



## DECRETO 6/2012, DE 16 DE FEBRERO, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(Publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de 23 de febrero de 2012)

### Preámbulo

La Constitución Española **L** insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Es por ello que su artículo 49 proyecta como principio rector de la actuación de aquéllos la realización de una política de integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, a los que deberán amparar especialmente para el disfrute de los derechos que la norma fundamental otorga a todos los ciudadanos; derechos entre los que se encuentra el consistente en el acceso en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas (artículo 23.2 **L**) de acuerdo en todo caso con los principios de mérito y capacidad que, conforme a lo dispuesto en el artículo 103.3 de aquélla, han de disciplinar tal acceso. Por lo demás, hemos de recordar que el Tribunal Constitucional ha considerado que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, no sólo no es sí misma contraria a la igualdad, sino que la hace posible y efectiva (STC 269/1994, de 3 de octubre).

Es aquél un principio que no carece de predicamento en el ámbito internacional y, aún menos, en el comunitario. Y así, por lo tocante al primero, procede traer a colación que el 21 de abril de 2008 fue ratificada por España la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, que entró en vigor el 3 de mayo de aquel año, en cuyo artículo 27.1.g) los Estados Partes asumen el compromiso de adoptar las medidas pertinentes para “emplear a personas con discapacidad en el sector público”.

En la esfera estrictamente interna, el Consejo de Ministros aprobó el 26 de septiembre de 2008 la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad, que se desarrollará entre 2008 y 2012 y que tiene entre sus objetivos generales los de aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad y el de mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de este colectivo que, pese a representar el 8,6% de la población entre 16 a 64 años, sólo lo hace del 4,1% del total de ocupados. En el mismo ámbito, pero ahora desde un prisma puramente normativo, son varias las disposiciones legales dictadas para dar cumplimiento a los anteriores mandatos y principios, tal y como hicieron en su momento la aún parcialmente vigente Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos **L**, o la Ley 23/1988, de 28 de julio, -de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública **L**- que impuso la obligación de reservar a las personas con discapacidad un cupo no inferior al tres por ciento de las vacantes incluidas en las anuales ofertas de empleo público. No obstante, las insuficiencias de dichas disposiciones para garantizar el efectivo cumplimiento de los anteriores principios, unida a la necesidad de trasponer al ordenamiento interno la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, traerían consigo la promulgación de diversas leyes de carácter estatal, tales como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad **L**, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social **L** y la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados **L**. Esta última estableció una reserva del cinco por ciento de las vacantes para personas con discapacidad que, reproducida por el artículo 59 **L** de la vigente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se amplía en la actualidad al siete por ciento tras la modificación operada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de

adaptación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad **L**, con el declarado objetivo de alcanzar el dos por ciento de personas con discapacidad entre los efectivos totales y de que, al menos, el mismo porcentaje de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, partiendo del ejercicio de las competencias que el artículo 15.3 **L** de la Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, le confiere, respecto del establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios, se dicta la presente disposición, en relación con la Ley 15/2002, de 27 de diciembre, de Acompañamiento a los Presupuestos Generales para 2003 que incorporó a la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias **L** un nuevo artículo 41 **L** bis y, con él, una previsión de reserva idéntica a la que introdujera en el ámbito estatal la precitada Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. Asimismo, el citado precepto garantiza la adaptación o adecuación de tiempo y medios materiales en atención a la discapacidad física, psíquica o sensorial de los aspirantes en los procesos selectivos. Con rango reglamentario, el artículo 5 del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna aprobado en virtud de Decreto 22/1993, de 29 de abril **L**, en la redacción otorgada por el posterior 21/2004, de 11 de marzo, de segunda modificación de éste, pretendió garantizar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad del aspirante priorizando en la elección de destino al afectado por ésta. Finalmente, las ofertas de empleo público han venido regulando también distintos aspectos de las plazas reservadas a aspirantes con discapacidad.

