

**ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE PERSONAL DOCENTE SOBRE
EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RESERVA DE PLAZAS DE ASPIRANTES A
INTERINIDAD PARA EL PERSONAL DOCENTE CON DISCAPACIDAD**

Con fecha 27 de mayo de 2016 se celebró Mesa Sectorial de Negociación de personal docente en la que se alcanzó acuerdo mayoritario entre la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales FSES-ANPE y FeSP-UGT. Con posterioridad a dicha fecha la organización sindical Confederación Intersindical (SUATEA) ha expresado su intención de firmar el acuerdo mencionado. Asimismo CCOO Enseñanza en la reunión de la Mesa General de Negociación de la Función Pública celebrada el 3 de junio de 2016 ha manifestado su voluntad de firmar el citado acuerdo, lográndose acuerdo unánime de la Mesa Sectorial de Negociación de personal docente.

PREÁMBULO

La Constitución Española insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de la ciudadanía 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 las que deberán amparar especialmente para el disfrute de los derechos que la norma fundamental otorga a toda la ciudadanía; derechos entre los que se encuentra el consistente en el acceso en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicas (artículo 23.2) de acuerdo en todo caso con los principios de mérito y capacidad que, conforme a los 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 en sí misma contraria a la igualdad, sino que la hace posible y efectiva (STC 269/1994, de 3 de octubre).

Se trata además de un principio rector que ha sido impulsado tanto en el ámbito internacional como en el comunitario. En este sentido, en lo que respecta al ámbito internacional, 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 Parte asumen el compromiso de adoptar las medidas pertinentes para “emplear a personas con discapacidad en el sector público”.

Ya en la esfera estrictamente interna, el Consejo de Ministros aprobó el 14 de octubre de 2011 la Estrategia Española de la Discapacidad 2012-2020 en la que se ha reiterado la importancia de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con discapacidad, que tuvo su desarrollo entre 2008 y 2012 y que ha tenido 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. En el mismo ámbito, pero ahora desde un prisma meramente normativo, son varias las disposiciones legales dictadas para dar cumplimiento a los anteriores mandatos y principios, tal como hicieron en su momento otras leyes como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos; 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- que impuso la obligación de reservar a las personas con discapacidad un cupo de las vacantes incluidas en las ofertas de empleo público anuales. No obstante, las insuficiencias de dichas disposiciones para garantizar el efectivo cumplimiento de los principios anteriores, 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; la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, el 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.

Por su parte el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determina, con el objetivo de que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública, que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% 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. Y esta previsión legislativa ha servido como referencia en las

normativas autonómicas por las que anualmente se han ido aprobando las distintas ofertas de empleo público.



En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, partiendo del ejercicio de las competencias que el artículo 15.3 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 funcionarias y funcionarios, se ha dictado el 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. Esta normativa autonómica contiene previsiones referidas a las ofertas de empleo público y a las listas de espera y bolsas de personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de este Decreto está referido a los cuerpos y escalas en que se ordena la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias. Sin embargo a estos efectos y en general en lo que respecta al acceso al empleo público, el personal docente no universitario del Principado de Asturias tiene un régimen jurídico propio con regulación uniforme a nivel estatal, tanto en lo relativo a régimen estatutario como de selección de personal, ámbito este último en el que es de aplicación como normativa básica el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. En este sentido el profesorado de la enseñanza pública no universitaria no se enmarca normativamente dentro de los cuerpos y escalas de la Administración del Principado de Asturias al considerarse un cuerpo estatal cuya existencia no trae causa de ninguna Ley del Principado de Asturias, sino que deriva de las previsiones de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en la que expresamente se hace referencia al régimen estatutario del funcionariado público docente organizado en cuerpos docentes.



La Administración educativa asturiana y las partes firmantes de este acuerdo en su empeño de promover medidas que favorezcan la integración y de regular adecuadamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad acreditada para garantizar su acceso al empleo público docente, no solo como personal funcionario de carrera, actuación que ya se prevé en la normativa específica por la que cada año se aprueba la correspondiente oferta de empleo público docente, sino también como personal interino, proponen el establecimiento e impulso con este acuerdo de un sistema de reserva de plazas para personas con discapacidad en las listas de personal interino que será aplicable a aquellas especialidades cuyo procedimiento selectivo haya incluido expresamente un cupo reservado a las personas con discapacidad para el ingreso libre.



