



## **DECRETO 24/2022, DE 16 DE JUNIO, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, A LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y A LA FORMACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN**

(Publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León de 20 de junio de 2022)

### **Preámbulo**

La Constitución Española en su artículo 9.2 **L** establece que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En este mismo sentido, el artículo 49 **L** de la Constitución establece que “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

En cuanto al ingreso en la función pública, el artículo 23.2 **L** de la Constitución reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas, mientras que el artículo 103.3 **L** exige que dicho acceso se realice de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Como consecuencia de la transposición de la Directiva 2000/78/C.E. 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 **L**, se han ido dando una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad.

El texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone en su artículo 59 **L** que “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 **L** 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.”

Constituye a su vez norma básica el 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 **L**.

En el ámbito autonómico, el artículo 13.8 **L** del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reformado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula los derechos sociales de las personas con discapacidad, acogiendo los principios de igualdad de trato, de oportunidades y de accesibilidad, así como la Ley 2/2013, de 15 de mayo de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad **L**.

Así mismo, la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León **L** explicita medidas aplicables a las personas con discapacidad, entre las que incluye la reserva de un porcentaje no inferior al 10 por ciento de las vacantes de la oferta de empleo público y el establecimiento, para aquellas que lo soliciten y acrediten su discapacidad en cualquier grado, las adaptaciones necesarias y posibles para la realización de tales pruebas, y los cursos de formación.

La regulación que se plantea en este decreto trae como causa la necesidad de actualizar la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, así como la norma que regula la cobertura de personal temporal en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, Decreto 21/2018, de 26 de julio [L](#), a la par que actualizar las referencias al Estatuto Básico del Empleado Pública y a nuestra Ley de Función Pública.

Ello implica una puesta al día de los requisitos complementarios de acreditación que vienen exigiéndose a estas personas a los efectos de la superación de los procesos selectivos, tanto con carácter previo, como con posterioridad incluso a la superación, en su caso, de todo el proceso.

Con esta regulación se pretende mejorar así mismo el proceso de adaptación del puesto a la persona con discapacidad, así como la formación y preparación al mismo.

El objetivo que se quiere alcanzar con esta nueva regulación reside en la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano.

El decreto se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en el artículo 129 [L](#) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y a los principios de accesibilidad, coherencia y responsabilidad que establece el artículo 42 [L](#) de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

Tanto el principio de necesidad como el de eficacia exigen que la norma sirva al interés general, que en este caso consiste en la progresiva equiparación de los derechos entre todos los ciudadanos y la reducción de cargas administrativas, garantizando a todos aquellos que tengan interés en acceder al empleo público los mismos niveles de exigencia en cuanto al conocimiento de desempeño del puesto.

El decreto satisface también el principio de proporcionalidad. La regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el derecho al acceso al empleo público requiere.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el decreto se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre [L](#), y en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León [L](#), dándose cumplimiento, así mismo, al principio de coherencia con el resto de actuaciones y objetivos de políticas públicas.

Igualmente, la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia. La administración pública cuenta entre sus fines con la prestación pública al servicio de la efectividad de la libertad e igualdad de las personas y el mandato de ser eficiente en su servicio objetivo. Estos fines se traducen en el mandato del empleo optimizado de sus recursos. La efectividad de esta optimización demanda asimismo criterios jurídicos, por lo que con el presente decreto no solo se reducen cargas de gestión indebidas para la administración sino para los propios administrados que tienen vocación como prestadores de servicios públicos.

Los principios de transparencia y participación han sido respetados en la tramitación de esta norma, pues se ha posibilitado a los ciudadanos la participación en la elaboración de su contenido a través de la plataforma de Gobierno Abierto y se han llevado a cabo todos los trámites establecidos tanto en la normativa estatal básica como autonómica relacionados con la participación de los ciudadanos de la determinación del contenido de la disposición.

Igualmente, se ha cumplido con el principio de accesibilidad al utilizar en la elaboración de la norma una redacción clara, comprensible y conocida por sus destinatarios.

Por último, el decreto cumple con el principio de responsabilidad ya que se determina con claridad a los responsables de la ejecución y del control de las medidas incluidas en la norma y a sus destinatarios.

El decreto consta de ocho capítulos, de los que el primero **L**, bajo la denominación disposiciones generales regula el objeto del decreto, su ámbito de aplicación y los principios generales aplicables.

El capítulo segundo **L** regula el porcentaje de reserva sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual.