Tal es el entorno en el que se enmarca la presente norma reglamentaria, por medio de la cual se ha pretendido regular de forma detallada, no solo la fijación de un cupo de reserva en la oferta de empleo público, sino su ulterior concreción también, previendo convocatorias independientes y turnos específicos en las ordinarias; el desarrollo del proceso selectivo -con las eventuales adaptaciones de tiempos y medios y la garantía de la accesibilidad de las instalaciones en que se desarrolle- y las actuaciones posteriores: En particular se ha pretendido garantizar, consumado el proceso selectivo, la racionalidad de la prioridad que, en la elección de destino, se viene otorgando a los aspirantes procedentes de este turno derogando para ello la genérica previsión contenida en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los Funcionarios del Principado de Asturias. Además, se ha intentado garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo, no solo fijo, sino temporal también, a cuyo efecto se prevé la constitución de bolsas específicas y listas de espera específicas de aspirantes procedentes de este cupo. Otro propósito de la norma consiste en garantizar que la promoción del acceso al empleo público de las personas con discapacidad no se agote en las convocatorias de nuevo ingreso, de modo que se garantice la efectividad del derecho a la promoción profesional de las personas con discapacidad que ya ostentan la condición de empleados públicos. Especial atención se ha otorgado asimismo a las personas con discapacidad intelectual, respecto de las que se contempla tanto la reserva específica de un dos por ciento de las plazas de nuevo ingreso incluidas en la respectiva Oferta de Empleo, como la realización de convocatorias singulares y la constitución de bolsas específicas integradas por aspirantes procedentes de éstas.

En último término, se prevén medidas dirigidas a este colectivo de empleados públicos en el ámbito de la formación.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Hacienda y Sector Público, de acuerdo con el Consejo Consultivo, y previo acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión de 16 de febrero de 2012,

dispongo:

## **CAPÍTULO I. Disposiciones generales**

### **Artículo 1. Objeto.**

1. El presente Decreto tiene por objeto el establecimiento de medidas tendentes a promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, la provisión de puestos de trabajo y a la formación continua en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias.

2. A los efectos de la presente disposición tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, de conformidad con el artículo 1.2 **L** de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. La acreditación del grado de discapacidad se efectuará de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad **L**.

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

1. Este Decreto será de aplicación a todos los procesos selectivos que se celebren para el ingreso en los Cuerpos y Escalas en que se ordena la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias y para el acceso a la condición de personal laboral al servicio de ésta, de sus organismos y demás entidades de derecho público dotadas de personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquélla, así como de los consorcios a que se refieren los artículos 6.5 **L** de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y 57 **L** y 87 **L** de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, siempre que el desarrollo de las funciones que tengan por objeto constituya una competencia propia de la Administración del Principado de Asturias.

2. Asimismo, el presente Decreto será de aplicación en la Función Pública de las Entidades Locales del Principado de Asturias, en los términos previstos en el artículo 2 del Reglamento de Selección e Ingreso de personal de la Administración del Principado de Asturias aprobado por Decreto 68/1989, de 4 de mayo.

#### **Artículo 3.** *Principios inspiradores.*

El acceso al empleo en la Administración del Principado de Asturias de las personas con discapacidad se inspirará específicamente en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, y en todo caso en los que, con carácter básico, rigen el acceso al empleo público.

### **CAPÍTULO II. Oferta de empleo público**

#### **Artículo 4.** *Cupo de reserva.*

1. En la Oferta de Empleo Público de la Administración del Principado de Asturias se reservará un cupo no inferior al siete por ciento del total de plazas vacantes, tanto de nuevo ingreso como de promoción interna, para su cobertura por las personas con discapacidad.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 de este Decreto, el porcentaje concreto que constituirá dicho cupo se determinará en la correspondiente Oferta de Empleo Público.

#### **Artículo 5.** *Distribución.*

1. En la Oferta de Empleo Público se consignará la distribución, entre los Cuerpos y Escalas de funcionarios y entre las correspondientes categorías profesionales de personal laboral, de las plazas correspondientes al cupo reservado a personas con discapacidad en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, dando a tal efecto preferencia y asignando en su consecuencia un porcentaje del cupo a las vacantes existentes en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías cuyas funciones o actividades resulten en mayor medida compatibles con la posible existencia de una discapacidad. A tal efecto se recabará el informe de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad.

