



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

Expediente: 4864/2021

Asunto: Bolsas de empleo Sacyl – 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 proceso normativo estatal para el impulso del acceso a la función pública de las personas con discapacidad alcanzó un importante avance con la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que, tanto en su primera versión como en el vigente texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece, con carácter básico, la reserva de un cupo para personas con discapacidad y remite a las distintas administraciones públicas para las adaptaciones que requieran las mismas respecto de los procesos selectivos y las adecuaciones necesarias a los puestos de trabajo (art. 59).

Por su parte, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en su artículo 37.1, dispone lo siguiente: *“Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”*. Y su artículo 42.2 establece, a su vez, que: *“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia”*.



En este marco normativo, las administraciones públicas deben promover acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso a la cobertura de puestos de empleo público, entre las que se deben incluir las relativas a la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, como así lo previene 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, de aplicación en la Administración general del Estado y, con carácter supletorio, para todo el sector público.

A pesar de ello, y de que todas estas referencias normativas se han establecido con el fin de dar solución a una cuestión demandada socialmente desde diferentes ámbitos para facilitar el derecho de acceso al empleo público de este colectivo, no siempre se adoptan por las administraciones suficientes acciones positivas, entre otros ámbitos, para los llamamientos de las personas con discapacidad en las bolsas de empleo.

Tal es el caso expuesto en este expediente, centrado en la falta de previsión alguna en favor de las personas con discapacidad en el sistema de acceso del personal estatutario temporal del Servicio de Salud de Castilla y León, disminuyendo las expectativas de contratación.

El fondo del asunto que se suscita tiene que ver, pues, con la falta de reserva de un porcentaje para las personas con discapacidad en los llamamientos de las bolsas de empleo o de la formación de una lista propia o independiente para esta población en el acceso al empleo público de la Administración sanitaria.

Efectivamente, el actual sistema de selección de personal en relación con las personas con diversidad funcional, no facilita su acceso a la bolsa de empleo público temporal de Sacyl. En concreto, en la normativa sectorial específica recogida en 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, y en la Orden 713/ de 29 de julio, por la que se regulan las bases comunes para la constitución de bolsas de empleo de personal estatutario temporal, de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y se regula el funcionamiento de las mismas.

Esto es, no se contempla ninguna previsión para estas personas en la regulación de la selección de personal con vinculación de carácter temporal de este sistema de salud, en relación con la formación de las listas de empleo y el orden de prelación en los nombramientos temporales.

Ello parece justificarse en el Decreto 21/2018, de 26 de julio, por el que se regula la selección del personal funcionario interino y del personal laboral temporal de la



Administración General de la Comunidad de Castilla y León, en el que se establece que dicha selección se realizará mediante una única bolsa de empleo por cada cuerpo, escala o especialidad y por cada competencia funcional o especialidad. Así, en las convocatorias de bolsas de empleo realizadas a su tenor, no se ha establecido un tratamiento diferenciado para las personas con discapacidad, de modo que pueden formar parte de dichas bolsas de empleo en los mismos términos y condiciones que el resto de la población con independencia de que tengan reconocida o no una discapacidad¹.

Pero con independencia de existir o no una previsión normativa concreta que impusiera dicha reserva o permitiera una lista específica en las bolsas de empleo para las personas con discapacidad, lo cierto es que la Administración sanitaria podría haber arbitrado los instrumentos oportunos para efectuar los llamamientos de las bolsas buscando el equilibrio de un porcentaje concreto entre listas ordinarias y listas de personas con discapacidad en aras a la necesaria adopción de medidas positivas para promover el acceso al empleo público de esta población.

En este sentido, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 28 febrero 2012, ampara la reserva de cupo de discapacidad de personal estatutario, declarando lo siguiente: *«Se pretende por el legislador que dicha reserva de un mínimo porcentual de plazas - porcentaje que nada impide pudiera ser mayor- en el caso del personal estatutario de los servicios de salud, se imponga en las concretas y singulares convocatorias de plazas que la Administración vaya ofertando, no bastando con que esa reserva se aplique sobre el total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para los años 2014 y 2015. Las Ofertas de Empleo Público contienen la inicial delimitación de plazas dotadas presupuestariamente que, por estar vacantes, pueden ser ofrecidas durante el ejercicio, pero no albergan la convocatoria de dichas plazas, por lo que no se puede sostener que dicha obligación (...) quede satisfecha mediante la reserva de plazas en tales Ofertas sino que va más allá y exige que se haga efectiva en las convocatorias publicadas. Esta interpretación, además de ser la que más se ajusta al tenor literal de la norma, es la más razonable y la que más favorece a la finalidad que, como veíamos, trata de cumplir dicha*

