

Recomendación dirixida ao Concello de Monforte de Lemos para o acceso ao emprego público de persoas con discapacidade intelectual

Expedientes: G.6.Q/3980 e G.6.Q/4119/18

Santiago de Compostela, 17 de xullo de 2018

Sr. alcalde:

Nesta institución iniciáronse expedientes de queixa como consecuencia de dous escritos referentes ao acceso ao emprego público de persoas con discapacidade intelectual en Monforte de Lemos.

ANTECEDENTES

1. No primeiro escrito indícase un incumprimento de normas sobre acceso a función pública das persoas con discapacidade. Trátase dunha incidencia relativa as convocatorias dos procesos selectivos: 4 auxiliares de policía local; peón especialista para o servizo de parques e xardíns; creación dunha lista de agarda para a cobertura das eventuais vacantes que en dito posto se poidan dar; lista de reserva para a provisión interina de prazas de auxiliar administrativo de administración xeral.

Os ditos procesos non contan co título habilitante para ser convocadas, xa que con carácter previo á publicación é preciso publicar a Oferta de Emprego Público (OEP), unha obriga que se recolle no artigo 91 e 128 do TRBRL.

En relación á reserva de prazas ás persoas con discapacidade, non se está a cumprir o previsto nos arts. 37.3 e 42.2 do Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, nos que se indica que: "o acceso ao emprego público rexerese polo disposto na normativa reguladora da materia"; "nas ofertas de emprego público reservárase unha cota para ser cuberto por persoas con discapacidade de acordo coa normativa reguladora da materia".

O Estatuto Básico do Empregado Público, no art. 59, prevé unha reserva do 7%, que reitera o art. 48 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. Un 2% será para persoas que acrediten unha discapacidade intelectual e o resto das prazas ofertadas para persoas que acrediten calquera outro tipo de discapacidade. Tamén se indica que "cando da

aplicación das porcentaxes resulten fraccións decimais, redondearase por exceso para o seu cómputo". Esas normas son de abrigado cumprimento para as Entidades Locais.

A resposta do concello limitouse a non considerar aplicable a previsión da cota de reserva do 2% e que a porcentaxe de reserva da decimais e non procede a reserva, polo que desestima os recursos presentados.

Manifesta a súa desconformidade con esa medida, que provoca e dificulta o acceso ao emprego público das persoas con discapacidade.

2. No segundo escrito unha asociación de protección dos dereitos das persoas con discapacidade intelectual de Monforte de Lemos, indica que traballar é unha actividade fundamental para conseguir a plena autonomía e fomentar a igualdade de oportunidades.

Na comarca de Lemos están rexistrados como demandantes de emprego 153 persoas, entre persoas con discapacidade e persoas en situación de incapacidade laboral. O Concello de Monforte dispón dun cadro de persoal de entre 145-150 persoas, non tendo ningunha persoa con discapacidade, aínda que por lei é obrigatorio reservar como mínimo ó 2 % dos postos de traballo para este colectivo, o que suporía que unhas 3 persoas con discapacidade estiveran traballando no concello.

Reclama do alcalde que cumpra a lexislación en materia laboral e mostre unha especial sensibilidade cara o colectivo da discapacidade.

2. Ante iso requirimos información ao Concello de Monforte de Lemos, que nola remitiu. Argumentou que ten a obriga de reservar un número de prazas non inferior ao 7% na OEP, que a 2018 foi recentemente aprobada e atópase pendente de publicación oficial, e que só prevé unha praza, "o que impide a reserva indicada ... pola súa imposibilidade". Porén, resolveu sobre as prazas mencionadas, non unha, senón varias (catro auxiliares de policía local e un peón para parques e xardíns, e mais dúas lista de reserva de substitución ou provisión interina). Ademais, a normativa que cita tamén prevé a necesidade de ter un número mínimo de persoas con discapacidade nas plantillas, o que tampouco se aclara.