El capítulo tercero **L** está dedicado a la regulación de los procesos selectivos, distinguiendo las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad, de las convocatorias independientes para personas con discapacidad en situación de especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y personas con discapacidad intelectual. En este capítulo también se regula la exención de tasa y las reglas para la adjudicación de plazas.

El capítulo cuarto **L** regula los criterios aplicables a la acreditación de la condición de persona con discapacidad.

El capítulo quinto **L**, bajo la rúbrica de adaptaciones, regula tanto las adaptaciones para la realización de las pruebas selectivas como las adaptaciones en los puestos de trabajo de una vez adjudicados.

El capítulo sexto **L** regula la provisión de puestos y los programas experimentales de ocupación en puestos no permanentes.

El capítulo séptimo **L** del decreto está dedicado íntegramente a la materia de la formación.

El capítulo octavo **L** establece la finalidad, composición y funciones de la Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

La parte final del decreto consta de una disposición adicional dedicada a las bolsas de empleo independientes, una disposición transitoria en la que se determina la normativa aplicable a los procesos selectivos iniciados antes de la entrada en vigor del decreto, una disposición derogatoria por la que se deroga expresamente el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación de la Administración de Castilla y León **L**, y dos disposición finales en las que se establece la habilitación normativa para desarrollar y aprobar el modelo de Protocolo de Inclusión Socio laboral, así como el modelo Guía de Plan de Incorporación Especifico y la entrada en vigor del decreto.

El Decreto 1/2022, de 19 de abril, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías **L** y el Decreto 6/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia **L** atribuyen a ésta las competencias en materia de función pública, que ejerce a través de la Dirección General de la Función Pública.

La competencia de la Junta de Castilla y León para establecer la política de personal se recoge en el artículo 6.1 **L** de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 16 de junio de 2022

DISPONE

## **CAPÍTULO I. Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Objeto.**

Este decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder, dentro del empleo público, a los puestos de trabajo y a la formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes.

A los efectos de esta norma, se entiende por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

#### **Artículo 2.** *Ámbito de aplicación.*

1. Este decreto se aplicará en los procesos de acceso al empleo público, a la promoción interna, a la formación y a los concursos de traslados y méritos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos.

2. El presente decreto será de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior no será de aplicación al personal estatutario de Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, al personal docente no universitario, al personal de las Universidades Públicas, y al personal funcionario de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, que se ajustará a lo que al respecto establezca su legislación específica.

#### **Artículo 3.** *Principios Generales.*

1. Las personas con discapacidad podrán participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos y escalas de personal funcionario y en las competencias funcionales de personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en las de promoción interna y en los concursos de provisión de puestos de trabajo, con sujeción, además de a los principios constitucionales generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen el acceso a la Función Pública, a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de las desventajas.

2. Dichos procedimientos no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, sin perjuicio de las incompatibilidades con el ejercicio de las tareas o funciones correspondientes a las plazas o puestos de trabajo objeto de las convocatorias.

3. En ningún caso las especiales condiciones de accesibilidad reguladas en este decreto podrán modificar los requisitos de titulación exigidos por la Ley, debiendo los aspirantes demostrar la capacidad suficiente para desempeñar los puestos de trabajo mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas.

4. En atención al principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones y tareas a desarrollar, las pruebas referidas al acceso de personas con discapacidad podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes expresados de forma oral o escrita o en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas.

### **CAPÍTULO II. Oferta de Empleo Público**

#### **Artículo 4.** *Porcentaje de reserva.*

1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo mínimo del 10 por ciento, y en ningún caso el total de las mismas, para su cobertura por las personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin que en ningún caso el máximo llegue a absorber el global de la oferta de empleo público anual.

2. Del cupo total de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado primero, al menos el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Del cupo total de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado primero, el 8 por ciento se destinará, una parte o el total, para las personas con discapacidad

que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, mediante su convocatoria por el sistema previsto en el artículo 6.

### **CAPÍTULO III. Procesos selectivos**

#### **Artículo 5.** *Convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad.*

1. Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran se ofrecerán al turno libre mientras se aplique la tasa de reposición de efectivos a la oferta de empleo público correspondiente.
2. Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o en convocatoria independiente. Con carácter general las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan.
3. En las convocatorias a que se refiere este artículo podrán establecerse procesos de promoción interna.
4. Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados, corrigiéndose los ejercicios y pruebas de manera independiente.
5. No obstante, al finalizar el proceso se elaborará una relación única en la que se incluirán los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida independientemente del turno por el que hayan participado.
6. En caso de empate en la puntuación final obtenida entre varios aspirantes, si uno de ellos ha participado por el turno de personas con discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre ellos, circunstancia que se aplicará con carácter previo a los criterios generales de prelación establecidos en las correspondientes bases de la convocatoria.