¹ En el sistema de bolsas anterior, sin embargo, en el que las mismas derivaban directamente de los procesos selectivos para el acceso a la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, en paralelo a la existencia de turnos reservados para personas con discapacidad en dichos procesos selectivos, resultaba aplicable la previsión establecida en el artículo 15.1 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, en la que se establecía un derecho de llamamiento preferente a los aspirantes integrantes de la correspondiente bolsa desde el turno reservado a personas con discapacidad, en los siguientes términos:

“Artículo 15. Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de interinidad o contratación de personal laboral no permanente.

1. En las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad se consignará específicamente el derecho de llamamiento preferente de los aspirantes que integren la correspondiente bolsa de empleo desde el turno reservado a aquéllas, respecto de las vacantes ofertadas no cubiertas por tal turno y hasta su cobertura temporal, momento en que dejará de ser efectiva dicha preferencia.”



medida de reserva de plazas, y evita, por otro lado, dejar en manos de la Administración la facultad de distribuir las plazas entre los distintos grupos profesionales y categorías existentes, sin necesidad de mayores motivaciones o justificaciones. El proceso de distribución de la reserva porcentual de plazas para las personas con discapacidad debe ser, por tanto, el inverso al realizado en este caso que se analiza de manera que, en principio, en cada convocatoria de plazas para las distintas categorías debe reservarse ese mínimo porcentual, tal y como exige el artículo 30.6 de la Ley 55/2003, salvo que ello no resulte posible, bien porque el escaso número de plazas que sean ofertadas en la convocatoria imposibilite la reserva de dicho cupo o bien porque se esté ante una categoría cuyo desempeño profesional sea incompatible con la presencia de una discapacidad, lo cual se deberá motivar suficientemente por la Administración».

A su vez, destacan un conjunto de pronunciamientos judiciales provenientes del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en los que se anula la resolución por la que se publican determinados listados de aspirantes a interinidad, en cuanto se deniega una lista específica para personas con discapacidad (Sentencias de 21 de julio de 2016 y de 10 de julio de 2017). En concreto, en esta última se expone que “(...) el hecho de integrar a los discapacitados en una sola lista con los no discapacitados no casa con el contenido del artículo 49 de la Constitución española de integración de los disminuidos físicos a favor del cual se establecen los cupos de acceso a la función pública para personas con discapacidad, con independencia de que se trate o no de personal docente. Siendo así que el hecho de no reconocer el establecimiento de una lista o bolsa de trabajo de personas discapacitadas supondrá una vulneración del art. 14 de la Constitución española al impedir que los discapacitados pudieran integrarse en las bolsas de trabajo”.

No cabe duda, pues, que esta doctrina ampara la necesidad de garantizar la reserva de plazas para personas con discapacidad, de tal manera que sean las convocatorias de empleo público temporal las que de manera efectiva aseguren que dicha reserva sea materializada.

Así pues, desde una perspectiva jurídica y constitucional, la ausencia de medidas de discriminación positiva que faciliten la integración laboral de dicho colectivo, ya sea mediante la reserva de plazas en las bolsas de empleo o a través de una bolsa de trabajo específica para la provisión de puestos en régimen de interinidad, constituye una vulneración de los artículos 9.2 y 14 de nuestra Constitución.

Además, en la actualidad la Administración sanitaria ya no puede ampararse en la falta de una previsión normativa autonómica general que posibilite la inclusión del turno de discapacidad en las futuras bolsas de empleo, pues la Consejería de la Presidencia, a través del reciente Decreto 24/2022, de 16 de junio, 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 (Disposición Adicional), ha establecido la posibilidad de constituir bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias del sistema específico.

En cualquier caso, **es imperativo garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, fijo o temporal, mediante la adopción de medidas de acción positiva, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución puesto en relación con el artículo 49, y, para ello, es herramienta fundamental el establecimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad a través de cupos específicos, reserva de nombramientos u otros instrumentos similares.**

En este sentido destaca la normativa vigente de aplicación del régimen jurídico estatutario de otros servicios de salud, que se hace eco de este tipo de medidas de acción positiva, como necesaria garantía de que la reserva de plazas para personas con discapacidad sea materializada de forma efectiva, contemplando su inserción laboral en la contratación mediante nombramientos temporales a través de los llamamientos, y/o estableciendo para este personal estatutario temporal la reserva de nombramientos para personas con discapacidad:

• Orden de 3 de marzo de 2020 de la Consejería de Salud, por la que se modifica la Orden de 12 de noviembre de 2002 de la Consejería de Sanidad y Consumo, por la que se regula la selección del personal estatutario temporal del Servicio Murciano de Salud.

