



Conselleria de Sanidad Universal y Salud
Pública
Hble. Sra. Consellera
C/ Misser Mascó, 31-33
Valencia - 46010 (Valencia)

=====
Ref. queja núm. 1600082
=====

(Asunto. Provisión de puestos de trabajo por personas con discapacidad. Bolsa de trabajo).

S/Ref. Dirección General de Recursos Humanos y Económicos. Registro de salida núm. 64712/10142 de 4/03/2016)

Hble. Sra. Consellera:

Acusamos recibo de su escrito por el que nos remite informe en relación a la queja de referencia formulada por Dña. (...).

La autora de la queja, sustancialmente, manifestaba los hechos y consideraciones siguientes:

Le escribo a usted después de haberme dirigido en dos ocasiones a la Conselleria de Sanidad que sí, me ha respondido, pero sin dar solución al problema.

Paso a exponerle el caso.

Tengo un hijo, (...), DNI (...), de 30 años que tiene reconocida una discapacidad psíquica definitiva del 33%.

Su padre y yo nos separamos en 1992 y desde hace aproximadamente 16 años, no tenemos noticias suyas (contacto telefónico o por cualquier otro medio, tampoco ha ingresado la pensión de alimentos, etc.).

Tras mucho tiempo y esfuerzo, conseguí que pudiera acabar la ESO., y que tenga carnet de conducir B-2 y BTP.

Actualmente está pendiente de realizar las prácticas, para disponer del título académico del módulo de formación profesional de Grado Medio de Técnico en Emergencias Sanitarias

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 13/05/2016	Página: 1
C/. Pascual Blasco, 1 03001 ALACANT Tels. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax 965 93 75 54 www.elsindic.com Correo electrónico: consultas_sindic@gva.es		

Estuvo trabajando durante 8 años como técnico de transporte sanitario, pero como consecuencia de los recortes por la crisis, le despidieron (aún no había solicitado la discapacidad).

(...) lleva que yo recuerde, unos 10 años incluido en la bolsa de trabajo de celador dependiente de la Conselleria de Sanidad y nunca le han llamado para trabajar.

Debido a su enfermedad, cada vez está más aislado, no tiene prácticamente actividad social, ni amigos, esa situación le está llevando a ser un obeso en riesgo de morbilidad.

Su única actividad social desde hace año y medio consiste en acudir como voluntario dos tardes a la semana al Aula de memoria que depende de AFA (Asociación de familiares de Alzheimer).

Tras hablar con la persona responsable de RRHH en el Hospital General Universitario de Castellón, conseguí que trabajara de celador en dos ocasiones, el total en tiempo ha sido inferior a tres meses, pero el cambio observado en mi hijo, fue considerable ya que ya llevaba dos años sin trabajar.

Obtuve información de sus jefes directos que no tuvieron la más mínima queja, ya que fue capaz de realizar las tareas sin ningún problema.

Vista la importancia del trabajo en el desarrollo de su vida cotidiana, empecé a revisar legislación y a comentar el caso con varios abogados.

Su respuesta fue unánime, la administración tiene la obligación de contratar a personas con discapacidad según:

- Artículo 42 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.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Actualmente la Conselleria solo tiene bolsa especial para situaciones de mejora de empleo. Evidentemente, no se pueden contratar discapacitados, si no se lleva un registro en el que figuren.

Mi petición es que se solicite a la Conselleria de Sanidad que oferte puestos de trabajo a personas con discapacidad. Le adjunto copia de mis escritos y de las respuestas recibidas.

Esperando tenga en cuenta la delicada situación y el beneficio que supone para (hijo de la autora de la queja) el tener una rutina que le haga sentirse mejor como persona, le suba la autoestima y le permita tener unos ingresos imprescindibles para su integración social (el subrayado y la negrita es nuestro)

Admitida a trámite la queja, solicitamos informe de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública que, a través de la Dirección General de Recursos Humanos y Económicos, nos comunicó en fecha 3/03/2016 lo siguiente:

A la vista de su escrito de 25 de enero de 2106, relativo a un escrito de queja presentado por (hijo de la autora de la queja) referente a "Provisión de puestos de trabajo por personas con discapacidad. Bolsa de Trabajo", les manifestamos lo siguiente:

- El Sr. (hijo de la autora de la queja) presentó en fecha 20/11/2014 escrito solicitando la adaptación de las bases de la Bolsa de Trabajo adecuando un acceso restringido para personas con discapacidad.

Este escrito se contestó en fecha 24/11/2014, por el Servicio de Planificación, Selección y Provisión de Recursos Humanos

- El Sr. (hijo de la autora de la queja) presentó en fecha 16/09/2015 nuevo escrito con idéntica solicitud. Este escrito se contestó en fecha 26/10/2015, por el mismo Servicio

En sendos escrito se le comunicó al interesado que la legislación vigente **"Orden de 5 de octubre de 2009, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la cobertura temporal de plazas del personal al que le resulta de aplicación el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del Consell de la Generalitat, sobre regulación de los órganos de gestión de personal de la Conselleria de Sanidad y órganos dependientes, tiene por objeto regular el sistema de provisión de plazas de personal con carácter de interinidad, eventual o de sustitución, de las II.SS. dependientes de la Conselleria de Sanidad'**, no contiene previsión alguna que imposibilite el acceso de las personas con minusvalía a los puestos de trabajo dependientes de la Conselleria de Sanidad, siempre y cuando se cumpla los requisitos de titulación y capacidad exigidos para todos los candidatos de la Bolsa de Trabajo.

