



LEY 9/2016, de 12 de diciembre, de modificación de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. (2016010009)

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El legislador cuenta con un explícito mandato constitucional para promover que la igualdad de los individuos sea real y efectiva y el apoyo por los poderes públicos a las personas con discapacidad para que los amparen en el disfrute de los derechos que tienen todos los ciudadanos y ciudadanas, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado consagrado en el artículo 1.1 del propio texto constitucional. En este sentido, hay que recordar los siguientes artículos de la Constitución:

Artículo 9 apartado 2. "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Artículo 23 apartado 2: "Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes".

Artículo 49: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos".

Asimismo, la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura establece en su artículo 7 apartado 15 que los poderes públicos regionales "Promoverán la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración social y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención a su aportación activa al conjunto de la sociedad, a la enseñanza y uso de la lengua de signos española y a la eliminación de las barreras físicas".

De igual modo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, reconocen la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas con discapacidad.



Por último, 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 de su inclusión social vuelve a incidir en la idea de que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, incluida la promoción profesional.

II

La normativa extremeña en materia de función pública con respecto a las personas con discapacidad, aunque tiene ciertos avances y a falta de un nuevo desarrollo reglamentario, presenta ciertas carencias y aspectos que son mejorables.

Así, el empleo público debe regular también los sistemas de promoción y provisión de puestos de trabajo para personas con discapacidad, con un cupo de reserva de las plazas para este colectivo, a semejanza de como se establece al acceso al empleo público, respetando lógicamente los principios de mérito y capacidad consagrados en el artículo 103 de la Constitución. En este aspecto, aunque la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público no establece previsiones específicas, sí lo hace el vigente Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, referente a la Administración estatal. A ello hay que añadir que ya el Tribunal Constitucional tuvo ocasión de manifestarse al respecto en la Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, no vulnera el artículo 14 de la Constitución.

Por otro lado, procede mejorar el derecho de la formación de los empleados públicos con discapacidad. En el artículo 70 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, se establece que para garantizar el acceso a la formación de todos sus empleados públicos, las Administraciones Públicas de Extremadura potenciarán todas aquellas iniciativas que tiendan a favorecer la participación de empleados con cualquier tipo de discapacidad y el Decreto 47/2003, de 22 de abril, incide en esta idea. Sin embargo, como se mencionaba, se puede mejorar y concretar esta cuestión con medidas tales como establecer reservas para personas con discapacidad en los cursos de formación y asimismo la posibilidad de realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad.

De igual modo, hay que abordar el asunto de la discapacidad sobrevenida y el deterioro progresivo, es decir, los casos de los empleados públicos que acceden a su puesto de trabajo sin tener ninguna discapacidad y ésta les sobreviene durante el ejercicio de su profesión o de repente, sin estar asociada a su trabajo, con el fin de buscar fórmulas que aseguren la permanencia voluntaria en la Administración pública de estas personas, dado que la actual regulación, que supone en ocasiones la extinción o suspensión automáticas de la relación del empleado público por los motivos apuntados, choca con los principios de igualdad de trato en el empleo.

En este sentido, cuando las aptitudes físicas o psíquicas de un empleado público han experimentado una variación sobrevenida y un deterioro progresivo, suficientes para dificultar



el desempeño habitual de su puesto de trabajo en las condiciones normales, si bien la persona trabajadora sigue teniendo suficientes aptitudes de todo tipo como para seguir desarrollando su labor de manera eficiente en la Administración pública si se modificara alguna de esas condiciones, puede ser necesaria la adaptación del puesto de trabajo a las nuevas aptitudes o la recolocación en otro puesto. Por tanto, es preciso articular los procedimientos que permitan, con escrupuloso respeto a la legislación de la función pública y la manifestación de suficiente motivación, reubicar al titular de un puesto en otro distinto para cuyo desempeño reúna las condiciones y aptitudes psicofísicas necesarias, así como, en su caso, establecer fórmulas razonables de adecuación del puesto de trabajo a las nuevas circunstancias.

Artículo único. Modificación de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.

Se modifican y añaden los siguientes artículos de la referida ley, en los términos que a continuación se detallan:

Uno. Se modifica el artículo 70, en su párrafo tercero, que queda redactado en los siguientes términos:

“3. Para garantizar el acceso a la formación de todos sus empleados públicos, las Administraciones Públicas de Extremadura potenciarán todas aquellas iniciativas que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad y otros colectivos que puedan tener mayores dificultades en la realización de las acciones formativas.

A tal efecto se adoptarán las medidas necesarias relacionadas con la territorialización de las acciones formativas o el impulso y desarrollo de las nuevas tecnologías para la formación a distancia.

La Administración podrá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad intelectual. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de su puesto de trabajo o a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades”.

Dos. Se añade un nuevo artículo, con la siguiente redacción:

“Artículo 87 bis. Discapacidad sobrevenida y deterioro progresivo.

Cuando al empleado público se le dictamine una incapacidad que le impida el desempeño habitual de su puesto de trabajo, tendrá derecho y podrá pasar, a petición propia, a ocupar un puesto de trabajo de los reservados a personas con discapacidad dentro de las ofertas de empleo público o, en su caso, del turno de promoción, cuando no sea posible su adaptación o la reubicación en otro para el que reúna las condiciones de su nueva situación”.



Tres. Se añade un nuevo Capítulo dentro del TÍTULO VII. Promoción profesional y evaluación del desempeño, con el siguiente tenor literal:

“Capítulo IV.bis. Carrera profesional y promoción de los empleados públicos con discapacidad.

Artículo 112.bis. Carrera profesional y promoción de los empleados públicos con discapacidad.

1. Dentro del cupo de reserva establecido para procesos de promoción interna en cada oferta de empleo público, se reservará un número de plazas no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de que soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad. Asimismo, no podrán ser alterados los requisitos de titulación exigibles, debiendo quedar en todo caso acreditada su capacidad para el desempeño de las funciones propias de los cuerpos, especialidades, agrupaciones profesionales o categorías profesionales a que los aspirantes pretendan acceder.
3. En el supuesto de que el aspirante del turno de discapacidad superase los ejercicios correspondientes, no obtuviera plaza y su puntuación total fuere superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será incluido, por orden de puntuación, en la relación de aprobados del turno libre.

De igual modo, las personas que hubieran superado el proceso selectivo por el turno de discapacidad, podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas por motivos de dependencia personal o gran dificultad de desplazamiento, siempre que impidan la incorporación y que sean debidamente acreditados.

El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando esté debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de trabajo.

Las plazas que queden vacantes del turno de discapacidad se acumularán a las convocadas por el turno libre”.

***Disposición transitoria única. Procesos en curso.***

Los procesos de selección y las acciones formativas actualmente en curso se registrarán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos, que sea de aplicación esta ley, que cooperen a su cumplimiento y a los Tribunales y Autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, 12 de diciembre de 2016.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

• • •