En el artículo 15 ter, relativo a la reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad, se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 y se adiciona un último párrafo al apartado 3, quedando este artículo redactado del siguiente modo:

“Artículo 15 ter. Reserva de puestos de trabajo a personal con discapacidad.

1. Del total de nombramientos temporales que se realicen en cada bolsa de trabajo se asignará un 4% a las personas que, conforme a lo dispuesto en el 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 Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, tengan la condición de discapacitadas.

2. Para la aplicación de dicho porcentaje se tomará como referencia los nombramientos que hubieran de realizarse en cada área de salud y en cada uno de los ámbitos (atención especializada, atención primaria, servicio de urgencia de atención primaria y otras Administraciones) a los que se extienda la Bolsa de Trabajo.

Para hacer efectivo este derecho, los nombramientos se agruparán en dos grupos:

a) Por un lado, los previstos en la letra b) del apartado 1 del artículo 16, esto es, nombramientos de interinidad y de sustitución de larga duración.



b) Por otro, el resto de nombramientos, es decir, los de carácter eventual y los de sustitución, distintos a los previstos en la letra b) del apartado 1 del artículo 16. De cada fracción de cada uno de estos grupos de nombramiento se asignará el vigésimo quinto al discapacitado que, encontrándose disponible, cuente con mayor puntuación en Bolsa.

3. La condición legal de la discapacidad quedará acreditada en virtud del documento oficial, expedido por el órgano competente de la Administración correspondiente que demuestre dicha circunstancia.

No será exigible la presentación de dicho documento en los casos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

A tal efecto, los formularios para integrarse en las distintas bolsas de trabajo incluirán un apartado en el que los interesados deberán indicar si reúnen tal condición”.

• Acuerdo de modificación del Pacto sobre selección de personal temporal del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, suscrito con fecha 26 de noviembre de 2018:

“Se reserva un cupo del 7% de los nombramientos que se oferten para personas con discapacidad de un grado igual o superior al 33%, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo.

La reserva del mínimo del siete 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 cinco por ciento restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

La Comisión Central de Seguimiento podrá realizar las propuestas que considere adecuadas para garantizar el cumplimiento de la reserva de cupo, especialmente, del dos por ciento de las ofertas de plazas para personas con discapacidad intelectual.

Las personas con discapacidad igual o superior al 33% figurarán en la Bolsa de Trabajo según el orden de puntuación obtenido por aplicación del baremo de méritos aprobado por el presente Pacto.

El llamamiento para cubrir el cupo del 7% de nombramientos temporales se realizará de forma que se garantice que, al menos, uno de cada 14 nombramientos por gerencia, ámbito de atención especializada o atención primaria, categoría, tipo de lista (larga duración, corta duración o cobertura urgente) y en su caso tiempo parcial, sea desempeñado por un trabajador discapacitado. Previamente a la oferta del puesto de trabajo se deberá valorar la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuidas dicho puesto, teniendo en cuenta las adaptaciones que puedan realizarse en él.



A fin de determinar la capacidad física y funcional de los aspirantes que acceden a la Bolsa como discapacitados y requieran adaptación, deberán presentar junto con la solicitud los documentos que acrediten el grado de discapacidad alegado, así como la compatibilidad para el desempeño de las funciones que tenga atribuida la categoría solicitada”.

• Resolución de 13 de febrero de 2018, de la Dirección Gerencia del Servicio de Salud del Principado de Asturias, por la que se modifica el Pacto sobre contratación de personal temporal y sobre promoción interna temporal del personal del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

- Se modifica la redacción del artículo 6 añadiendo la posibilidad de solicitar la inscripción en la bolsa como persona con discapacidad, adicionando un nuevo apartado 6 E), redactado con el siguiente tenor literal:

«Artículo 6.- Las inscripciones en el Registro de Demandantes de Empleo ante el SESPA, se efectuarán a petición del interesado, en modelo establecido al efecto.

