

Recomendación dirixida ao Concello de Santiago de Compostela debido á falta de aplicación da reserva de prazas para persoas con discapacidade nas probas de acceso ao emprego público municipal

Expediente: G.6.Q/16392/17

Santiago de Compostela, 12 de xuño de 2017

Sr. alcalde:

Nesta institución iniciouse expediente de queixa como consecuencia do escrito de ■■■■■ relativo á falta de aplicación da reserva de prazas para persoas con discapacidade nas oposicións do Concello de Santiago de Compostela.

ANTECEDENTES

1.No seu escrito indícanos que o seu fillo ■■■■■ ten unha discapacidade intelectual do 33% derivada dun Trastorno do Espectro Autista (TEA). Dadas as súas circunstancias e por consello dunha pedagoga especialista en discapacidade puxéronse a preparar oposicións para a optar as prazas reservadas a persoas con discapacidade intelectual. O Concello de Santiago na súa oferta de emprego público para 2016 non respecta a porcentaxe de persoas con discapacidade establecida no Estatuto Básico do Empregado Público. A súa situación económica impídelle acudir a un contencioso-administrativo; por iso recorre ao amparo da valedora do pobo, sinala.

2. Ante iso requirimos información a ese concello (xefa do servizo de persoal), que xa nola remitiu. Nela sinalase o seguinte:

“... Para os efectos de cumprir co solicitado, e en idéntico sentido ó informado con ocasión da queixa 64875/16, emítese o seguinte informe:

A Xunta de Goberno Local, en sesión celebrada o día 2 de decembro de 2016, aproba a oferta de emprego do Concello de Santiago de Compostela para o ano 2016, co resumo que a seguir se indica: TURNO LIBRE: 17 prazas (14 de persoal funcionario e 3 de persoal laboral) PROMOCIÓN INTERNA: 29 prazas (21 de persoal funcionario e 8 de persoal laboral).

Na oferta de emprego resérvase unha praza de administrativo/a de administración xeral (persoal funcionario) para persoas con discapacidade.

A regulación do acceso ó emprego público de persoas con discapacidade ven conformada entre outras, polas seguintes normas: -Artigo 59 do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público. - Artigo 54 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia. -RD 2271/2004, de 3 de decembro, polo que se regula o acceso ó emprego público e a provisión de postos de traballo das persoas con discapacidade.

O artigo 59 do RD Legislativo 5/2005, mencionado con anterioridade é o que se encarga de fixa-la porcentaxe de reserva, e di textualmente o seguinte: “Art. 59.- Persoas con discapacidade. 1. Nas ofertas de emprego público reservárase unha cota non inferior ao sete por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como tales as definidas no apartado 2 do artigo 4 do texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, do 29 de novembro, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente alcáncese o dous por cento dos efectivos totais en cada administración pública. A reserva do mínimo do sete por cento realizarase de maneira que, polo menos, o dous por cento das prazas ofertadas o sexa para ser cubertas por persoas que acrediten discapacidade intelectual, e o resto das prazas ofertadas o sexa para persoas que acrediten calquera outro tipo de discapacidade. 2. Cada Administración Pública adoptará as medidas precisas para establecer as adaptacións e axustes razoables de tempos e medios no proceso selectivo e, unha vez superado devandito proceso, as adaptacións no posto de traballo ás necesidades das persoas con discapacidade”.

O RD 2271/2004, de 3 de decembro, polo que se regula o acceso ó emprego público e a provisión de postos de traballo das persoas con discapacidade, pola súa banda, regula o procedemento a seguir. Do seu texto cómpre salientalo seguinte: Na exposición de motivos indícase: “Así pois, nas convocatorias de ingreso libre previstas na oferta de emprego, reservárase un cinco por cento das vacantes (hoxe o sete), e establécese como posibilidade convocar de forma independente estas prazas reservadas”. No capítulo II da norma -reserva de prazas para persoas con discapacidade- distínguese entre a quenda de ingreso (artigos 2, 3 e 4) e a promoción interna (artigo 5). En ambos casos se sinala a reserva dun 5% (hoxe o 7%) das prazas convocadas.