#### **Artículo 6.** *Convocatorias independientes para personas con discapacidad en situación de especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo y personas con discapacidad intelectual.*

1. Cuando la convocatoria se dirija al ámbito de personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, o para discapacidad intelectual, se llevará a cabo de manera independiente.
2. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.
3. A los efectos este decreto, se entiende que se encuentran en especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo las personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual reconocida, con un grado igual o superior al 33 por ciento, así como las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65 por ciento.

Las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, estarán dirigidas a comprobar que los aspirantes poseen los conocimientos teóricos y / o prácticos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

4. En estas convocatorias, los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico, realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y

medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

5. Las plazas o puestos de estas convocatorias deberán ser aquellas cuyas funciones o tareas resulten compatibles con el grado y tipo de discapacidad de los aspirantes aludida en este artículo.

6. En las convocatorias a que se refiere este artículo podrán establecerse procesos de promoción interna.

7. Las plazas o puestos destinadas a personas con discapacidad incluidas en estas convocatorias dispondrán de un protocolo específico de incorporación que garantice los ajustes razonables y apoyos necesarios en el proceso de incorporación y adaptación al puesto de trabajo. La implantación del protocolo y los apoyos asociados, se mantendrán hasta la completa adaptación del empleado público al puesto de trabajo.

#### **Artículo 7.** *Exención de tasa.*

1. Las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, estarán exentas de abonar la tasa por derechos de examen, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 **L** de la Ley 12/2001, de 20 de diciembre de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad de Castilla y León.

2. La acreditación del cumplimiento de los requisitos para obtener dicha exención se realizará en la forma que al efecto se establezca en la convocatoria del correspondiente proceso selectivo.

#### **Artículo 8.** *Adjudicación de puestos de trabajo.*

En las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad, los aspirantes que por este turno superasen los ejercicios correspondientes sin obtener plaza, resultando su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, serán incluidos por su orden de puntuación en la relación de aprobados.

Si una vez superado el proceso selectivo, ninguno de los puestos ofertados a la persona con discapacidad pudiera ser desempeñado por ésta, una vez aplicadas las adaptaciones previstas en el artículo 11, se le ofertará un puesto de similares características cuyo desempeño se adecue a su discapacidad.

### **CAPÍTULO IV. Acreditaciones**

#### **Artículo 9.** *Acreditación de la condición de persona con discapacidad.*

1. La opción a las plazas de participación por el turno restringido a personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de discapacidad requerido en cada caso, y que acreditarán con la solicitud mediante certificado expedido al efecto por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León que podrá sustituirse por la autorización a la Administración para que lo recabe de oficio si el reconocimiento se ha realizado en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, o por el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas.

2. La condición de persona con discapacidad deberá poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión o de suscripción del correspondiente contrato de trabajo. Los aspirantes deberán comunicar al órgano gestor del proceso selectivo cualquier modificación que se produzca en su reconocimiento de grado de discapacidad durante su desarrollo.

3. No podrán ser nombrados personal funcionario ni ser contratados con carácter fijo quienes al finalizar el procedimiento selectivo se compruebe que carecen del requisito de discapacidad especificado en la correspondiente convocatoria, quedando anuladas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por falsedad de la solicitud de participación.

### **CAPÍTULO V. Adaptaciones**

#### **Artículo 10.** *Adaptaciones para la realización de las pruebas.*

1. En todas las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables y necesarios de tiempo y medios para las personas con discapacidad que lo soliciten, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar y siempre que tal adaptación no desvirtúe el sentido de la prueba.

2. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular en la solicitud de participación la petición concreta de adaptación en la que se reflejen las necesidades específicas del candidato para acceder al proceso selectivo.

A tal efecto, los órganos de selección podrán requerir colaboración de la Gerencia de Servicios Sociales de la Comunidad de Castilla y León o de otros órganos técnicos competentes, en el caso de que la persona no tenga reconocida la condición de persona con discapacidad por la Gerencia de Servicios Sociales de la Comunidad de Castilla y León, en función de sus competencias, para la emisión de cuantos informes adicionales estimen necesarios para adoptar las resoluciones individualizadas sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso procedan.

3. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

4. Las adaptaciones de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas, así como la garantía de la accesibilidad a la información y comunicación de los procesos y al recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

5. Las resoluciones individuales sobre adaptación de tiempos, medios o ajustes que en cada caso adopten los órganos de selección deberán ser notificadas personalmente a los interesados con antelación suficiente a la fecha de realización de las pruebas a las que afecten, y, debidamente anonimizadas, serán objeto de publicidad en la forma prevista en la respectiva convocatoria.

#### **Artículo 11.** *Adaptaciones de los puestos de trabajo.*

1. Si una vez adjudicado un puesto de trabajo, tanto en procesos selectivos de acceso al empleo público, como en promoción interna, como a través de bolsas de empleo en su caso, este no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad a la que se le ha adjudicado, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias y ajustes razonables, en los términos establecidos en el 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 su inclusión social **L**. Con carácter previo a la adaptación, además de poder requerir al interesado aquella información que se estime necesaria, se recabará dictamen de la Gerencia de Servicios Sociales o de otros órganos técnicos competentes sobre las adaptaciones o ajustes necesarios. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe.

2. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

3. La Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la tramitación de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones y apoyos necesarios para la incorporación de la persona con discapacidad.

4. En las convocatorias de los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo se indicará la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo.

5. Cuando la persona con discapacidad requiera apoyo personal y/o material para su incorporación al puesto de trabajo, la Consejería u Organismo al que se encuentre adscrito el puesto, se guiará por el Protocolo de Inclusión Socio Laboral que se desarrolle, derivando en un Plan de Incorporación Específico elaborado por el órgano de personal al que esté adscrito el puesto, dotándole de los medios materiales y de un tutor de referencia personal como apoyo individualizado en el puesto de trabajo, todo ello con el fin de facilitar su incorporación, al menos durante los 3 primeros meses y hasta su completa integración.

6. El personal designado como “tutor de referencia personal” recibirá con carácter previo formación necesaria para el desempeño de dicha tutoría.

7. Cuando el puesto de trabajo adjudicado sea, debidamente motivado de imposible adaptación a la discapacidad del interesado, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma competencia funcional cuando se trate de personal laboral o Cuerpo, Escala y Especialidad, así como de igual nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario. A estos efectos, la Consejería a la que corresponda la plaza inicialmente asignada ofrecerá al interesado una relación de puestos vacantes que reúnan los requisitos exigidos en el presente párrafo, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección. De no existir puesto vacante en la Consejería de inicial adscripción, se le buscará otro adscrito a otra Consejería, siguiendo los criterios establecidos en este apartado.

8. De las adaptaciones de los puestos de trabajo que se realicen, así como, en su caso, de los cambios de destino que por aplicación del punto 7 se produzcan, se dará comunicación a las organizaciones sindicales que cuenten, en sus respectivos ámbitos funcional o laboral, con al menos un 10 por 100 de los miembros de los órganos de representación de personal.

## **CAPÍTULO VI. Provisión de Puestos**

### **Artículo 12.** *Provisión de puestos.*

1. Las personas que hayan accedido por los procesos previstos en el artículo 6 tendrán un concurso específico y una promoción interna específica, si así se acordara.

2. Las personas que hayan accedido por los procesos previstos en el artículo 5 a puestos de personal laboral, participaran en el concurso abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, adecuándose los puestos a las adaptaciones razonables y en los mismos términos que lo previstos en los artículos 8 y 11 de esta norma.

### **Artículo 13.** *Programas experimentales de ocupación en puestos no permanentes.*

1. Mediante convenio firmado entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las entidades vinculadas a personas con discapacidad, se promoverán programas experimentales que permitan la ejecución de programas de carácter temporal en condiciones de acceso excepcionales, a personas con discapacidad en condiciones especiales.

2. A tales efectos, se entenderá por personas con discapacidad en condiciones especiales, tanto las referidas en el artículo 6 de este decreto, como aquellas otras con dificultades para realizar jornadas a tiempo completo por razón de su discapacidad.

3. A los mismos efectos, se entenderán por entidades vinculadas a personas con discapacidad tanto los centros especiales de empleo, como las asociaciones que trabajen a favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad, que desarrollen sus actividades en esta Comunidad y se encuentren inscritas en el Registro de las entidades, servicios y centros de carácter social de la Comunidad de Castilla y León.