Para la inscripción se exigirán los siguientes requisitos:

E) REQUISITOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los demandantes de empleo a quienes la administración competente les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y que reúnan los requisitos generales y específicos para cada una de las categorías estatutarias exigidos en este artículo, podrán solicitar la inscripción en las listas de cada categoría para personas con discapacidad.

Asimismo, se confeccionarán listas específicas para personas con discapacidad intelectual considerando como tales las derivadas del retraso mental en los términos definidos en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para declaración, calificación y reconocimiento del grado de discapacidad. Estas listas sólo se aplicarán para las categorías de personal estatutario de gestión y servicios de los Grupos D y E, en las que en la oferta de empleo público se hubiese reservado un porcentaje de las vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad intelectual.

Para ello, el modelo de demanda de empleo para integrarse en la bolsa de trabajo del Servicio de Salud del Principado de Asturias, incluirá un apartado en el que los interesados harán constar que tienen acreditada la condición de persona con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y otro apartado para indicar la condición de persona con discapacidad intelectual.

Junto con la solicitud, se adjuntará el certificado o resolución que acredite el grado de discapacidad, así como el dictamen expedido por el órgano competente que



acredite la compatibilidad funcional, para el desempeño de las funciones o puestos de trabajo que tenga atribuida la categoría solicitada como demandante de empleo.

Las personas con discapacidad figurarán en las listas específicas según el orden de puntuación obtenido por aplicación de los baremos de méritos regulados en los anexos de este Pacto.»

- Se introduce un nuevo apartado I) en el artículo 16 con la finalidad de reservar el siete por ciento de los nombramientos temporales que se realicen para ser cubiertos por personas con discapacidad, redactado como se indica a continuación:

«I) RESERVA de NOMBRAMIENTOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Del total de nombramientos que se oferten conforme a lo dispuesto en este artículo se asignará un siete por ciento a las personas con discapacidad de un grado igual o superior al 33 por ciento.

La reserva del siete por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de los nombramientos ofertados en aquellas categorías en las que exista lista específica de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 E), lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el cinco por ciento restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad no intelectual.

Para hacer efectivo este derecho para las personas con discapacidad no intelectual, de cada fracción de 20 nombramientos, en cada uno de los supuestos previstos en este artículo, que se realicen en cada categoría, se asignará el vigésimo a la persona discapacitada que cuente con mayor puntuación en la lista específica de demandantes de empleo para personas discapacitadas.

Previamente a la oferta del nombramiento, conforme a la documentación aportada por el demandante, se deberá valorar la capacidad funcional del posible adjudicatario con las funciones específicas del nombramiento ofertado, teniendo en cuenta la posibilidad material de efectuar o no las adaptaciones que se requieran en el puesto de trabajo ofertado.

En aquellas categorías que tengan atribuidas actividades y funciones susceptibles de ser desarrolladas por personas con discapacidad intelectual, se garantizará que la oferta de dos de cada cien nombramientos en cada uno de los supuestos previstos en este artículo, se efectúen a través de las listas específicas de personas con discapacidad intelectual.»

Se ha venido a implementar, así, en tal normativa autonómica la asignación de un porcentaje de reserva a las personas con discapacidad en el total de nombramientos que se oferten y/o la constitución de una bolsa específica para este colectivo.



Por todo ello, debe considerarse la necesidad de que por parte de la Consejería de Sanidad se corrija la situación de discriminación existente en la actualidad, desarrollando una política de empleo que tenga como finalidad la integración efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral y garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público temporal.

Así pues, con la finalidad de garantizar un proceso de selección de personal que establezca y garantice de manera real y efectiva la ocupación e inserción de las personas con discapacidad en la plantilla del Servicio Público de Salud de esta Comunidad Autónoma, y conforme a lo declarado por la jurisprudencia y normativa señalada y considerando la actuación llevada a cabo por otras administraciones autonómicas, se ha resuelto 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, formular la siguiente **Resolución**:

1. Que en la regulación de la selección de personal estatutario temporal de la Gerencia Regional de Salud se establezcan las previsiones específicas en favor de la integración laboral de las personas con discapacidad, recogiendo expresamente la necesaria reserva de plazas o puestos de trabajo para este colectivo, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público temporal.

2. Que, con independencia de lo anterior, se incluyan en las próximas convocatorias de bolsas de empleo temporal un porcentaje de reserva de nombramientos para la población con discapacidad para la cobertura de plazas estatutarias gestionadas por la Consejería de Sanidad y/o la formación de listas o bolsas específicas independientes para aspirantes con discapacidad u otros instrumentos de contratación similares.

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