

PROPUESTA MODIFICACIÓN DE CRITERIOS DE BOLSAS DE TRABAJO PERSONAL CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL DE CARÁCTER INTELECTUAL O ENFERMEDAD MENTAL

PERSONAL CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL

Criterios de ordenación de Bolsas

En las bolsas de trabajo del PAS, en caso de empate, se priorizará en favor de la persona con discapacidad, y si el empate se produce entre personas con discapacidad, se priorizará la que tenga acreditado un mayor grado de discapacidad.

Llamamientos de personal con discapacidad o diversidad funcional

El llamamiento de las personas con discapacidad o diversidad funcional se realizará por riguroso orden de bolsa trabajo de las personas disponibles, tanto en las bolsas derivadas de procesos selectivos generales, como en bolsas generadas en procesos específicos reservados para personas con diversidad funcional de carácter intelectual o enfermedad mental, con la única excepción de su priorización en aplicación de las medidas de discriminación positiva previstas en este apartado.

Medidas de discriminación positiva y de integración

En todas las bolsas de empleo temporal del PAS de la UPV se garantizará de llamamientos no inferior al 10% para ser cubiertos por personas con discapacidad o diversidad funcional que acrediten su grado de discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que se alcance progresivamente el **tres por ciento** de efectivos totales en la Universitat Politècnica de València.

En el caso de bolsas derivadas de **convocatorias específicas** para personal con discapacidad intelectual o enfermedad mental, se garantizará un cupo mínimo de llamamientos del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Adaptación y seguimiento tutorizado

La Universitat llevará a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.



Serveis
Públics

UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

LOS CRITERIOS GENERALES BOLSAS DE TRABAJO DEL PAS UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA ESTABLECEN QUE:

~~“7.5. CONTRATOS O NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL DISCAPACITADO~~

~~Con el fin de garantizar el 5% del empleo temporal para el personal discapacitado, cuando en una determinada bolsa exista cupo de discapacitados, y se hayan realizado quince nombramientos o contratos, el siguiente nombramiento o contrato se ofertará a las personas que figuren disponibles en el cupo de discapacitados de esa categoría.~~

~~Una vez finalizado el contrato o nombramiento, ya no será necesario esperar 15 nuevos nombramientos para volver a contratarla, sino que tendrá preferencia sobre cualquier persona disponible de la bolsa ofertas de trabajo para cubrir puestos vacantes, por cada 3 puestos cubiertos por personal de la bolsa de trabajo, el siguiente nombramiento de vacante se ofertará a las personas que figuren disponibles en el cupo de discapacitados de esa categoría.~~

~~Tanto para nombramientos como para contratos temporales, el personal que forme parte de la bolsa del cupo de discapacitados, previamente a la formalización de cualquier contratación/nombramiento, tendrá que pasar reconocimiento médico realizado por el servicio integrado de prevención y salud laboral de la UPV, quien determinara si reúne las condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo ofertado y/o si requiere adaptación del mismo. En el caso de no reunir las condiciones para el puesto, se le irán proponiendo todas las ofertas de trabajo que vayan surgiendo posteriormente hasta que se le pueda adjudicar un puesto en el que la persona reúna las condiciones para su desempeño.”~~

Esta redacción y su aplicación práctica ha sido declarada discriminatoria
por sentencia judicial para el personal con discapacidad o diversidad funcional en su derecho de integración y acceso al empleo público.

EN CONSECUENCIA, UGT PROPONE:

Como ya hemos planteado previamente, su revisión para promover la integración de estas personas y evitar discriminaciones.

Consideramos esta revisión prioritaria atendiendo a criterios de legalidad y de integración.

CABE RECORDAR QUE EL MARCO JURÍDICO ESTABLECE:

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.

Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio

*i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, **discapacidad**, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*

CAPÍTULO I

Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio

Artículo 59. Personas con discapacidad.

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 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.

LEY 4/2021, DE 16 DE ABRIL, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA.

Artículo 64. Personas con discapacidad o diversidad funcional.

1. En todas las ofertas de empleo público se reservará un **cupo no inferior al diez por ciento** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que

progresivamente se alcance el **tres por ciento** de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

En la administración de la Generalitat la reserva del **mínimo del diez por ciento** se realizará de manera que al menos el **cinco por ciento** de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del **tres por ciento** para personas con discapacidad intelectual y un **dos por ciento** para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

2. A tal efecto, las personas con discapacidad o diversidad funcional 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 aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de **procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes**. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las **adaptaciones en el puesto** de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo **garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional**.

Artículo 76. Derechos individuales.

k) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, diversidad funcional, edad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 123. Cambio de puesto por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional.

1. Se podrá adscribir el personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma unidad administrativa o localidad como en diferente, cuando por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Este sistema de provisión de puestos tendrá **preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo**.

2. Dicha solicitud deberá ser valorada por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, que informará sobre la procedencia de adaptación o, en su defecto, cambio de puesto de trabajo, ante la situación puesta de manifiesto.



3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para su concesión, tramitando de forma preferente las solicitudes de las personas que estén en situación de incapacidad temporal.

4. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

El cambio no podrá implicar merma retributiva para el personal funcionario, el cual percibirá las retribuciones básicas del cuerpo, agrupación profesional o escala a la que pertenece, el nivel competencial reconocido y el componente de complemento de desempeño del puesto de trabajo del puesto de procedencia, salvo que dé su conformidad a ser adscrito a un puesto que tenga asignada una jornada de trabajo inferior.

En los supuestos en que el personal tenga necesidades formativas para el desempeño de las nuevas funciones, el organismo competente en la formación del personal empleado público, organizará cursos de capacitación en las nuevas tareas a desempeñar.

5. Las previsiones contenidas en los apartados precedentes serán de aplicación a las víctimas acreditadas de acoso sexual, por razón de sexo, moral o laboral.

6. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal temporal.

7. El personal funcionario de carrera que sea adscrito a un puesto de un cuerpo, agrupación profesional o escala distinto al de pertenencia, podrá participar en los procesos específicos que se convoquen para acceder al cuerpo, agrupación profesional funcional o escala a la que pertenece el puesto al que ha sido adscrito.

Artículo 124. Otros supuestos de adscripción por motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitación.

1. Las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley podrán adscribir el personal funcionario a puestos de trabajo en diferente unidad administrativa o localidad, con una solicitud previa fundamentada en motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitación.

Así mismo, podrá solicitarse esta adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de primer grado a su cargo.

2. La concesión estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) Informe previo favorable del servicio médico oficial correspondiente al Régimen de Seguridad Social de la persona interesada.



Serveis
Públics

UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

b) Existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su concesión.

4. Las previsiones de este artículo serán igualmente de aplicación al personal temporal.

Óscar Alba Robles

Seveis públics -UGT