

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL DECRETO 83/2008, DE 23 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.

La Constitución Española en su artículo 9.2 insta a los poderes públicos a que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este mismo sentido, el artículo 49 de la Constitución establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

En cuanto al ingreso en la función pública, el artículo 23.2 de la Constitución reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas, mientras que el artículo 103.3 exige que dicho acceso se realice de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Como consecuencia de la transposición de la Directiva 2000/78/C.E. de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se han ido dando una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad. Ejemplo de lo señalado es la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre acceso al empleo público de personas con discapacidad.

El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, donde se establecen las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y sobre la legislación laboral, dispone en su artículo 59 que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior

al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En el ámbito autonómico, el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reformado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula los derechos sociales de las personas con discapacidad, acogiendo los principios de igualdad de trato, de oportunidades y de accesibilidad.

Así mismo, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León explicita medidas aplicables a las personas con discapacidad, entre las que incluye la reserva de un porcentaje no inferior al 10 por ciento de las vacantes de la oferta de empleo público y prohíbe cualquier trato discriminatorio en la admisión a las pruebas selectivas.

La modificación puntual que se plantea en este decreto trae como causa la necesidad de actualizar la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como la norma que regula la cobertura de personal temporal en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, Decreto 21/2018, de 26 de julio, a la par que actualizar las referencias al Estatuto Básico del Empleado Público y a nuestra Ley de Función Pública.

Ello implica una puesta al día de los requisitos complementarios de acreditación que vienen exigiéndose a estas personas a los efectos de la superación de los procesos selectivos, tanto con carácter previo, como con posterioridad incluso a la superación, en su caso, de todo el proceso.

El objetivo que se pretenden alcanzar con esta modificación reside en la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano.

El presente decreto se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las

Administraciones Públicas, y a los principios de accesibilidad, coherencia y responsabilidad que establece el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

Tanto el principio de necesidad como el de eficacia exigen que la norma sirva al interés general, que en este caso consiste en la progresiva equiparación de derechos entre todos los ciudadanos y la reducción de cargas administrativas, garantizando a todos aquellos que tengan interés en acceder al empleo público los mismos niveles de exigencia en cuanto al conocimiento de desempeño del puesto.

El decreto satisface también el principio de proporcionalidad. La regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el derecho al acceso al empleo público requiere.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el decreto se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, dándose cumplimiento, así mismo, al principio de coherencia con el resto de actuaciones y objetivos de políticas públicas.

Igualmente la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia. La administración pública cuenta entre sus fines con la prestación pública al servicio de la efectividad de la libertad e igualdad de las personas y el mandato de ser eficiente en su servicio objetivo. Estos fines se traducen en el mandato del empleo optimizado de sus recursos. La efectividad de esta optimización demanda asimismo criterios jurídicos, por lo que con el presente decreto no sólo se reducen cargas de gestión indebidas para la administración sino para los propios administrados que tienen vocación como prestadores de servicios públicos.

Los principios de transparencia y participación han sido respetados en la tramitación de esta norma, pues se ha posibilitado a los ciudadanos la participación en la elaboración de su contenido a través de la plataforma de Gobierno Abierto y se han

llevado a cabo todos los trámites establecidos tanto en la normativa estatal básica como autonómica relacionados con la participación de los ciudadanos en la determinación del contenido de la disposición.

Igualmente, se ha cumplido con el principio de accesibilidad al utilizar en la elaboración de la norma una redacción clara, comprensible y conocida por sus destinatarios.

Por último, el decreto cumple con el principio de responsabilidad ya que se determina con claridad a los responsables de la ejecución y del control de las medidas incluidas en la norma y a sus destinatarios.

El decreto consta de un artículo único que conlleva la modificación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, cuyo alcance supone la modificación de los artículos 1, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14 y 15, la supresión del artículo 12 y la adición de un nuevo artículo 15.

La parte final del decreto consta de una disposición transitoria en la que se establece el régimen aplicable a los procesos selectivos iniciados con anterioridad a la aprobación del decreto, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales en las que se establece la habilitación para el desarrollo y ejecución del decreto y su entrada en vigor.

Para la elaboración de este decreto se han tenido en cuenta las sugerencias aportadas por las Asociaciones de ámbito regional representativas de los intereses de las personas afectadas por discapacidad y se han realizado los trámites previstos en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El Decreto 2/2019, de 16 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 19/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia atribuyen a ésta las competencias en materia de función pública, que ejerce a través de la Dirección General de la Función Pública.

La competencia de la Junta de Castilla y León para su aprobación se recoge en los artículos 6.1, 6.2.b y 6.2.k de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, de acuerdo con el dictamen del/oído el Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de

DISPONE

Artículo único. Modificación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.

El Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León, queda modificado como sigue:

Uno. El artículo 1 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 1. Objeto.

El presente decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo y a la formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes. “

Dos. El apartado 2 del artículo 2 queda redactado en los siguientes términos:

“2. El ámbito de aplicación de este decreto se extiende al personal incluido en las normas de función pública de la Comunidad de Castilla y León, a excepción del personal docente no universitario, personal de las Universidades Públicas, y a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, que se ajustará a lo que al respecto establezca su legislación específica. “

Tres. Los apartados 1 y 3 del artículo 4 quedan redactados en los siguientes términos:

“1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a competencias funcionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 10 por ciento para su cobertura por las personas con discapacidad, al menos de tal porcentaje el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

3. La reserva se realizará sobre el cómputo global de las vacantes incluidas en la oferta de empleo que se convoquen anualmente, de manera que puedan concentrarse en las convocatorias de aquellos cuerpos, escalas y competencias funcionales que se adapten mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad a las que se dirigen.”

