Recomendación dirigida al Ayuntamiento de Monforte de Lemos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad intelectual

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

Santiago de Compostela, 17 de julio de 2018

Sr. alcalde:

En esta institución se iniciaron expedientes de queja como consecuencia de dos escritos referentes al acceso al empleo público de personas con discapacidad intelectual en Monforte de Lemos.

ANTECEDENTES

1. En el primero escrito se indica un incumplimiento de normas sobre acceso a función pública de las personas con discapacidad. Se trata de un incidente relativo las convocatorias de los procesos selectivos: 4 auxiliares de policía local; peón especialista para el servicio de parques y jardines; creación de una lista de espera para la cobertura de las eventuales vacantes que en dicho puesto se puedan dar; lista de reserva para la provisión interina de plazas de auxiliar administrativo de administración general.

Dichos procesos no cuentan con el título habilitante para ser convocadas, ya que con carácter previo a la publicación es preciso publicar la Oferta de Empleo Público (OEP), un deber que se recoge en el artículo 91 y 128 del TRBRL.

En relación a la reserva de plazas a las personas con discapacidad, no se está cumpliendo lo previsto en los arts. 37.3 y 42.2 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 las personas con discapacidad y de su inclusión social, en los que se indica que: "el acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia"; "en las ofertas de empleo público se reservará una cuota para ser cubierto por personas con discapacidad de acuerdo con la normativa reguladora da materia".

El Estatuto Básico del Empleado Público, en el art. 59, prevé una reserva del 7%, que reitera el art. 48 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. Un 2% será para personas que acrediten una discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas para

personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. También se indica que "cuando de la aplicación de los porcentajes resulten fracciones decimales, se redondeará por exceso para su cómputo". Esas normas son de abrigado cumplimiento para las Entidades Locales.

La respuesta del ayuntamiento se limitó a no considerar aplicable la previsión de la cuota de reserva del 2% y que el porcentaje de reserva de la decimales y no procede la reserva, por lo que desestima los recursos presentados.

Manifiesta su disconformidad con esa medida, que provoca y dificulta el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

2. En el segundo escrito una asociación de protección de los derechos de las personas con discapacidad intelectual de Monforte de Lemos, indica que trabajar es una actividad fundamental para conseguir la plena autonomía y fomentar la igualdad de oportunidades.

En la comarca de Lemos están registrados como demandantes de empleo 153 personas, entre personas con discapacidad y personas en situación de incapacidad laboral. El Ayuntamiento de Monforte dispone de una plantilla de entre 145-150 personas, no teniendo ninguna persona con discapacidad, aunque por ley es obligatorio reservar como mínimo al 2 % de los puestos de trabajo para este colectivo, lo que supondría que unas 3 personas con discapacidad habían estado trabajando en el ayuntamiento.

Reclama del alcalde que cumpla la legislación en materia laboral y muestre una especial sensibilidad cara el colectivo de la discapacidad.

2. Ante eso requerimos información al Ayuntamiento de Monforte de Lemos, que nos la remitió. Argumentó que tiene el deber de reservar un número de plazas no inferior al 7% en la OEP, que a 2018 fue recién aprobada y se encuentra pendiente de publicación oficial, y que sólo prevé una plaza, “lo que impide la reserva indicada … por su imposibilidad”. Sin embargo, resolvió sobre las plazas mencionadas, no una, sino varias (cuatro auxiliares de policía local y un peón para parques y jardines, y dos lista de reserva de relevo o provisión interina). Además, la normativa que cita también prevé la necesidad de tener un número mínimo de personas con discapacidad en las plantillas, lo que tampoco se aclara.

3. Requerimos del ayuntamiento que con urgencia facilitase aclaración sobre lo indicado. Ya nos la remitió y señaló lo siguiente:

“… Oferta de Empleo Público.- Se aporta copia de los acuerdos de aprobación de las OEP de 2016, 2017 y 2018. Otras plazas que ahí no figuren -algunas de las cuales dan lugar a esta

queja- no están en la OEP ni es preciso que estén en ella. No son plazas de la plantilla, sino para cubrir temporalmente necesidades urgentes e inaplazables y legalmente no deben ni pueden estar en la OEP formalmente aprobada.

Las cuotas de reserva para discapacitados las aplica el Ayuntamiento según las previsiones legales.