2. En la distribución a que se refiere el apartado anterior deberá quedar garantizada la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes que vayan a ser objeto de convocatoria por promoción interna para su cobertura entre funcionarios de carrera o personal laboral fijo con discapacidad.

3. Una vez efectuada dicha distribución, el número de plazas reservadas a personas con discapacidad se establecerá en las correspondientes convocatorias.

#### **Artículo 6.** *Cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual.*

1. La reserva del mínimo del siete por ciento a que se refiere el artículo 4, se realizará de manera que, se reserve a las personas con discapacidad intelectual al menos un dos por ciento del total de las plazas de nuevo ingreso incluidas en la Oferta de Empleo Público, el cual será distribuido entre Cuerpos, Escalas o categorías profesionales que tengan atribuidas actividades u oficios susceptibles de ser desarrollados por aquéllas sin que, en ningún caso, puedan exceder las plazas reservadas a este cupo del cincuenta por ciento de las vacantes del correspondiente Cuerpo, Escala o categoría incluidas en la Oferta. A tal efecto se recabará el informe a que se refiere el artículo 5.1 de este Decreto.

2. Tendrá la consideración de discapacidad intelectual la derivada del retraso mental en los términos del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad **L**.

3. La acreditación de la discapacidad intelectual se efectuará mediante el correspondiente dictamen técnico-facultativo emitido en su ámbito competencial por los equipos de valoración y orientación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o por los órganos técnicos competentes dependientes de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieran sido trasferidas las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad o mediante certificado expedido por el órgano en cada caso competente.

### **CAPÍTULO III. Desarrollo de los procesos selectivos**

#### **Artículo 7.** *Convocatorias.*

1. Las personas con discapacidad participarán en las convocatorias de pruebas selectivas en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes sin que puedan ser excluidas por esta sola causa. A tal objeto las convocatorias no podrán establecer exclusiones genéricas por limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

Las bases que rijan las respectivas convocatorias exigirán a los aspirantes para ser admitidos en las correspondientes pruebas, hallarse en posesión de la capacidad funcional precisa para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o categoría profesional a que la convocatoria aparezca referida. Dicho requisito deberá cumplirse el día de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso selectivo y hasta que se produzca la toma de posesión como funcionario de carrera o la formalización del pertinente contrato de trabajo.

2. Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse como turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o de promoción interna o convocarse de forma específica e independiente a éstas.

3. La opción a las plazas reservadas a personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en la correspondiente convocatoria, con declaración expresa de los aspirantes de que reúnen el grado y, en su caso, tipo de discapacidad requerido, extremos ambos que habrán de ser acreditados de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.3 y 6.3 de la presente disposición con posterioridad a la finalización del proceso selectivo y, en todo caso, con anterioridad al correspondiente nombramiento o resolución de la contratación laboral formalizada por escrito de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 68/1989, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de selección e ingreso del personal de la Administración del Principado de Asturias aprobado por Decreto 68/1989, de 4 de mayo, y en los artículos 11 **L** y 62 **L** de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### **Artículo 8.** *Adaptaciones durante los procesos selectivos.*

1. Con el objeto de garantizar la igualdad de condiciones entre los aspirantes, en las convocatorias de procesos selectivos se establecerá la posibilidad de que cualquier aspirante que tenga acreditada la condición de persona con discapacidad, pueda solicitar las adaptaciones de tiempo o medios que resulten precisas para la realización de los diferentes ejercicios.

2. La adaptación de tiempos consistirá en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios conforme a los criterios establecidos en la resolución a que se refiere la disposición final primera de este Decreto.