En aplicación da normativa antes citada corresponde a reserva para persoas con discapacidade do modo que se indica:

Quenda de ingreso: 17 prazas. Reserva do 7%: 1,19 prazas, que redondeadas ó número enteiro inmediato dá un resultado de 1 praza, que é a reservada. Ó resultar a unidade, é imposible a reserva do 2% a persoas con discapacidade intelectual, co cal este tipo de

discapacidade se considera tamén para o acceso á praza que se reserva. Promoción interna: 29 prazas. Reserva do 7%: 2,03 prazas, que redondeadas ó número enteiro inmediato dá un resultado de 2 prazas. Non obstante o anterior, o feito de que a oferta de emprego non reserve prazas para persoas con discapacidade na quenda de promoción interna débese a que non existen na actualidade empregados/as público/as que poidan acceder ás prazas convocadas- tanto para persoal funcionario como para persoal laboral- que teñan recoñecido ningún grao de minusvalía igual ou superior ó 33 por cento, o que faría a reserva de materialización imposible, por non existi-los supostos de feito para levala a cabo.

Deste xeito, entende esta informante que a oferta de emprego público do Concello para o ano 2016 cumpre escrupulosamente a porcentaxe de reserva establecido na normativa aplicable”.

3. Con anterioridade tíñamos tratado este mesmo asunto a través dunha queixa de oficio (G.6.Q/64875/16), como consecuencia dunha noticia en relación coa falta de reserva de prazas convocadas na OEP para as persoas con diversidade funcional na convocatoria do Concello de Santiago de Compostela. Requirimos informe a ese concello, que informou entón practicamente o mesmo que o que agora se facilita, tal e como indica o propio informe.

ANÁLISE

1. Como valoración do informado na anterior queixa (de oficio) indicamos ao concello varias circunstancias fundamentais.

O concello argumentaba que non podía facer efectiva a reserva porque gran parte das prazas saíron como de “promoción interna” e non había empregados públicos con diversidade funcional recoñecida. Porén, indicamos que posiblemente non se deron reservas adecuadas con anterioridade, o que debería corrixirse de forma progresiva para alcanzar a porcentaxe adecuada de empregados/as públicos/as con diversidade funcional. En contra dese criterio o concello optou por considerar que non era necesario nin conveniente facer reservas.

Tamén comprobamos que o informe municipal utilizaba a expresión minusvalía (grao de minusvalía), a pesar do previsto na Disposición Adicional 8ª da Lei 39/2006, que obriga a utilizar outras expresións diferentes. Era preciso corrixir a terminoloxía utilizada.

Trasladamos a valoración ao concello unicamente co fin de que en próximas actuacións se considerara a necesidade ou conveniencia de aplicar os criterios expresados e procedemos á conclusión do expediente.

2. Como consecuencia da queixa promovida pola [REDACTED] de novo trasladamos ao concello esta mesma problemática. A resposta transcrita é -como indicamos e recoñece o concello- practicamente a mesma, polo que debemos concluír que o concello non tivo nin ten en conta o criterio expresado nin tan sequera de cara ao futuro, no caso de que se plantexen circunstancias parecidas.

3. Debemos insistir en que o feito de que na quenda de promoción interna o concello non poda facer uso das dúas reservas en favor das persoas con diversidade funcional (intelectual e doutro tipo) polas razóns que expón (non hai empregados públicos con diversidade funcional recoñecida) pon de relevo, por unha banda, que posiblemente non se deron reservas adecuadas con anterioridade; e -o que é mais relevante aos efectos da actuación que é obxecto da queixa- que esa circunstancia debe corrixirse de forma progresiva para alcanzar unha porcentaxe adecuada de empregados/as públicos/as con diversidade funcional, tal e como establece a lei (“... de modo que progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais en cada administración pública”).

4. En contra desta previsión o concello optou por considerar que no conxunto da convocatoria (OEP) non era necesario nin conveniente facer reservas nun número superior ao mínimo esixido legalmente, a pesar de que os datos que aportou deixaron claro que existe un déficit de persoal con diversidade funcional, o que debe corrixirse progresivamente e canto antes. Co anterior está a prexudicarse a política de discriminación positiva e a promoción do emprego das persoas con discapacidade no sector público, neste caso no concello actuante.

A posibilidade que indicamos se atopa habilitada no ordenamento, que sinala, como cita o propio concello, que nas OEP *“reservarse un cupo non inferior ao 7 % das vacantes,... de modo que progresivamente se alcance o 2 % dos efectivos totais en cada Administración Pública”, e “ao menos, o 2 % das prazas ofertadas o sexa para ser cubertas por persoas que acrediten discapacidade intelectual ...”* (art. 59 do EBEP).

