roja del Turia DNI / CIF / Otro / Altre _____
 C. / Plaza del Ayuntamiento N° 9 Piso / Pis _____ CP 46100
 Población / Població Riba-Roja del Turia Provincia Valencia
 País _____ Tel. móvil / Tel. mòbil _____ E-mail _____

PRODUCTO / PRODUCTE

Carta Carta Urgente / Carta Urgent Paquete / Paquet Tipo / Tipus _____

SERVICIOS ADICIONALES (según producto) / SERVEIS ADDICIONALS (segons producte)

Valor Declarado / Valor Declarat Seguro / Assegurança Importe / Import _____ €
 Aviso de Recibo (AR) / Avis de Recepció (AR) DUA
 eAR / AR electrònic Entrega Exclusiva D. (EED) (sólo contrato) / Lliurament exclusiu D. (EED) (només contracte)

Reembolso / Reemborsament Importe / Import _____ €
 Ingreso en cuenta / Ingrés en compte
 A domicilio / A domicili

ENTREGA / LLIURAMENT
 Domicilio / Domicili
 Oficina elegida / Oficina Escollida *

ESPACIO A RELLENAR POR CORREOS (VALIDACIÓN) / ESPAI A EMPLENAR PER CORREOS (VALIDACIÓ)

REMITENTE / REMITENT

DESTINATARIO / DESTINATARI

46190 RIBA-ROJA DE TURIA

PRODUCTO / PRODUCTE

Producto: Carta Certificada CD0D3L0000233690046190Q
 Oficina de admisión: 4614494 - VALENCIA SUC 2
 Importe del envío: 4,12 €
 Fecha admisión: 12/04/2017 13:34

Firma Remitente o Autorizado /
 Signatura Remitent o Autorizat

COPIA CLIENTE / CÒPIA CLIENT