3. La adaptación de medios consistirá en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas, tecnológicas, o de ambos tipos, precisas para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

4. Sólo se considerarán aquellas solicitudes relativas a adaptaciones que tengan por objeto salvar las limitaciones de un aspirante en la realización de un ejercicio, de tal forma que exista una relación directa entre la discapacidad y el tipo de prueba a realizar y una congruencia entre la adaptación que se solicita y la naturaleza del ejercicio para el que se pide, sin que aquélla pueda desvirtuar el sentido del ejercicio.

#### **Artículo 9.** *Procedimiento de solicitud de adaptaciones.*

1. La petición de adaptación deberá formularse de forma expresa en el apartado habilitado al efecto en la solicitud de admisión a las pruebas selectivas. En cada convocatoria se establecerá la forma y el plazo, que no será inferior a diez días, en que estos aspirantes habrán de especificar el tipo de adaptación que solicitan y justificar documentalmente la necesidad de la misma.

2. El órgano competente para la aprobación de las listas de admitidos y excluidos remitirá al Tribunal Calificador, con carácter previo a su constitución, el listado de los aspirantes que hayan solicitado su participación por el cupo de reserva así como la relación de aquéllos que hayan solicitado adaptaciones de tiempos, de medios o de ambos, para la realización de los ejercicios, junto con la correspondiente documentación justificativa.

3. El Tribunal Calificador del proceso selectivo, con el objeto de evaluar la petición formulada, podrá recabar informe y en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad.

El Tribunal Calificador aprobará una relación comprensiva de los aspirantes que, habiendo sido admitidos, han solicitado adaptación, indicando únicamente para cada uno de ellos la adaptación concedida o, en su caso, las razones de la denegación.

4. En la resolución por la que se aprueben las relaciones definitivas de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso selectivo y se anuncie la fecha de celebración del primer ejercicio, se indicarán también los medios de difusión en que de conformidad con el Decreto 68/1989, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Selección e Ingreso de Personal de la Administración del Principado de Asturias, será objeto de publicación la referida relación con las adaptaciones concedidas. En los sucesivos ejercicios la relación de adaptaciones concedidas se hará pública junto con las resoluciones del Tribunal por las que se efectúe la convocatoria de los mismos, en los medios señalados anteriormente.

#### **Artículo 10.** *Adaptaciones sobrevenidas.*

1. En el caso de que la necesidad de adaptaciones de tiempo o medios a algún participante del proceso selectivo que tenga acreditada la condición de persona con discapacidad surgiera de forma sobrevenida a la finalización del plazo de presentación de instancias, el interesado podrá solicitar al órgano competente para la aprobación de las relaciones de admitidos y excluidos la adaptación que precise, con anterioridad a la celebración del correspondiente ejercicio. El citado órgano remitirá el escrito de solicitud de adaptación, al que se acompañará la documentación justificativa pertinente, al

Tribunal Calificador a fin de que resuelva lo que proceda.

2. Las adaptaciones de tiempo o medios también se aplicarán a los cursos selectivos y a los períodos de prácticas que pudieran establecerse en las correspondientes convocatorias, donde se advertirá expresamente esta posibilidad.

**Artículo 11.** *Convocatorias ordinarias con turno específico de personas con discapacidad.*

1. Cuando las plazas reservadas a personas con discapacidad se incluyeran en la convocatoria ordinaria se establecerá un turno específico de personas con discapacidad para los aspirantes que optaren a las mismas.

2. Los aspirantes que optaren por el turno de personas con discapacidad no podrán participar por el turno ordinario.

3. 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.

4. Finalizado el proceso selectivo, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado la totalidad de los ejercicios y pruebas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. Dicha relación será la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 19 de este Decreto.

5. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que hubiera accedido a través de este turno superase la totalidad de los ejercicios y pruebas pero no obtuviera plaza de las del cupo reservado y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del turno ordinario, será incluido por su orden de puntuación entre los aspirantes de éste.

6. Las plazas reservadas al turno de personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario, libre o de promoción interna, a que aparezcan referidas.

**Artículo 12.** *Convocatorias independientes para personas con discapacidad.*

1. La Consejería competente en materia de Función Pública podrá disponer la realización de convocatorias independientes y específicas en las que la totalidad de las plazas incluidas se hallen reservadas a personas con discapacidad. 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.