3. Requirimos do concello que con urxencia facilitara aclaración sobre o indicado. Xa nola remitiu e sinalou o seguinte:

"... Oferta de Emprego Público.- Achégase copia dos acordos de aprobación das OEP de 2016, 2017 e 2018. Outras prazas que aí non figuren -algúns das cales dan lugar a esta queixa- non están na OEP nin é preciso que estean nela. Non son prazas do cadro de persoal,

senón para cubrir temporalmente necesidades urxentes e inaprazables e legalmente non deben nin poden estar na OEP formalmente aprobada.

As cotas de reserva para discapitados aplícaas o Concello segundo as previsións legais.

O anterior non supón que teña que haber forzosamente discapitados contratados. A reserva de prazas para persoas nesa circunstancia ten a discriminación positiva de que exista esa reserva, pero nin hai obriga de que alguén se presente a elas nin os que se presenten están eximidos de acreditar o mérito e capacidade para prestar servizos nunha administración pública. Menos aínda se pode valorar o cumprimento das previsións legais sobre isto en base a un hipotético resultado final de discapitados contratados no conxunto de empregados públicos municipais. Haberá que velo en cada proceso selectivo, para o que o Concello cumpre obviamente a normativa de aplicación en vigor”.

Na documentación consta que na OEP de 2016 se prevén dúas prazas de policía locais (oficial e policía) e na de 2017 outras dúas (inspector e policía). Aínda que non se dan detalles do proceso selectivo, estas prazas parecen coincidentes coas mencionadas na queixa e que son propias de plantilla do concello, posto que as outras son, como sinala o informe, “para cubrir temporalmente necesidades urxentes e inaprazables e legalmente non deben nin poden estar na OEP formalmente aprobada”.

ANÁLISE

1. O concello sinala que as prazas referidas non están na OEP porque non son prazas do cadro de persoal (RPT), senón para cubrir temporalmente necesidades urxentes. Non ten que “haber forzosamente discapitados contratados”. Pero non aclara o persoal con discapacidade na plantilla aos efectos do mínimo legal, e as medidas adoptadas ou previstas.

2. Posiblemente circunstancias parecidas foron as que xustificaron que non se deran reservas con anterioridade. O alegado, avaliado oferta (municipal de emprego público) a oferta, é correcto. Porén, a mesma normativa que se alude no informe municipal prevé que a carencia de persoal con discapacidade corríxase de forma progresiva; a lei sinala que “progresivamente se alcance o dous por cento dos efectivos totais en cada administración pública”).

Ademais, o art. 59 do EBEP establece que nas OEP “reservarase un cupo non inferior ao 7 % das vacantes, e que “ao menos o 2 % das prazas ofertadas o sexa para ser cubertas por persoas que acrediten discapacidade intelectual ...”.

3. De confirmarse o anterior (déficit de persoal con diversidade funcional), debe corrixirse progresivamente e canto antes. Estaría a prexudicarse a política de discriminación positiva e a promoción do emprego das persoas con discapacidade no sector público, neste caso no concello.

4. O anterior afecta singularmente ás persoas con discapacidade intelectual, precisadas da promoción de emprego público, posto que teñen a reserva específica dende 2011 e practicamente non se concretou en ningunha convocatoria. A estes efectos pode consultarse o comentario que a Institución do Valedor do Pobo realizou no seu Informe Especial titulado *Os dereitos das persoas con discapacidade intelectual*.

5. As persoas que reclamaron por esta forma de actuar demandan 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 Monforte de Lemos a seguinte recomendación:

Que faga efectiva a reserva legal a favor das persoas con diversidade funcional, posto que no concello non parece haber a porcentaxe legalmente prevista de empregados públicos con ela, o que debería corrixirse progresivamente; que se inclúa na reserva ás persoas con diversidade funcional de carácter intelectual; e que con iso se dea efectividade á política de discriminación positiva e promoción do emprego público das persoas con diversidade funcional prevista na lei.

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 M^a Otero Parga
Valedora do Pobo