4. Las personas con discapacidad que accedan a puesto de trabajo no permanente en virtud de programas experimentales tendrán la consideración de trabajadores temporales.

5. Aunque las condiciones de acceso previstas sean excepcionales, no podrán ser modificados los requisitos de titulación previstos en la Ley, debiendo los aspirantes demostrar la capacidad suficiente para desempeñar los puestos mediante pruebas selectivas idóneas.

## **CAPÍTULO VII. Formación**

### **Artículo 14. Formación.**

1. A los aspirantes que accedan a la Administración por el sistema previsto en el artículo 6 se les proporcionará formación dirigida a facilitar su plena integración en el puesto de trabajo adjudicado, reforzando esta formación a lo largo del periodo de desempeño del puesto.

2. Entre los criterios de valoración que se establezcan para la selección de aspirantes en los cursos de formación de empleados públicos que realice la Administración de la Comunidad de Castilla y León y que previamente se determinen, se incluirá el de estar afectado por una discapacidad en los términos descritos en la presente norma.

3. La Administración podrá realizar cursos de formación de empleados públicos destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos estarán dirigidos, bien a la formación de los empleados públicos para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

4. La Consejería competente en materia de Formación de los empleados públicos, por si misma o en colaboración con organizaciones o asociaciones que promuevan los derechos de las personas con discapacidad, desarrollará políticas activas que incluyan acciones de sensibilización, información, motivación y formación de las personas con discapacidad que faciliten su acceso al empleo público, prestando en este último supuesto especial atención a la fase de preparación de los procesos de selección.

5. En el desarrollo de las acciones formativas se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad, debiendo formular la petición concreta de adaptación en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, siempre que constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en la 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 .

## **CAPÍTULO VIII. Comisión de Seguimiento**

### **Artículo 15. Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.**

1. La Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos tiene como objetivo fundamental velar por el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la promoción interna, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Dicha comisión se encuentra adscrita a la Dirección General de la Función Pública.

2. Forman parte de dicha Comisión:

a. La persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública, o persona que le sustituya, que ejercerá la presidencia

b. La persona titular de la Dirección General competente en materia de personas con discapacidad, o persona que le sustituya de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.

c. Cuatro personas designadas por la Dirección General de la Función Pública entre personal funcionario de carrera.

d. Un representante de cada una de las centrales sindicales con presencia en la Mesa General de Empleados Públicos.

e. Cuatro personas designadas por la Dirección General de la Función Pública entre representantes de las asociaciones y entidades de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial más representativas de Castilla y León, a propuesta del Comité Autonómico de Entidades de Representantes de personas con Discapacidad en Castilla y León (CERMI).

f. Ejercerá la secretaría de la Comisión, con voz, pero sin voto, una persona designada por la Dirección General competente en materia de Función Pública entre personal funcionario de carrera.

3. Son funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

a. Elaborar estudios e informes sobre la determinación de los cuerpos, escalas y categorías cuyas funciones resulten especialmente compatibles con las personas con discapacidad, así como emitir una valoración de las medidas de adaptación necesarias para asegurar la prestación del servicio público.

b. Anualmente, recibir información sobre las actuaciones realizadas en el desarrollo y aplicación de las medidas establecidas en este decreto.

c. Emitir informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con este decreto sean sometidas a su consideración.

d. Aquellas otras que le sean atribuidas por la persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública.

#### **Disposición Adicional Única.** *Bolsas de empleo independientes.*

Podrán constituirse bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias de sistema específico y para la cobertura de los puestos al amparo de la normativa reguladora correspondiente.

#### **Disposición Transitoria Única.** *Régimen transitorio.*

Los procesos selectivos iniciados antes de la entrada en vigor de la presente norma se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

#### **Disposición Derogatoria Única.** *Derogación normativa.*

Queda derogado el Decreto 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y la formación en la Administración de Castilla y León  y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a este decreto.

#### **Disposición Final Primera.** *Habilitación normativa.*

Se faculta al titular de la Consejería competente en materia de Función Pública a dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y aplicar este Decreto.

Se habilita a la persona titular de la Dirección General competente en materia de función pública para desarrollar y aprobar el modelo de Protocolo de Inclusión Socio Laboral, así como el modelo Guía de Plan de Incorporación Específico, al amparo de la presente norma.

#### **Disposición Final Segunda.** *Entrada en vigor.*

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.