2. Cuando no correspondiere a la Consejería competente en materia de Función Pública disponer la convocatoria de las pruebas será preceptiva su autorización para la realización de aquélla de forma independiente y específicamente dirigida a personas con discapacidad.

3. Las plazas reservadas a personas con discapacidad que, habiendo sido objeto de convocatoria independiente, no hubieran sido cubiertas se adicionarán a las resultantes del cupo del siete por ciento correspondiente a la Oferta de Empleo Público del año siguiente, con el límite del diez por ciento de las plazas incluidas en ésta.

**Artículo 13.** *Convocatorias independientes para el acceso de personas con discapacidad intelectual.*

1. Los procesos selectivos para el acceso a las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual a que se refiere el artículo 6 de la presente norma reglamentaria se desarrollarán y ejecutarán de forma independiente de los procesos selectivos mediante los que se convoquen el resto de plazas del Cuerpo, Escala o de la categoría profesional correspondiente.

2. Los contenidos de las pruebas se dirigirán fundamentalmente a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias de los puestos de trabajo.

A tales efectos los órganos de selección podrán recabar el informe de las Consejerías competentes en materia de Función Pública y de personas con discapacidad.

3. Los aspirantes que concurren por estas convocatorias no podrán participar simultáneamente en los procesos selectivos por los que se convoquen el resto de plazas del mismo Cuerpo, Escala o de la misma categoría profesional.

4. Las plazas que no sean finalmente cubiertas en estos procesos selectivos se acumularán a las restantes plazas que completen el cupo de reserva para personas con discapacidad del correspondiente Cuerpo, Escala o categoría profesional.

#### **Artículo 14.** *Compatibilidad de convocatorias.*

1. Las personas con discapacidad, en aquellas convocatorias en las que no exista cupo de reserva o que, aún existiendo, decidan no concurrir a las plazas reservadas al mismo, podrán participar en el turno que les corresponda en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, sin que puedan ser excluidas por esta causa.

2. Para la realización de los ejercicios estos aspirantes podrán solicitar aquellas adaptaciones de tiempo, medios o de ambos que precisen, en los mismos términos que si concudiesen por el cupo de discapacidad.

3. Cuando las plazas reservadas a personas con discapacidad fueran objeto de convocatoria específica e independiente los aspirantes que participen en las mismas no podrán hacerlo en la ordinaria, tanto de turno libre como por promoción interna, correspondiente a la misma Oferta de Empleo Público del mismo Cuerpo, Escala o categoría profesional.

#### **Artículo 15.** *Lugares de celebración de ejercicios.*

1. Los lugares en los que se celebren los ejercicios de los que consten las diversas pruebas selectivas habrán de resultar accesibles, transitables y adaptados, de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Principado de Asturias 5/1995, de 6 de abril, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras  y en su normativa complementaria y de desarrollo.

2. El Tribunal Calificador del proceso selectivo, con el objeto de garantizar la idoneidad de los lugares de celebración de ejercicios, podrá recabar informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos del Servicio de Salud del Principado de Asturias, de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad, o del órgano que, en su caso, se estime competente.

### **CAPÍTULO IV. Actuaciones de los tribunales de selección**

#### **Artículo 16.** *Tribunal calificador.*

1. En aquellos procesos selectivos referidos a convocatorias ordinarias con turno específico de personas con discapacidad y en las convocatorias independientes para personas con discapacidad y discapacidad intelectual, se procurará que, en la composición del Tribunal Calificador, al menos uno de sus vocales sea una persona con discapacidad.

2. La composición y funcionamiento del Tribunal Calificador se regirá por lo dispuesto en el Decreto 68/1989, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Selección e Ingreso de personal de la Administración del Principado de Asturias.

#### **Artículo 17.** *Exclusión del proceso selectivo por falta de capacidad funcional.*

1. Si durante el desarrollo del proceso selectivo el Tribunal Calificador tuviere conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes carece de la capacidad funcional precisa para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o categoría profesional a la que la convocatoria aparezca referida, lo hará saber al órgano competente para disponer el nombramiento o la contratación, el cual recabará el preceptivo informe del Servicio de Salud del Principado de Asturias, de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad o del órgano que, en su caso,

se estime competente, que deberá ser evacuado en el plazo máximo de diez días hábiles. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas y en todo caso, con carácter previo a la propuesta de resolución que haya de dictarse, se garantizará su audiencia.

2. Si a la luz del informe a que se refiere el apartado anterior el órgano competente para disponer el nombramiento o la contratación estimare que, de forma inequívoca, el aspirante careciera de la capacidad funcional precisa para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o categoría profesional a que la convocatoria apareciera referida, previa audiencia de aquél, dispondrá su exclusión del proceso selectivo.

3. En tanto no se dicte la oportuna resolución que disponga su exclusión del proceso selectivo por carencia de la capacidad funcional precisa para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o categoría profesional a que la convocatoria aparezca referida, el aspirante podrá continuar participando en el proceso selectivo.

#### **Artículo 18.** *Garantía de la idoneidad de los aspirantes.*

El Tribunal Calificador garantizará un nivel mínimo de idoneidad que deberá ser común para los aspirantes que concurran por el turno de discapacidad y para los que lo hagan por el turno general, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

#### **Artículo 19.** *Calificación final de los aspirantes.*

1. En caso de empate en la puntuación final obtenida entre uno o varios aspirantes que hubieran participado en el proceso selectivo a través del turno de personas con discapacidad y otro u otros que lo hubieran hecho por el turno ordinario, gozarán de preferencia aquél o aquéllos sobre éste o éstos.

2. Cuando el empate tuviera lugar exclusivamente entre aspirantes que hubieran concurrido por el turno de discapacidad, se aplicarán los criterios de prelación generales establecidos en las bases que rijan la correspondiente convocatoria.

3. De producirse empate entre aspirantes que concurran a pruebas específicas reservadas a personas con discapacidad intelectual, se actuará conforme a lo dispuesto en el apartado anterior.

### **CAPÍTULO V. Actuaciones posteriores al proceso selectivo**

#### **Artículo 20.** *Acreditación de requisitos.*

1. Aquellos aspirantes que habiendo participado en un proceso selectivo comprensivo de plazas reservadas a personas con discapacidad, lo superen, deberán acreditar documentalmente el grado y tipo de discapacidad, conforme a lo dispuesto en los artículos 1.3 y 6.3 de este Decreto y en la correspondiente convocatoria, y mantenerlos hasta el plazo que para la presentación de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y de los requisitos exigidos por la convocatoria establece el artículo 29 del Reglamento de Selección e Ingreso de Personal de la Administración del Principado de Asturias aprobado por Decreto 68/1989, de 4 de mayo y, en todo caso, con carácter previo a su nombramiento como funcionario de carrera o a que se disponga su contratación como personal laboral fijo.

2. De no acreditarse tal extremo en el referido plazo, o en su caso, en el de prórroga de otros diez días naturales que, al amparo del citado precepto del Reglamento de Selección e ingreso de Personal de la Administración del Principado de Asturias le hubiere sido concedido por causa de fuerza mayor, resultarán automáticamente decaídos en su derecho no pudiendo formalizarse su nombramiento ni disponerse su contratación, quedando en este caso sin efecto todas sus actuaciones en el proceso selectivo, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación.

3. Si, como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, resultaren sin cubrir una o más plazas de las reservadas a personas con discapacidad, se entenderán incluidos en la propuesta los

aspirantes que, habiendo sido aprobados por este turno o en convocatoria específica, sigan en orden de puntuación al último de los inicialmente propuestos. En su defecto, se estará a lo dispuesto en los artículos 11.6, 12.3 y 13.4 **L** del presente Decreto, en función del tipo de convocatoria.

