



**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)**

**Las alegaciones figuran en color rojo**

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 públicos, 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 dicho son 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 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.

Este Decreto tiene como finalidad recoger y desarrollar el conjunto de disposiciones y medidas vigentes en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el ordenamiento autonómico de Castilla y León para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y al mismo tiempo incorporar, dentro del marco constitucional y legal existente, una serie de medidas adicionales de acción positiva que coadyuven a dotar de efectividad al principio de igualdad en el acceso a la Función Pública de la Comunidad de Castilla y León de las personas afectadas por una discapacidad, atendiendo a la diversidad de situaciones de este colectivo y a la comprobación de las dificultades extremas que dentro de él experimentan para acceder a un empleo, prestando especial atención a las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, así como las que tienen una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Es objeto de este Decreto promover las medidas concretas y necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de condiciones, estableciendo tres tipos de convocatorias de proceso selectivo: ordinarias con turno de personas con discapacidad,

convocatoria independiente y convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo; la previsión de un sistema para la selección de personal temporal en el que se efectúa también una reserva a favor de las personas con discapacidad; medidas que con posterioridad a la finalización del proceso selectivo se incorporan respecto de la formación y a un protocolo específico de incorporación; el desarrollo de las medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en los procesos selectivos y de provisión; el establecimiento y puesta en marcha de programas experimentales que permitan el acceso excepcional a las personas con discapacidad en condiciones especiales a puestos no permanentes de la Administración Autonómica; así como la creación de una Comisión de seguimiento y control.

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.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejería competente en materia de Función Pública, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de .....

## **DISPONE:**

### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

##### **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.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Decreto será de aplicación en los procesos de acceso al empleo público, a la promoción interna, a la formación y a los concursos de traslados y méritos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

2. El ámbito de aplicación de este Decreto se extiende al personal incluido en las normas de función pública de la Comunidad Autónoma, a excepción del personal docente no universitario, personal de las Universidades Públicas, y a los **funcionarios/as** de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma 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.

## **Artículo 3. Principios Generales.**

1. Las personas con discapacidad podrán participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios y en las competencias funcionales de personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en las de promoción interna y en los concursos de provisión de puestos de trabajo, con sujeción, además de a los principios constitucionales generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen el acceso a la Función Pública, a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de las desventajas.

2. Dichos procedimientos no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, sin perjuicio de las incompatibilidades con el ejercicio de las tareas o funciones correspondientes a las plazas o puestos de trabajo objeto de las convocatorias.

3. En ningún caso las especiales condiciones de accesibilidad reguladas en el presente Decreto podrán modificar los requisitos de titulación exigidos por la Ley, debiendo **los/as** aspirantes demostrar la capacidad

suficiente para desempeñar los puestos de trabajo mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas.

4. En atención al principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones y tareas a desarrollar, las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes expresados de forma oral o escrita o en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas.

## **CAPÍTULO II**

### **Oferta de Empleo Público**

#### **Artículo 4. Porcentaje de reserva.**

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 Castilla y León.

2. Del cupo de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, podrá destinarse un 10 por ciento para las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, para su convocatoria mediante el sistema previsto en el artículo 7.

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.

4. Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o en convocatoria independiente. Las plazas reservadas a personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.

### **CAPÍTULO III**

#### **Procesos selectivos**

##### **Artículo 5. Convocatorias ordinarias.**

1. Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran no se ofrecerán al turno libre. Éstas se acumularán, por una sola vez, al cupo que se destine para el turno de personas con discapacidad en la siguiente oferta de empleo público en que se convoquen plazas del correspondiente cuerpo, escala, especialidad o competencia funcional, con un límite máximo del 15 por ciento del total de ésta.

**Comentado [A1]:** Ya que las guardan que las guarden todas no? No solo el 15% y si no es así pues que las incluyan en el turno libre (esto lo pone en el párrafo siguiente)

Sin embargo, cuando las ofertas de empleo público estén sujetas a los límites de la tasa de reposición de efectivos fijados por la normativa estatal básica, podrán ofrecerse al turno libre todas las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran.

2. Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos/as los/as aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, 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.

No obstante, al finalizar el proceso se elaborará una relación única en la que se incluirán los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida independientemente del turno por el que hayan participado.

En caso de empate en la puntuación final obtenida entre varios aspirantes, si uno de ellos ha participado por el turno de personas con discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre ellos, circunstancia que se aplicará con carácter previo a los criterios generales de prelación establecidos en las correspondientes bases de la convocatoria.

**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.

**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/as** 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 1, 6 y 7 deberán ser aquellas cuyas funciones resulten compatibles con la diversidad funcional y perfil de discapacidad de **los/as** 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.

**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/as 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/as 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

**Artículo 9. Exención de tasa.**

1. Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, estarán exentas de abonar la tasa por derechos de examen, de conformidad con lo establecido en el Art. 31 de la Ley 12/2001, de 20 de diciembre de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad de Castilla y León.

2. La acreditación del cumplimiento de los requisitos para obtener dicha exención, se realizará en la forma que al efecto se establezca en la convocatoria del correspondiente proceso selectivo.

#### **Artículo 10. Adjudicación de puestos de trabajo.**

En las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad, los aspirantes que por este turno superasen los ejercicios correspondientes sin obtener plaza, resultando su puntuación superior a la obtenida por otros/as aspirantes del turno libre, serán incluidos por su orden de puntuación en la relación de aprobados.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Acreditaciones**

#### **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/as 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 Autónoma 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/as 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.