Actualmente sigue vigente la citada normativa para la contratación temporal, que no contempla un cupo para personas con "diversidad funcional", si bien la normativa que regula el acceso definitivo, por el sistema de concurso-oposición, sí incluye un turno para personas con "diversidad funcional".

No obstante, comunicamos que en este momento se está negociando en Mesa Sectorial, la nueva Orden de contratación temporal, en la que se estudiará la posibilidad de regular un sistema para la contratación temporal de personas con "diversidad funcional".

Del contenido del informe dimos traslado a la autora de la queja al objeto de que, si lo consideraba oportuno, presentase escrito de alegaciones, como así hizo en fecha 23/03/2016.

Concluida la tramitación ordinaria de la queja, resolvemos la misma con los datos obrantes en el expediente. En este sentido, le ruego considere los argumentos, que a continuación le expongo, que son el fundamento de la recomendación y sugerencia con las que concluimos.

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en https://seu.elsindic.com		
Código de validación: *****	Fecha de registro: 13/05/2016	Página: 3

Con carácter previo, cúpleme informarle que la institución del Síndic de Greuges, desde su puesta en funcionamiento, ha sido especialmente sensible con las cuestiones que afectan al Empleo Público de las personas con diversidad funcional. En este sentido, resaltar la queja de oficio nº 24/2003, relativa a la promoción de empleo de personas con discapacidad en el ámbito de las Administraciones Públicas y recientemente la queja de oficio nº 1/2016 relativa la contratación temporal de las personas con discapacidad a través de las bolsas de trabajo de la administración sanitaria valenciana (ambas resoluciones pueden consultarse en nuestra página Web)

A nivel internacional, debemos partir de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas de 13/02/2006 (instrumento de ratificación publicado en el BOE, nº 96 de 21/04/2008) que establece en su artículo 4 letra a) como una de las obligaciones generales de los Estados la de adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que crean pertinentes para hacer efectivos los derechos que reconoce la Convención. Entre estos derechos figura en su artículo 27, letra g), el “emplear a personas con discapacidad en el sector público”.

En el ámbito de la Unión Europea, destacar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que también tenía entre sus destinatarios a las personas con discapacidad y disponía medidas contra la discriminación y garantizaba la igualdad efectiva de oportunidades.

Por otro lado, la Constitución Española de 1978, en su artículo 49, prevé que los poderes públicos amparen especialmente a los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos realizando una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración.

Por último, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana establece en su artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará, primordialmente, en determinados ámbitos, entre los que nombra la no discriminación y los derechos de las personas con discapacidad a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública. Además, en su artículo 13, añade que la Generalitat procurará su integración por medio de una política de igualdad de oportunidad mediante medidas de acción positiva.

En cumplimiento de los mandatos constitucional y estatutario, tanto la Ley estatal 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), como la Ley valenciana 10/2010, de 9 de julio, de la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, se refieren al acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Así, el artículo 59 del EBEP dispone:

1. En las **ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad**, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

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 resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Por su parte, la Ley valenciana 10/2010 establece en su artículo 55 lo siguiente:

1. En las **ofertas de empleo público** se reservará **un cupo no inferior al siete por ciento** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, **de modo que, al menos, se alcance el dos por cien de los efectivos totales.**
2. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.
3. La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de las y los aspirantes con discapacidades en condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las discapacidades concretas de las y los aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en su caso, formación práctica tutorizada, con la finalidad de hacer efectivo el desempeño del mismo.

De lo anterior se desprende el interés, a distintos niveles (internacional, europeo, nacional y autonómico), de garantizar, a través de medidas y acciones de índole legislativo, el derecho de acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional.

En relación a la presente queja valoramos positivamente la información que nos remite en relación a que "(...) en este momento se está negociando en Mesa Sectorial, la nueva Orden de contratación temporal, en la que se estudiará la posibilidad de regular un sistema para la contratación temporal de personas con "diversidad funcional".

En este sentido, consideramos necesario que los poderes públicos adopten medidas de acción positiva que, no sólo garanticen la igualdad en el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional, sino que se encaminen a eliminar todos los obstáculos que dificulten la integración real a la función pública valenciana de las personas con diversidad funcional. En este sentido, entendemos que la cobertura de plazas vacantes a través de personal interino que forme parte de la Bolsa de Trabajo de Personas con Diversidad Funcional es una medida de acción positiva para la integración de este colectivo en el sector público.

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <https://seu.elsindic.com>

Código de validación: *****

Fecha de registro: 13/05/2016

Página: 5

Por todo lo anterior, **RECOMENDAMOS** a la **Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública** que adopte las medidas necesarias que permitan hacer efectivo el derecho de las personas con diversidad funcional a integrarse en la administración sanitaria valenciana. En este sentido, le **SUGIERO** que, a la mayor brevedad posible, ponga en funcionamiento la Bolsa de Trabajo que permita la contratación temporal de personas con diversidad funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 29 de la Ley 11/1988, de 26 de diciembre, solicitamos a esa Administración que nos remita en el plazo de un mes la preceptiva contestación a la preceptiva Resolución y que nos indique, en su caso, los motivos que justifiquen la no adopción de las medidas que se sugieren.

Para su conocimiento le comunicamos que, transcurrida una semana desde la fecha de la presente Resolución, ésta será insertada en la página Web de la Institución.

Atentamente le saluda,

José Cholbi Diego
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana