

A/A Paloma Rivero Ortega
Sra. Directora General de Función Pública
Consejería de Presidencia
Junta de Castilla y León

Valladolid, a 9 de Marzo de 2021

Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos

ASUNTO: Aportaciones de CCOO a:

PROPUESTAS DE MODIFICACION 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. (31 de octubre 2020)

Una vez revisado su contenido y sin contar con un informe aclaratorio de las motivaciones de cada modificación realizada, se pueden realizar las siguientes consideraciones:

Como ya se ha señalado no hay un informe que ofrezca los datos necesarios para evaluar el grado de cumplimiento y los resultados de la aplicación del Decreto anterior y en concreto tampoco hay un informe de la Comisión de Seguimiento establecida que pueda iluminar esta modificación propuesta.

En el Artículo 4.3 Porcentaje de reserva. Nuestra propuesta es mantener el porcentaje por cada categoría, porque tal y como está redactado podría darse el caso de que hubiese categorías que nunca ofertas en plazas para discapacidad.

En el Artículo 5.1 Convocatorias ordinarias. No entendemos cuando se produce este supuesto ya que las ofertas de empleo público están sujetas a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados tal y como se expone en el siguiente párrafo de este artículo, por lo que nuestra propuesta, para que no se pierdan plazas y no fomentar la temporalidad, es que pasen al turno libre si no se cubren por discapacidad.

En el artículo 7 hay una modificación del apartado 1 en el que se pierde la precisión y la concreción en la definición de personas con especial dificultad para el acceso al mercado de trabajo.

En el Artículo 7.5. No consideramos que deban estar tipificadas porque limita el acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Además, se contrapone al compromiso del tanto por ciento de la oferta. Nuestra propuesta es la adaptación de los puestos.

En el artículo 7.7 se establece un protocolo específico para la incorporación y adaptación a los puestos de trabajo, pero dicho protocolo no se define ni se concreta que aspectos debe considerar. Se considera necesario que el Decreto defina este extremo de forma más concreta.

En el primer párrafo del Artículo 8. Convocatorias de promoción interna con turno de personas con discapacidad pone que "podrán participar en estas convocatorias las personas con discapacidad que no estén incluidas en el artículo 7 de la presente norma". Esta redacción hace interpretar que se está limitando el tipo de promoción interna para personas con discapacidad recogido en el artículo, excluyendo a las personas con una discapacidad física o sensorial superior al 65%, personas con parálisis cerebral o enfermedad mental con discapacidad superior al 33%. Se puede dar el hecho de que estas personas tengan la capacidad y posibilidad de ocupar puestos que no sean ofertados en la promoción interna específica. Quedaría mejor expresado poniendo " podrán participar en estas convocatorias las personas con una discapacidad superior al 33%", de forma que no se pongan más limitaciones a que se puedan presentar, que la limitación ya existente, de poder realizar las tareas o funciones correspondientes a las plazas o puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

En relación con el artículo 11 en su nueva redacción y con el artículo 12 que se suprime se puede entender que en el anterior Decreto eran redundantes y la fuente de problemas en los procesos judiciales que se llevaban a cabo cuando el informe del artículo 12 era desfavorable.

En el artículo 11 se suprime el apartado 2 y se clarifica (o se pretende clarificar) que, una vez acreditada la discapacidad en fecha y forma, la responsabilidad de la Admon. es completa en adecuar o buscar el puesto de trabajo.... Por eso eliminan el art. 12.

En el Artículo 13.4 Adaptaciones y apoyos en los puestos de trabajo. No consideramos adecuado delimitar los puestos a los que pueden acceder porque limita el acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad para las personas con discapacidad

En el Artículo 13.5 dice que la compatibilidad del puesto de trabajo es una responsabilidad y un problema de la Administración. Y que cuando se requiera, como máximo compromiso, derivará en un Plan de Incorporación Específico. Este Plan de Incorporación no se define en su contenido y en cualquier caso debería estar acompañado de una regulación de la figura del TUTOR, que permita a estas personas conocer el desarrollo de sus labores y mejorar el proceso de incorporación al puesto de trabajo.

En el Artículo 14. Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de interinidad o contratación de personal laboral no permanente. Solicitamos la negociación de un formato de bolsa que no excluya personas con Discapacidad, y la aplicación de estas bolsas para el personal estatutario, consideramos también que deben ampliarse al personal eventual no solo a la situación de Interinidad.

En el artículo 15 debería constar un párrafo específico que recordase la obligación de adaptar los puestos de trabajo provistos por concurso "Aquellos trabajadores con discapacidad que accedan a otro puesto derivado del proceso reglamentario de provisión de puestos y necesiten tener adaptaciones en el nuevo puesto, éste deberá ser adaptado de forma inmediata."

En el Artículo 17.1 Formación. Consideramos que la Formación tal y como se contempla en este artículo debe ser para todos los aspirantes no solo para los recogidos en el artículo 7.2.

En el Artículo 18.1 Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

Forman parte de dicha Comisión:

.....

Tres vocales designados por la Presidencia entre personal funcionario de carrera adscrito a la consejería competente en materia de función pública/servicios sociales/atención a la dependencia. **Consideramos que debe de haber vocales representando al personal de Sacyl.**

Un vocal por cada una de las centrales sindicales ~~más representativas en el ámbito de esta Administración y de sus organismos autónomos.~~ **que sean Miembros del Consejo de la Función Pública**

Finalmente señalar que el Decreto no hace ninguna referencia expresa a los posibles nuevos Riesgos Laborales que puedan existir con motivo de la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo (nueva evaluación de riesgos del puesto).



Fdo.: Elena Calderón García
Coordinadora Área Pública CCOO CYL