5. Por outra banda, a mención legal da porcentaxe de reserva se sinala na lei respecto das OEP no seu conxunto, como vemos, sen que iso se desvirtúe pola mención do regulamento (RD 2271/2004) ás de promoción interna (art. 5). Por iso, a previsión regulamentaria que menciona o informe non impide a consideración global da reserva para casos como o que tratamos.

6. Estas carencias (tanto a ausencia de empregados/as públicos/as con diversidade funcional que podan acceder á promoción interna -a convocatoria mais ampla- como a escaseza de reserva -so una praza-) afectan singularmente as persoas con discapacidade intelectual, precisadas da promoción de emprego público para elas, posto que so teñen a reserva

específica dende 2011 e practicamente non se concretou en ningunha convocatoria, salvo nas últimas. Porén, como observamos, no Concello de Santiago de Compostela tampouco deuse na última, a pesar de que agora o número de prazas convocadas é mais amplo.

A estes efectos pode consultarse o comentario que o Valedor do Pobo realiza no seu Informe Especial titulado *Os dereitos das persoas con discapacidade intelectual*.

7. Por outra banda, o informe municipal utiliza a expresión *minusvalía*, a pesar do previsto na Disposición Adicional 8ª da Lei 39/2006, que sinala que “as referencias que nos textos normativos se efectúan a «minusválidos» e a «persoas con minusvalía», se entenderán realizadas a «persoas con discapacidade». A partir da entrada en vigor da presente Lei, as disposicións normativas elaboradas polas Administracións Públicas utilizarán os termos «persoa con discapacidade» ou «persoas con discapacidade» para denominalas”.

Por tanto, aínda que non existe coincidencia absoluta na expresión utilizada e nas prohibidas pola lei, é claro que o que esta persegue é o uso dunha linguaxe mais respectuoso e acorde coa realidade, posto que as persoas mencionadas non ven afectada (moito menos diminuída) a súa valía ou capacidade, senón que sinxelamente teñen capacidades diferenciadas ou diversidade funcional.

Por tanto, á vista de que o concello volve a facer a mesma mención inadecuada, é preciso insistir na conveniencia de corrixir a terminoloxía utilizada ata facer desaparecer expresións desafortunadas e mesmo non permitidas.

8. A persoa que reclamou por esta forma de actuar demanda a preservación de intereses especialmente protexidos na Constitución Española, que obriga aos poderes públicos a realizar unha política de prevención, tratamento, rehabilitación e integración das persoas con discapacidade física, psíquica e sensorial, ás que prestarán a atención especializada que requiran e ampararán especialmente para que gocen dos dereitos que este título (I) outorga a todos os cidadáns (art. 49). Como consecuencia do anterior, os poderes públicos, entre eles as administracións locais, teñen a obriga principal de protexer os dereitos mencionados, segundo o establecido no artigo 53 do Texto Fundamental.

CONCLUSIÓNS

Por todo o sinalado ata agora considerase necesario, en aplicación do disposto no artigo 32.1 da Lei 6/1984 do Valedor do Pobo, facer chegar a ese Concello de Santiago de Compostela a seguinte recomendación:

Que faga efectiva a reserva legal a favor das persoas con diversidade funcional mesmo cando unha parte das prazas convocadas na OEP sexan de promoción interna, posto que no

concello non hai unha porcentaxe adecuada de empregados públicos con ela, o que debería corrixirse de forma progresiva ata alcanzar a porcentaxe mínima legal; que se inclúa na reserva ás persoas con diversidade funcional de carácter intelectual -como é o caso do reclamante-, que non tiveron quenda de reserva nas convocatorias municipais; que con iso se dea efectividade á política de discriminación positiva e a promoción do emprego público das persoas con diversidade funcional prevista na lei; e que nos documentos e demais material municipal se descarten expresións como minusvalía, que segue a utilizarse no informe da presente queixa, a pesar do reclamado en anteriores comunicacións.

Agradecendo de antemán a acollida ao manifestado nesta resolución do Valedor do Pobo, recordámoslle a necesidade de que no prazo dun mes de conta a esta institución da aceptación da recomendación formulada, no seu caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén no seu caso.

Ademais facémoslle saber que en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte a data na que ditou esta resolución incluírase na páxina web da institución.

Saúdao atentamente.

Milagros María Otero Parga
Valedora do Pobo