



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 89/2021

Asunto: Bolsas de empleo - Personal estatutario temporal - Adaptación de puestos de trabajo persona con discapacidad / Resolución

Centro directivo: Consejería de Sanidad

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

El artículo 9.2 de nuestro texto constitucional impone a los poderes públicos la obligación de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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”*. Además, entre los principios rectores de la política social y económica se impone un claro mandato dirigido a los mismos: realizar una labor de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, sensoriales y psíquicos, prestándoles cuanta atención especializada requieran (art. 49), compeliendo a los órganos públicos a llevar a cabo las acciones necesarias para situar a estas personas en pie de igualdad con los demás ciudadanos y trabajadores, de modo que puedan desenvolverse sin restricciones en una sociedad competitiva y en un medio adverso que se rige por las leyes inexorables del mercado.

Así, uno de los ámbitos en el que se dejan sentir esos mandatos imperativos es el de las relaciones laborales, ya que el trabajo humano (retribuido y por cuenta ajena) no solo supone para la mayor parte de la población el medio de obtención de los recursos económicos que permitan la subsistencia, sino también uno de los más importantes cauces de realización personal y satisfacción individual.



Pese a ello, la discapacidad continúa en la actualidad mostrándose como un importante lastre para la incorporación laboral de los sujetos que la sufren, sobre todo en el ámbito público en el que el panorama es todavía más desalentador.

Lamentablemente, las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, que resultan injustificables, ya que la prestación de servicios de interés general es perfectamente compatible, en la mayoría de los casos, con la capacidad y formación de los integrantes de este colectivo, siendo necesaria la adopción de medidas de discriminación positiva singularmente destinadas a la promoción del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

El propio Tribunal Constitucional, en la Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, se pronunció acerca del establecimiento de medidas de discriminación positiva para facilitar el acceso a la función pública de personas con discapacidad, indicando que *“al tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa comunitaria internacional han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de incapacidad que, en sí, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas”*.

Por su parte, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, impone que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos (entre los que se incluye la discapacidad), que promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y que adopte ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la administración pública.

El marco jurídico derivado de la promulgación y consiguiente transposición al ordenamiento jurídico español de dicha Directiva, está formado por una 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. Destacan la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; el 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; y el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.



En el ámbito autonómico, 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, tiene por objeto promover las medidas 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, 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. Destaca, a su vez, en relación con el empleo temporal el Decreto 21/2018, de 26 de julio, que regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos Autónomos.

Centrándonos en el ámbito sanitario, debemos referirnos a la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, que regula en su artículo 34 la selección de personal estatutario temporal y que, con la modificación operada con la Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, quedó redactado de la siguiente forma: *“Con carácter general, la selección del personal estatutario temporal se llevará a cabo mediante la constitución de bolsas de empleo en los términos que reglamentariamente se establezcan”*.

Con esta modificación se dejó sin efecto la anterior obligación que imponía la necesidad de que la selección del personal estatutario temporal se llevara a cabo mediante la constitución de bolsas de empleo con los aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público. Y ajustándose a dicha modificación, fue aprobado el Decreto 11/2016, de 21 de abril, por el que se regula la selección del personal estatutario temporal de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.

Así, conforme a esta norma reglamentaria, la selección del personal estatutario temporal de los centros e instituciones sanitarias dependientes de dicha Administración sanitaria se realizará mediante la constitución de bolsas de empleo para cada una de las categorías y/o especialidades, que se efectuará por medio de convocatorias públicas.

En este contexto, la persona referida en el presente expediente, XXX, con una discapacidad visual del 46%, ha participado en diversas convocatorias de las bolsas de empleo de personal estatutario temporal de Sacyl para desempeñar sus funciones en las categorías de telefonista, operario de servicios, celador, auxiliar administrativo y técnico de cuidados auxiliares de enfermería.



Así, conforme a la información facilitada a esta Institución por la Consejería de Sanidad, XXX ha prestado servicios, entre otros, en la categoría de Técnico de cuidados auxiliares de enfermería (28/05/2019 a 31/10/2019) y de Operario de servicios (20/10/2020 a 2/04/2021). Y una vez finalizado este contrato en esa última categoría, ha venido prestando sus servicios desde el 16 de abril de 2021 hasta la actualidad en la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Zamora.

Pues bien, según informa la Administración sanitaria, la Gerencia de Atención Sanitaria Especializada de Zamora efectuó en dos ocasiones el llamamiento de la citada persona para la oferta de nombramiento en la categoría de Operario de servicios. En ambos casos, sin embargo, el aspirante alegó encontrarse trabajando para la Gerencia de Servicios Sociales.

