



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 810/2023

Asunto: Acceso de las personas con discapacidad intelectual al empleo público / valoración de méritos

Trámite: Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente tramitado en esta Institución con el número de referencia arriba indicado.

El 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 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 las adaptaciones que se requieran 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”*.

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, tal y como 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.

Con la adaptación a estos mandatos a la normativa de esta Comunidad Autónoma, a través del 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, se pretende asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad.

Para ello se ha establecido la regulación de convocatorias independientes y específicas para personas con discapacidad en situación de especial dificultad para el acceso al mercado ordinario de trabajo y para personas con discapacidad intelectual.

Precisamente, una de estas convocatorias independientes ha sido objeto de la reclamación que dio origen a este expediente. En concreto, la ORDEN PRE/1581/2021, de 15 de diciembre, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, como personal laboral fijo, en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual, en la competencia funcional de Personal Subalterno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La disconformidad con esta convocatoria se centra, de forma específica, en que en la valoración de méritos del proceso de selección solamente se hubieran tenido en cuenta cursos de formación relacionados directamente con la referida competencia funcional.

En efecto, en las bases de la convocatoria contenidas en la referida Orden se establece claramente el criterio que delimita los cursos a ser tenidos en cuenta en la valoración de méritos, excluyendo el resto. Esto es, que dichos cursos estuvieran directamente relacionados con la competencia funcional a la que se opositaba.

Pues bien, la exigencia de esta relación directa de los cursos a valorar con las funciones propias de los puestos a cubrir mediante el proceso selectivo responde a criterios y condiciones de acceso objetivas y no discriminatorias, respetuosas con los principios de mérito y de capacidad que deben informar el acceso al empleo. Los términos utilizados en la definición de este criterio son claros y precisos, no resultando, por tanto, ambiguos ni discriminatorios.

Resulta razonable, por tanto, que en la valoración de méritos dentro de la fase de concurso de un proceso selectivo se puedan excluir aquellos cursos que no se consideren directamente relacionados con el puesto de trabajo convocado.



Pensemos que en este tipo de procesos, de concurrencia competitiva, pueden ser numerosos los participantes que, a su vez, aportan una cantidad voluminosa de documentación para que sea valorada como mérito, lo cual puede dificultar sobremanera el actuar administrativo encaminado a conseguir una valoración respetuosa con el principio de igualdad, que sólo puede conseguirse a través de la fijación de criterios objetivos y que, intentando ser de fácil aplicación, supongan excluir o incluir en la valoración los méritos alegados sin que sea necesario recurrir a complejas interpretaciones.

Ahora bien, cuando se trata de personas con discapacidad, y particularmente con discapacidad intelectual, parece conveniente que la Administración convocante no limite la posibilidad de valorar otros cursos que no estén directamente relacionados con el puesto convocado, teniendo en cuenta el mayor grado de dificultad que pueden presentar para acceder a la formación oficial.

Las especiales dificultades a las que se enfrenta este colectivo hacen necesaria una mayor flexibilidad por parte de los poderes públicos en el ámbito de las convocatorias para el acceso a la función pública. En este contexto, entiende esta Institución que la valoración exclusiva de cursos directamente relacionados con los puestos ofertados puede llegar a constituir un obstáculo para que la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo de las personas con discapacidad intelectual sea real y efectiva.

De hecho, otras convocatorias públicas realizadas en otras Comunidades para el acceso al empleo público de personas con discapacidad intelectual aplican un criterio amplio para valorar otros cursos, aunque no estén relacionados directamente con el desempeño de funciones similares a las que corresponden a los puestos de trabajo ofertados en la convocatoria. Ello permite participar en los procesos selectivos a quienes no han podido realizar cursos directamente relacionados con el contenido de la categoría a proveer, sin establecer otras barreras que no sean la superación de las pruebas o la posesión previa de una determinada titulación académica.

Así, a título de ejemplo, destaca la Resolución de 20 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en las categorías profesionales del Grupo V, para las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, previstas en las Ofertas de Empleo Público de carácter ordinario de 2020 y 2021, así como de estabilización de empleo temporal de 2021 y 2022 en la Administración de la Junta de Andalucía. En esta norma, en concreto, se establece la valoración de cursos de formación con independencia de su contenido o relación con las plazas ofertadas para ese colectivo.



En similares términos se articula la Resolución de 15 de julio de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en la categoría profesional Personal de Servicios Generales (5045), correspondiente al Grupo V, para las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, previstas en las Ofertas de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía de 2017 y 2019.

También a título ilustrativo podemos destacar la Resolución de 11 de mayo de 2018, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema general de acceso libre, de personal laboral fijo en la categoría de Ordenanza, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. O la Resolución de 23 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, como personal laboral fijo en el grupo profesional E0, especialidad Tareas Complementarias de Apoyo, sujeto al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Así pues, esta Defensoría considera necesario trasladar a esa Consejería que la exigencia de satisfacer el derecho de los trabajadores con discapacidad intelectual a tener la oportunidad de un empleo aconseja, en el caso de convocatorias realizadas por el sector público, adaptar el baremo de méritos a las condiciones inherentes a su situación, de forma que se ofrezca la oportunidad de obtener el empleo al colectivo más desfavorecido dentro de este colectivo que ya tiene enormes dificultades de acceso al mercado laboral.

Con todo ello, y 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, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

ÚNICA: Que en las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se analice la posibilidad de aplicar un criterio más amplio en la baremación de los méritos, valorando cursos de formación que no estén relacionados directamente con el desempeño de funciones correspondientes a los puestos de trabajo ofertados en la convocatoria.

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 la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

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