Cuatro. El artículo 6 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 6. Convocatorias independientes para personas con discapacidad.

Las plazas reservadas en la oferta de empleo público a las personas con discapacidad podrán hacerse efectivas mediante convocatorias independientes y no supeditadas a las de acceso libre. Las pruebas selectivas tendrán idénticas características y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo que procedan.”

Cinco. El artículo 7 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 7. Convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

1. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

2. A los efectos de la presente norma, se entiende por personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- a) Las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Para todas ellas existirán convocatorias específicas e independientes de los restantes turnos.

3. En las convocatorias destinadas exclusivamente a personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, todas ellas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico, realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

4. Las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, estarán dirigidas a comprobar que los aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

5. Las plazas o puestos de estas convocatorias, referentes a los apartados 2, 3 Y 6 deberán ser aquellas cuyas funciones resulten compatibles con la diversidad funcional y perfil de discapacidad de los aspirantes aludida en este artículo, según lo previsto en las relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario o laboral.

6. En las convocatorias a que se refiere este artículo podrán establecerse procesos de promoción interna.

7. Las plazas destinadas a personas con discapacidad incluidas en esta convocatoria dispondrán de un protocolo específico de incorporación que garantice los ajustes y apoyos necesarios en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo. “

Seis. El artículo 8 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 8. Convocatorias de promoción interna con turno de personas con discapacidad.

Podrán participar en estas convocatorias las personas con discapacidad que no estén incluidas en el artículo 7 de la presente norma.

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo que procedan.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados, corrigiéndose los ejercicios y pruebas de manera independiente.

Al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. En caso de empate se estará a lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 5.2”

Siete. El artículo 11 queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 11. Acreditación de la condición de persona con discapacidad.

La opción a las plazas de participación por el turno restringido a personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de

discapacidad requerido en cada caso, y que acreditarán mediante certificado expedido al efecto por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León que podrá sustituirse por la autorización a la Administración para que lo recabe de oficio si el reconocimiento se ha realizado en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, o por el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas.

La condición de persona con discapacidad con el perfil requerido en la correspondiente convocatoria deberá poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión o de suscripción del correspondiente contrato de trabajo. Los aspirantes deberán comunicar al órgano gestor del proceso selectivo cualquier modificación que se produzca en su reconocimiento de grado de discapacidad durante su desarrollo.

No podrán ser nombrados funcionarios ni ser contratados con carácter fijo quienes al finalizar el procedimiento selectivo se compruebe que carecen del requisito de discapacidad especificado en la correspondiente convocatoria, quedando anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por falsedad de la solicitud de participación.”

Ocho. Se suprime el artículo 12.

Nueve. El artículo 13 pasa a ser el artículo 12 y se adicionan los apartados 5 y 6 redactados en los siguientes términos:

“5. Los órganos de selección podrán solicitar de los órganos competentes en materia de servicios sociales cuantos informes adicionales estimen necesarios para adoptar las resoluciones individualizadas sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso procedan.

6. Las resoluciones individuales sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso adopten los órganos de selección deberán ser notificadas personalmente a los interesados con antelación suficiente a la fecha de realización de las pruebas a las que afecten, y, debidamente anonimizadas, serán objeto de publicidad en la forma prevista en la respectiva convocatoria.”

Diez. El artículo 14 pasa a ser el 13 y queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 13. Adaptaciones y apoyos en los puestos de trabajo.

1. Si una vez adjudicado un puesto de trabajo, este no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad a la que se le ha adjudicado, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Con carácter previo, además de poder requerir al interesado aquella información que se estime necesaria, se podrá recabar dictamen de la Gerencia de Servicios Sociales o de otros órganos técnicos competentes sobre las adaptaciones o ajustes necesarios. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe.

2. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

3. La Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones y apoyos necesarios para la incorporación del empleado con discapacidad.

4. En las convocatorias de los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo se indicará la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo.

5. Cuando la persona con discapacidad requiera apoyo personal y/o material para su incorporación al puesto de trabajo, la Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto, se guiará por el Protocolo de Inclusión Socio Laboral, derivando en un plan de incorporación específico dotándole de los medios materiales y personales precisos para facilitar su incorporación, al menos durante los 3 primeros meses.”

Once. El artículo 15 pasa a ser el 14 y queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 14. Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de interinidad o contratación de personal laboral no permanente.

Se constituirán bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias de sistema específico y para la cobertura de los puestos a que se refiere el artículo 7.”

Doce. Se adiciona un nuevo artículo 15 redactado en los siguientes términos:

“Artículo 15. Provisión de puestos.

Las personas que hayan accedido por el artículo 7 tendrán un concurso específico que incluirá todas las plazas que se hayan definido en las relaciones de puestos de trabajo abiertas a este colectivo.

Las personas que hayan accedido por los procesos previstos en los artículo 5 y 6 a puestos de personal laboral, participaran en el concurso abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.”

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Régimen transitorio

Los procesos selectivos iniciados antes de la entrada en vigor de este decreto se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación para su desarrollo y ejecución.

Se faculta al titular de la consejería competente en materia de función pública a dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y aplicar este decreto.

Segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.