Así, como consecuencia de ese contrato vigente con esta última administración, la citada persona pasó a la situación de “No disponible” en la correspondiente categoría de la bolsa de empleo de personal estatutario temporal. Y a su vez, como resultado de ello, la Consejería de Sanidad no ha procedido ni procederá a efectuar nuevas ofertas o nombramientos a dicho aspirante hasta la conclusión del contrato en vigor.

Pues bien, ante esta situación, resulta necesario valorar la procedencia de esta falta de posibilidad de acceso a la condición de personal estatutario temporal de Sacyl, mantenida hasta el momento para esta persona con discapacidad.

Esta indisponibilidad es fundamentada por la Administración sanitaria en lo establecido en el artículo 10.1 de la ORDEN SAN/398/2010, de 23 de marzo, por la que se establece el procedimiento de funcionamiento de las bolsas de empleo para la selección del personal estatutario temporal del Servicio de Salud de Castilla y León:

“Artículo 10. Renuncias justificadas

1. Se considerarán justificadas, tanto para los nombramientos regulados en el artículo 4.2 a) como en el 4.2 b), las renuncias que se produzcan como consecuencia de la formalización de un contrato de trabajo o nombramiento con cualquier Administración Pública. En estos casos no se le ofertará ningún otro nombramiento hasta que finalice el que viniera desempeñando y así se acredite como a continuación se indica”.

Esto es, aun considerándose justificada la renuncia a la propuesta de un nombramiento de la Administración sanitaria, motivada en la prestación de servicios en otra administración pública, el aspirante pasaría a la situación de “No disponible” en la correspondiente categoría de la bolsa de empleo de Sacyl y, en consecuencia, no se le



ofrecerían nuevos nombramientos hasta la finalización del contrato con esa otra administración.

Ocurre, sin embargo, que la citada ORDEN SAN/398/2010 fue derogada por el ya señalado Decreto 11/2016, de 21 de abril, por el que se regula la selección del personal estatutario temporal de los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud, de forma que no resulta de aplicación aquella previsión penalizadora.

Por el contrario, el artículo 6.1 de este Decreto establece lo siguiente:

“Artículo 6. Causas de penalización

1. Las causas de penalización, con la consecuencia para el interesado del pase a la situación de no disponible en la categoría correspondiente durante un plazo de seis meses, salvo causa justificada así apreciada por el órgano competente para resolver sobre la misma y previa resolución motivada al efecto, serán las siguientes:

a) La renuncia injustificada a la propuesta de un nombramiento, salvo que la renuncia estuviera motivada por encontrarse, en el momento de la notificación de dicha propuesta, prestando servicios en cualquier Administración Pública o en empresa privada.

b) La renuncia al nombramiento, una vez iniciada la prestación de servicios, salvo que esté motivada por la aceptación de otro nombramiento ofertado por la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de cualquier categoría y/o especialidad.

En ningún caso serán objeto de penalización las renunciaciones a un nombramiento de contratos de jornada a tiempo parcial”.

Así, conforme a esta disposición, no puede considerarse como causa de penalización para el paso a la situación de “No disponible” en las bolsas de empleo de Sacyl, la renuncia del aspirante motivada en la prestación de servicios en otra administración o empresa privada. Incluso la Disposición transitoria segunda de la misma norma deja sin efecto las penalizaciones impuestas con carácter previo a la entrada en vigor de los listados elaborados conforme a la misma.

Por ello, la renuncia de XXX a las propuestas de nombramiento efectuadas por el Servicio de Salud (por prestar servicios en otra administración pública) debió ser apreciada como causa justificada para el mantenimiento de dicha persona con discapacidad en situación disponible en la bolsa de empleo de Sacyl.



En consecuencia, y conforme a dicha regulación, procede formular la siguiente **Resolución** al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, recomendando la adopción de las siguientes medidas:

1. Que se proceda a dejar sin efecto la penalización impuesta a XXX por la renuncia a la oferta de nombramiento en la categoría de Operario de Servicios efectuada por la Gerencia de Atención Sanitaria Especializada de Zamora, justificada en la prestación de servicios en la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de Zamora desde el 16 de abril de 2021, modificando la situación de dicho aspirante a “Disponible”.

2. Que conforme a dicha situación de disponibilidad, se proceda a realizar por el órgano competente de la Administración sanitaria los llamamientos oportunos a dicha persona para la oferta de nombramientos en la categoría de Operario de Servicios del Servicio de Salud de Castilla y León.

3. Que para el desempeño de los puestos de trabajo que le sean adjudicados en adelante a dicha persona, se realicen por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud las adaptaciones funcionales necesarias para su situación de discapacidad en los términos establecidos por la normativa vigente. Sin perjuicio de que, con carácter previo a tales adaptaciones, se recabe informe del órgano competente de la Gerencia de Servicios Sociales sobre la compatibilidad para el desempeño de las tareas y funciones del puesto concreto.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Sanidad en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López