



AHORA, NOSOTRAS. AHORA, NOSOTROS.

A/A Paloma Rivero Ortega
Directora General de Función Pública

Asunto: Alegaciones de la FeSP-UGT CyL a la propuesta de Modificación del Decreto 83/2008 por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León. Mesa General de EEPP de 16/04/2021

Consideraciones previas: Por parte de UGT estimamos que en vez de proponer una modificación del Decreto ya existente, del año 2008, sería más conveniente la redacción y posterior aprobación de un nuevo Decreto, fundamentalmente por una cuestión de simplificación normativa y para evitar problemas interpretativos.

Asimismo entendemos que el sistema propuesto no cuadra con el actual sistema de Bolsas, por lo que habría que procurar integración de ambos sistemas.

En cuanto al texto presentado, por nuestra parte debemos realizar las siguientes alegaciones:

Art.2.- No podemos entender que, como sucede en gran número de las ocasiones en que se negocian propuestas relativas a los empleados públicos de esta Comunidad, se excluya su regulación al personal docente bajo la alegación de que "ellos tienen su legislación específica nacional". Estos empleados públicos lo son también de esta Comunidad Autónoma y la legislación específica permite su desarrollo en estos aspectos.

Art.3.- Proponemos la adición de un nuevo punto 5.- La Administración estudiará previamente las plazas "adaptables" para este personal, con las medidas que se resulten necesarias para la plena integración asegurando el servicio público. Entre las medidas se podrá llegar a establecer la creación de nuevos puestos de trabajo para garantizar estos fines" (o una redacción similar)

MOTIVACIÓN.- Garantizar dentro del Decreto (y como compromiso de la Administración) que las plazas estarán adaptadas o serán adaptables para las distintas situaciones de discapacidad.

Art.4.3.- Sobre este punto queremos lanzar una reflexión sobre el riesgo de concentración en muy pocos cuerpos, escalas o competencias funcionales. Proponemos tomar en consideración añadir algún tipo de factor modulador para evitar esta concentración. Por ejemplo, fijar algún parámetro orientativo de 50 y 50% entre funcionarios y laborales. Por otro, si se acaba produciendo esta "concentración" habrá C.-E. y C.P. en

las que prácticamente no habrá acceso de personas con discapacidad y desde UGT entendemos que hay que evitar esta situación.

Art. 7.7.- (convocatorias específicas) Se hace una nueva aportación, al fijar un protocolo específico de incorporación. Pero entendemos que se queda corto, pues habrá situaciones en que la temporalidad que se desprende de esta redacción, no será tal. Por eso proponemos añadir: “La implantación del protocolo y las medidas asociadas, se mantendrá hasta la completa adaptación al puesto de trabajo”

Art. 11.- Nos parece correcto la eliminación de la acreditación de la compatibilidad funcional, pero esto exige a la Administración un trabajo previo de estudio de plazas disponibles. Para lograr la plena integración de estos compañeros y evitar que sobrecargas al resto de empleados público. Y cuando esto no sea suficiente, habrá que implementar medidas de apoyo, que podrán llegar a la contratación de personal para estas labores.

Con todo lo referido anteriormente, entendemos que el artículo 13, resulta fundamental y todas las alegaciones anteriores, también se podrían concretar aquí.

Art. 13.1.- No debería llegar a producirse esa situación o darse lo menos posible (por lo menos con la concepción que teníamos de forma previa en UGT), pues partimos de la base que los puestos convocados deben ser evaluados previamente.

Por otro lado, entendemos que estos casos se deberán recoger y estudiar en la comisión de seguimiento.

Art. 13.5.- La figura del protocolo de inclusión, ¿Quién lo va a desarrollar? Pues se establece la guía básica de adaptación y posteriormente una adaptación concreta según adscripción orgánica. ¿existe trabajo previo o previsión para su desarrollo?

En este mismo párrafo, proponemos añadir: “dotándole de los medios materiales y personales precisos para facilitar su incorporación CON COMPLETA INTEGRACIÓN, con un tiempo mínimo de 3 meses. En el caso de personas con discapacidad intelectual, dicho tutor se mantendrá mientras se considere necesaria su labor.”

Art. 16.- Todas estas referencias a programas experimentales y formaciones fuera de la Administración desde UGT nos parece que siempre tiene el riesgo de acabar favoreciendo a la gestión privada frente a la pública. Aprovechar el cambio, proponemos que estos programas sean gestionados desde la propia Junta de Castilla y León o, cuanto menos, que se sometan a debate y acuerdo de la Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral y por lo tanto, pasen también a ser una función de la Comisión.

Art. 18.3.- a) Proponemos la adicción al final de esta letra del siguiente párrafo“...y realizar una valoración de las medidas de adaptación necesarias para asegurar la prestación del servicio público”.

Art. 18.3.- Proponemos la adicción de una nueva letra e) Conocer y Resolver cualquier incidencia que se produzca como consecuencia de la incorporación o cambio de puesto de trabajo de un empleado público con discapacidad (o redacción similar).

Reciba un cordial saludo

Valladolid a 16 de abril de 2021

Secretaría del Sector Autonómico FeSP UGT Castilla y León