#### **Artículo 21.** *Adjudicación de puestos de trabajo.*

Una vez superado el proceso selectivo y antes del transcurso del plazo máximo que para la presentación de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y de los requisitos exigidos por la convocatoria establece el artículo 29 del Reglamento de Selección e ingreso de Personal de la Administración del Principado de Asturias, los aspirantes que hubieran sido admitidos en la convocatoria ordinaria, sea ésta de nuevo ingreso o lo sea por promoción interna, con plazas reservadas a personas con discapacidad podrán solicitar motivadamente del órgano competente para efectuar la adjudicación del puesto de trabajo la alteración del orden de prelación resultante de lo dispuesto en el artículo 11.4 **L** de este Decreto, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditadas a cuyo efecto se facilitará la pertinente información sobre los puestos de trabajo. El órgano competente para efectuar la adjudicación decidirá dicha alteración cuando se encuentren debidamente justificados los anteriores extremos, debiendo limitarse a aquellas que resulten imprescindibles para posibilitar el acceso de la persona con discapacidad a un puesto, de entre los correspondientes a las plazas convocadas, compatible con su discapacidad.

#### **Artículo 22.** *Adaptaciones de puestos de trabajo adjudicados.*

1. En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o de promoción interna, los empleados públicos con discapacidad podrán solicitar la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo a los que optan. A estos efectos, el órgano competente para la adjudicación recabará informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de los equipos de valoración y orientación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad sobre la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

2. Cuando el puesto de trabajo adjudicado y pendiente de toma de posesión o desempeño por el empleado sea de imposible adaptación a la discapacidad del interesado o suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, del mismo Cuerpo, Escala o categoría, y de igual nivel de complemento de destino o concepto equivalente en el caso del personal laboral.

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 párrafo anterior, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección.

Si no existieran puestos vacantes en esa Consejería, por la competente en materia de Función Pública, se le asignará un puesto vacante adscrito a otra Consejería, siguiéndose los criterios establecidos en el presente apartado.

3. De las adaptaciones de puestos de trabajo que se realicen, así como, en su caso, de los cambios de destino que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se produzcan, se dará comunicación a las correspondientes Juntas de Personal, Comités de Empresa o Delegados de Personal.

### **CAPÍTULO VI. Listas de espera y bolsas de personas con discapacidad**

#### **Artículo 23.** *Listas de espera.*

1. Una vez finalizados los procesos selectivos para el acceso a los distintos Cuerpos y Escalas de funcionarios y para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, se elaborará para cada Cuerpo o Escala de funcionarios y categoría profesional de personal laboral, una lista de espera específica conformada según los criterios que con carácter general se establezcan para la gestión de

las listas relativas a la adscripción de personal no permanente, que determinarán asimismo el orden de prelación en las mismas para el nombramiento de funcionarios interinos o la formalización de contratos laborales de carácter temporal.

2. En orden a la confección de las listas de espera específicas para personas con discapacidad intelectual resultantes de convocatorias también específicas para la cobertura de plazas de personal funcionario y de personal laboral, se estará a los criterios señalados en el apartado anterior.

#### **Artículo 24.** *Bolsas de empleo.*

1. Cuando alguna de las listas confeccionadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo anterior se hubiera agotado, estuviera próxima a agotarse o no fuera posible su formación por falta de aspirantes con derecho a su inclusión, podrán convocarse pruebas selectivas dirigidas a personas con discapacidad o, específicamente, a personas con discapacidad intelectual, para la elaboración de bolsas de empleo a los efectos de su nombramiento como funcionarios interinos o de su contratación como personal laboral temporal.

2. Para determinar el orden de prelación en estas bolsas se estará con carácter general a la gestión de las bolsas relativas a la adscripción de personal no permanente.

#### **Artículo 25.** *Gestión de listas de espera y bolsas de empleo.*

1. En la gestión de listas de espera y de las bolsas de empleo para el nombramiento de funcionarios interinos o para la formalización de contratos de carácter temporal deberá quedar garantizado el respeto de la proporción resultante del número de plazas reservadas en cada Cuerpo, Escala o categoría a personas con discapacidad por la última Oferta de Empleo Público aprobada, a cuyo efecto se podrá otorgar prioridad a las personas con discapacidad integrantes de las listas de espera reguladas en el presente capítulo respecto de los procedentes de listas o bolsas ordinarias.