## **CAPÍTULO V**

### **Adaptaciones**

#### **Artículo 12. Adaptaciones para la realización de las pruebas.**

1. En todas las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables y necesarios de tiempo y medios para las personas con discapacidad que lo soliciten, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar y siempre que tal adaptación no desvirtúe el sentido de la prueba.

2. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que ~~los interesados~~ las personas interesadas deberán formular en la solicitud de participación la petición concreta de adaptación en la que se reflejen las necesidades específicas del candidato para acceder al proceso selectivo.

A tal efecto, los órganos de selección podrán requerir informe y, en su caso, colaboración de la Gerencia de Servicios Sociales.

3. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios; hasta tanto no exista una regulación autonómica, los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales serán los establecidos en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad o norma que la sustituya.

4. Las adaptaciones de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización, en condiciones de igualdad con el resto de aspirantes, de las pruebas, así como la garantía de la accesibilidad a la información y comunicación de los procesos y al recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

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.

### **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/a** 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.

## **CAPÍTULO VI**

### **Empleo Temporal**

**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.

#### **Artículo 15. Provisión de puestos**

Las personas que hayan accedido por el art 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 el art 5 y art 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 Leon y sus Organismos Autónomos.

#### **Artículo 16. Programas experimentales de ocupación en puestos no permanentes.**

1. Mediante convenio firmado entre la Administración de Castilla y León y las entidades vinculadas a personas con discapacidad, se promoverán programas experimentales que permitan la ejecución de programas de carácter temporal en condiciones de acceso excepcionales, a personas con discapacidad en condiciones especiales.

2. A tales efectos, se entenderá por personas con discapacidad en condiciones especiales, tanto las referidas en el apartado 2 del artículo 7 de este Decreto, como aquellas otras con dificultades para realizar jornadas a tiempo completo por razón de su discapacidad.

3. A los mismos efectos, se entenderán por entidades vinculadas a personas con discapacidad tanto los centros especiales de empleo de iniciativa social, como las asociaciones que trabajen a favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad, que desarrollen sus actividades en esta Comunidad y se encuentren inscritas en el Registro de las entidades, servicios y centros de carácter social de la Comunidad de Castilla y León.

4. Las personas con discapacidad que accedan a puesto de trabajo no permanente en virtud de programas experimentales tendrán la consideración de **trabajadores/as** temporales.

5. Aunque las condiciones de acceso previstas sean excepcionales, no podrán ser modificados los requisitos de titulación previstos en la Ley, debiendo los aspirantes demostrar la capacidad suficiente para desempeñar los puestos mediante pruebas selectivas idóneas.

## **CAPÍTULO VII**

### **Formación**

#### **Artículo 17. Formación.**

1. A **los/as** aspirantes que accedan a la Administración por el sistema previsto en el artículo 7.2 se les proporcionará, con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo, formación dirigida a facilitar su integración en el puesto de trabajo adjudicado.

2. Entre los criterios de valoración que se establezcan para la selección de aspirantes en los cursos de formación de empleados públicos que realice la Administración de Castilla y León y que previamente se determinen, se incluirá el de estar afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

3. La Administración podrá realizar cursos de formación de **empleados/as públicos/as** destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos estarán dirigidos, bien a la formación de los **empleados/as públicos/as** para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

4. La Consejería competente en materia de Formación de **empleados/as públicos/as**, por si misma o en colaboración con organizaciones o

asociaciones que promuevan los derechos de las personas con discapacidad, desarrollará políticas activas que incluyan acciones de sensibilización, información, motivación y formación de las personas con discapacidad que faciliten su acceso al empleo público, prestando en este último supuesto especial atención a la fase de preparación de los procesos de selección.

5. En el desarrollo de las acciones formativas se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad, debiendo formular la petición concreta de adaptación en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, siempre que constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Comisión de Seguimiento**

#### **Artículo 18. 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.**

1. La 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 tiene como objetivo fundamental velar por el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la promoción interna, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León. Dicha comisión se encuentra adscrita a la Dirección General competente en materia de Función Pública.

2. Forman parte de dicha Comisión:



La persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública, que ostentará la Presidencia, o persona que la sustituya.

La persona titular de la Dirección General con competencias en Política Social y Atención a la Dependencia, o persona que la sustituya.

La persona titular de la Dirección General competente en materia de Economía Social o persona que la sustituya.

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

Un vocal por cada una de las centrales sindicales más representativas en el ámbito de esta Administración y de sus organismos autónomos.

Cuatro vocales designados por la Presidencia a propuesta del Comité Autonómico de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad en Castilla y León.

Ejercerá la Secretaría de la Comisión aquella persona que designe la Presidencia entre personal funcionario de carrera adscrito a la Dirección General competente en materia de Función Pública, que actuará con voz pero sin voto.

3. Son funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- a) Elaborar estudios e informes sobre la determinación de los cuerpos, escalas y competencias funcionales cuyas funciones resulten especialmente compatibles con las personas con discapacidad.
- b) Anualmente, recibir información sobre las actuaciones realizadas en el desarrollo y aplicación de las medidas establecidas en este Decreto.
- c) Emitir informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con este decreto sean sometidas a su consideración.

d) Y aquellas otras que le sean atribuidas por el titular de la Dirección General de la Función Pública.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**Única.** 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**

**Única.** 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 al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».