



A LA MESA DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

El G.P. Por Andalucía, de acuerdo con lo establecido en los artículos 172, 123 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN DE LEY A TRAMITAR ANTE EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, RELATIVA A LA ADECUACIÓN DE LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Exposición de motivos

I

La igualdad, el mérito y la capacidad en el acceso a la función pública y en la promoción profesional, forman parte de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, objeto de regulación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tal y como se expresa en la letra c) de su artículo 1.3, siguiendo lo establecido en el 103.3 de la Constitución Española. Estos tres criterios dibujan las líneas esenciales de lo que es la institución de función pública: un acceso por mérito y capacidad, que garantice la profesionalidad en la labor desempeñada, y la igualdad como atributo de imparcialidad de la propia institución, en conexión con los artículos 14 y 23.2 del texto constitucional.

A su vez, los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función pública (SSTC 76/1983, 50/1986, de 23 de abril; STC 67/1989, de 18 de abril; STC 193/1987, de 9 de diciembre; STC 73/1998, de 31 de marzo). Es decir, que la igualdad se configura a través de una remisión a los principios de mérito y capacidad, que se materializan a través de procedimientos selectivos que los garanticen y hagan patentes. A la hora de diseñar estos procedimientos selectivos, no puede negarse un amplio margen de libertad tanto al legislador como a la Administración, para dotar de contenido concreto en cada caso (STC 269/1994, de 3 de octubre), siempre y cuando se salvaguarde la correcta vinculación entre las pruebas a superar y los puestos de trabajo a desempeñar.

Por otra parte, el legislador constitucional, al consagrar el principio de igualdad, en sus vertientes material y formal, obliga a los poderes públicos a realizar políticas inclusivas de las personas con discapacidad en los distintos entornos de la vida social, entre los que sin duda están el del empleo y el del trabajo. En este sentido, las administraciones públicas son un agente esencial, asumiendo un papel protagonista en las relaciones de trabajo de estas personas, al constituir el empleo público una parte muy importante de nuestro mercado de trabajo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre del 2000 (LCEur 2000, 3383), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios

motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración pública.

Las sucesivas reformas del marco jurídico regulador del acceso a la función pública han ido introduciendo, de forma paulatina, mecanismos de inclusión encaminados a integrar a las personas con discapacidad. La reserva de cupos en las ofertas de empleo público, recogida en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, o la adaptación de las pruebas selectivas, prevista en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, son una muestra de la voluntad del legislador, en su afán por garantizar el principio constitucional de igualdad en este ámbito. Sin embargo, la inclusión no debe limitarse a factores cuantitativos o a una revisión adaptativa de la característica rigidez procedimental de las pruebas selectivas. Los avances en esta materia deben transformar cualitativamente la manera de entender los principios de mérito y capacidad, aplicados a la diversidad funcional en este caso pero, también, en el conjunto de procesos de selección para el ingreso en la función pública.

Así, la presente reforma del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no se limita a establecer nuevas medidas de inclusión sobre la base de un sistema de acceso de raíz decimonónica, sino que pretende actualizar los principios generales de mérito y capacidad a un paradigma mucho más fiel y adecuado al trabajo que, como funcionariado público, se debe realizar. La materialización de esta voluntad pasa por introducir pruebas de selección que puedan medir, de una forma más eficaz y fehaciente, el desempeño práctico de las personas candidatas a la hora de desenvolverse en las tareas asociadas al puesto laboral al que pretenden acceder.

Una de las maneras de conseguir esta adecuación es la introducción de las pruebas de situación, que consisten en la valoración de las capacidades de la persona candidata a través de un ejercicio en el que tenga que realizar algunas de las tareas que configuran el puesto al que se opta. Este es el sentido de la letra e) del artículo 55.2 del citado Texto Refundido, al expresar como principio rector la necesaria adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. En la presente reforma, se añade este mecanismo al artículo 59.1, como método de examen para las personas con discapacidad intelectual, entendiéndolo y valorándolo como más adecuado para cumplir con los principios enumerados y con el espíritu del marco jurídico regulador de la función pública, en atención a la diversidad funcional de las personas con este tipo de discapacidad.

II

El artículo 149.1.18 de la CE reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Es por ello que los principios y previsiones generales de acceso a la función pública se recogen en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En concreto, es el Capítulo I de su Título IV el que establece los principios rectores (artículo 55), los requisitos generales (artículo 56) y, también, aquellos relativos a las personas con discapacidad (artículo 59).

Por su parte, el artículo 87.2 de la CE establece la posibilidad de que las Asambleas de las Comunidades Autónomas puedan remitir a la Mesa del Congreso una proposición de ley, delegando ante dicha Cámara un máximo de tres miembros de la Asamblea encargados de su defensa. Esta iniciativa legislativa se recoge en el número 9 del artículo 106 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y se desarrolla en el artículo 172 del Reglamento del Parlamento de Andalucía.

Con base en este título competencial, se remite a la Mesa del Congreso de los Diputados la presente proposición de reforma del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, consistente en la modificación del punto 1 de su artículo 59 que, en su calidad de normativa básica, deberá servir como marco, a su vez, para los desarrollos legislativos o reglamentarios, así como para la configuración de las ofertas de empleo público que se realicen en los ámbitos correspondientes de las diferentes Administraciones públicas.

Artículo único. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se modifica el punto 1 del artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que queda redactado de la siguiente manera:

«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 4 del 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, siempre que superen los procesos selectivos, **que en el caso de las personas con discapacidad intelectual consistirá en una prueba de situación**, 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.»