2. Corresponde al titular de la Consejería competente en materia de Función Pública la determinación por Cuerpos, Escalas y categorías del porcentaje en que se concreta la proporción a que se refiere el apartado anterior y de las reglas para su efectiva aplicación.

3. Cuando debieran realizarse nombramientos de funcionarios interinos o formalizarse contratos de carácter temporal en Cuerpos, Escalas o en categorías profesionales que pudieren ser desempeñadas por personas con discapacidad intelectual, al menos el diez por ciento de las plazas se cubrirán temporalmente mediante personas con discapacidad intelectual que integren la correspondiente lista de espera o bolsa de empleo.

### **CAPÍTULO VII. Otras medidas favorecedoras de la integración**

#### **Artículo 26.** *Formación.*

1. Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de empleados públicos que realice la Administración del Principado de Asturias y organice el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” se incluirá la condición de persona con discapacidad en los términos del artículo 1 del presente Decreto.

2. Para el desarrollo de dichos cursos, se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos debiendo formular la petición concreta en la solicitud de participación.

El Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, que sólo podrá denegar cuando suponga una carga desproporcionada.

3. La Administración podrá realizar cursos de formación destinados exclusivamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos, bien a la formación de los empleados 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.

### **Artículo 27.** *Colaboración y cooperación con otras entidades.*

La Administración del Principado de Asturias fomentará la celebración de convenios o contratos con personas físicas o jurídicas, incluidas las asociaciones representativas de los distintos tipos de discapacidad, que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo, siempre que su finalidad sea facilitar la integración en el ámbito del sector público autonómico de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo.

### **Disposición Adicional Primera.** *Acceso de las personas con discapacidad intelectual a las agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación.*

Lo dispuesto en los artículos 6 **L**, 11 **L**, 17.3 **L**, 21, 22.1 y 23.2 **L** del presente Decreto, será asimismo de aplicación para el ingreso en las agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación que pueda establecer la Administración del Principado de Asturias de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional séptima **L** de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Disposición Adicional Segunda.** *Aplicación a las empresas públicas y fundaciones del sector público autonómico.*

A las empresas públicas del Principado de Asturias a que se refieren los apartados 1.b) y 4 del artículo 4 **L** del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario aprobado en virtud de Decreto Legislativo 2/1998, de 25 de junio, y a las fundaciones de su sector público que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, en su capital social o patrimonio fundacional de la Administración del Principado de Asturias o de sus Organismos, Entes Públicos y demás entidades de derecho público dotadas de personalidad jurídica vinculadas o dependientes de aquélla, les serán de aplicación los principios contenidos en los artículos 3, 4 **L**, 6 **L**, 24 y 25 **L** del presente Decreto.

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

El presente Decreto no resultará de aplicación a los procesos selectivos convocados o que deban convocarse en cumplimiento de la Oferta de Empleo Público que se esté ejecutando en la fecha de entrada en vigor del mismo.

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

Quedan derogadas todas las normas emanadas de los órganos de la Comunidad Autónoma de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto y, en particular, el segundo párrafo del artículo 5.1 **L** y el artículo 13 **L** del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los Funcionarios de la Administración del Principado de Asturias aprobado por Decreto 22/1993, de 29 de abril.

### **Disposición Final Primera.** *Resolución de adaptación de tiempos.*

Las Consejerías competentes en materia de Función Pública y de personas con discapacidad mediante resolución conjunta, establecerán los criterios generales para determinar la adaptación de tiempos a que se refiere el artículo 8.2 **L** del Decreto.

### **Disposición Final Segunda.** *Desarrollo y aplicación.*

Por la Consejería competente en materia de Función Pública se adoptarán cuantas disposiciones resulten precisas para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en este Decreto.

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

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