Lo anterior no supone que tenga que haber forzosamente discapacitados contratados. La reserva de plazas para personas en esa circunstancia tiene la discriminación positiva de que exista esa reserva, pero ni hay deber de que alguien se presente a ellas ni los que se presenten están eximidos de acreditar el mérito y capacidad para prestar servicios en una administración pública. Menos aún se puede valorar el cumplimiento de las previsiones legales sobre esto en base a uno hipotético resultado final de discapacitados contratados en el conjunto de empleados públicos municipales. Habrá que verlo en cada proceso selectivo, para lo cual el Ayuntamiento cumple obviamente la normativa de aplicación en vigor".

En la documentación consta que en la OEP de 2016 se prevén dos plazas de policías locales (oficial y policía) y en la de 2017 otras dos (inspector y policía). Aunque no se dan detalles del proceso selectivo, estas plazas parecen coincidentes con las mencionadas en la queja y que son propias de plantilla del ayuntamiento, puesto que las otras son, como señala el informe, "para cubrir temporalmente necesidades urgentes e inaplazables y legalmente no deben ni pueden estar en la OEP formalmente aprobada".

ANÁLISIS

1. El ayuntamiento señala que las plazas referidas no están en la OEP porque no son plazas de plantilla (RPT), sino para cubrir temporalmente necesidades urgentes. No tiene que "haber forzosamente discapacitados contratados". Pero no aclara el personal con discapacidad en la plantilla a los efectos del mínimo legal, y las medidas adoptadas o previstas.

2. Posiblemente circunstancias parecidas fueron las que justificaron que no se dieran reservas con anterioridad. Lo alegado, evaluado oferta (municipal de empleo público) la oferta, es correcto. Sin embargo, la misma normativa que se alude en el informe municipal prevé que la carencia de personal con discapacidad se corrija de forma progresiva; la ley señala que "progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada administración pública").

Además, el art. 59 del EBEP establece que en las OEP *"se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes,* y que *"al menos el 2 % de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual …"*.

3. De confirmarse lo anterior (déficit de personal con diversidad funcional), debe corregirse progresivamente y lo antes posible. Estaría perjudicándose la política de discriminación positiva y la promoción del empleo de las personas con discapacidad en el sector público, en este caso en el ayuntamiento.

4. Lo anterior afecta singularmente a las personas con discapacidad intelectual, precisadas de la promoción de empleo público, puesto que tienen la reserva específica desde 2011 y prácticamente no se concretó en ninguna convocatoria. A estos efectos puede consultarse el comentario que la Institución del Valedor do Pobo realizó en su Informe Especial titulado *Los derechos de las personas con discapacidad intelectual*.

5. Las personas que reclamaron por esta forma de actuar demandan la preservación de intereses especialmente protegidos en la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, a las que prestarán la atención especializada que requieran y ampararán especialmente para que disfruten de los derechos que este título (I) otorga a todos los ciudadanos (art. 49). Como consecuencia de lo anterior, los poderes públicos, entre ellos las administraciones locales, tienen la obligación principal de proteger los derechos mencionados, según lo el establecido en el artículo 53 del Texto Fundamental.

CONCLUSIONES

Por todo lo señalado hasta ahora considerara necesario, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 32.1 de la Ley 6/1984, del Valedor do Pobo, hacer llegar a ese Ayuntamiento de Monforte de Lemos la siguiente recomendación:

Que haga efectiva la reserva legal a favor de las personas con diversidad funcional, puesto que en el ayuntamiento no parece haber el porcentaje legalmente previsto de empleados públicos con ella, lo que debería corregirse progresivamente; que se incluya en la reserva a las personas con diversidad funcional de carácter intelectual; y que con eso se dé efectividad a la política de discriminación positiva y promoción del empleo público de las personas con diversidad funcional prevista en la ley.

Agradeciendo de antemano la acogida a lo manifestado en esta resolución del Valedor do Pobo, le recordamos la necesidad de que en el plazo de un mes dé cuenta a esta institución

de la aceptación de la recomendación formulada, en su caso, y de las medidas adoptadas para darle efectividad, también en su caso.

Además en aplicación del principio de transparencia a partir de la semana siguiente a la fecha en la que dictó, esta resolución se incluirá en la página web de la institución.

Le saluda atentamente.

Milagros María Otero Parga
Valedora do Pobo