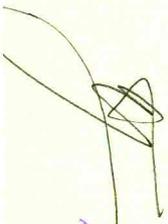
Se trata del primer acuerdo en el Principado de Asturias que impulsa medidas de este tipo en el ámbito de la función pública docente si bien, en este caso, por razones de gestión y aplicación efectiva de sus previsiones, y ante el elevado número de especialidades docentes con sus correspondientes listas de aspirantes a interinidad formadas a partir de todos los procedimientos selectivos que se han ido celebrando en el Principado de Asturias desde el proceso de transferencias educativas del año 2000, el sistema de reserva ahora previsto se aplicará de manera progresiva, a partir de su entrada en vigor, a las nuevas listas de aspirantes a interinidad que cumpliendo los requisitos ya señalados se deriven de los sucesivos procedimientos selectivos.



La regulación de un sistema de reserva en la adjudicación de las plazas de aspirantes a interinidad en la función pública de aquellas docentes y aquellos docentes que previamente hayan acreditado su discapacidad se materializa de manera independiente a través del presente acuerdo, que tiene su especificidad motivada, tanto por la complejidad y la necesidad de concreción de la misma en lo que respecta a la gestión de las listas de interinidad, como por tratarse del primer pacto en el ámbito educativo en el que se prevén medidas de este tipo referido a un colectivo de especial consideración.

En su virtud, las partes suscriben el presente acuerdo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS



Primera. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente acuerdo tiene por objeto regular el sistema de reserva en la adjudicación de las plazas de aspirantes a interinidad para el personal docente interino que se hubiera presentado al correspondiente procedimiento selectivo por el cupo reservado a las personas con discapacidad para el ingreso libre.



En este sentido, a efectos de facilitar su aplicación, con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo en las listas de aspirantes a interinidad en la función pública docente que sean modificadas como consecuencia de la celebración del correspondiente procedimiento selectivo, las personas anteriormente citadas, serán identificadas con una "R" al comienzo de su DNI y figurarán ordenadas dentro de la lista de acuerdo con su puntuación.



Segunda. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de dos años, entendiéndose prorrogado por cursos escolares sucesivos hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Las partes firmantes podrán denunciar por escrito su vigencia con una antelación de cuatro meses al plazo de vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Tercera.- Efectos.

Este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, extendiendo sus efectos a las listas de aspirantes a interinidad que se confeccionen a partir de esta fecha.

Cuarta. Reserva de plazas.

En la gestión de cada una de las listas de aspirantes a interinidad de las diferentes especialidades docentes a que se refiere la cláusula primera del presente acuerdo, se garantizará que al menos un porcentaje del 7% de las vacantes ofertadas puedan ser adjudicadas a las personas con discapacidad. En todo caso, este porcentaje no podrá ser inferior al de reserva incluido en la última oferta de empleo pública aprobada por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias.

Esta reserva afectará exclusivamente a las plazas vacantes susceptibles de adjudicación con carácter forzoso.

Quinta.- Adjudicación.

Una vez adjudicada la plaza o las plazas y con carácter previo a la toma de posesión de las mismas por parte de las personas con discapacidad, la Administración educativa solicitará informe al órgano competente sobre si la plaza adjudicada es compatible con la discapacidad concreta de la persona que haya resultado adjudicataria. Recibido informe favorable se procederá a la toma de posesión. En caso contrario la plaza adjudicada será nuevamente anunciada en la convocatoria inmediatamente posterior.

No tomar posesión de la plaza adjudicada debido a la imposibilidad de realizar las funciones propias del puesto de trabajo por razones de su discapacidad no conllevará la exclusión de la lista de aspirantes a interinidad manteniéndose en el mismo orden que le corresponda para futuras convocatorias.

Sexta.- Bolsas de aspirantes a interinidad.

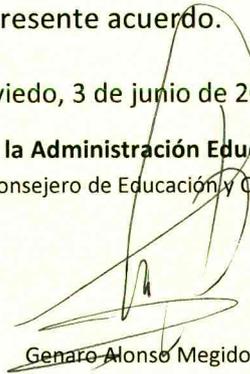
Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará también en las convocatorias de las bolsas de aspirantes a interinidad que se realicen en lo sucesivo, siempre que sea de una especialidad cuyo procedimiento selectivo haya tenido el cupo reservado a las personas con discapacidad para el ingreso libre. En estos casos será necesario que las aspirantes y los aspirantes que participen en la convocatoria de las bolsas hayan acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Séptima. Comisión de Seguimiento.

Las partes signatarias acuerdan constituir una comisión de seguimiento de carácter paritario compuesta por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales firmantes para resolver todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, concreción e interpretación del presente acuerdo.

Oviedo, 3 de junio de 2016

Por la Administración Educativa
El consejero de Educación y Cultura



Genaro Alonso Megido

Por las Organizaciones Sindicales

FeSP-UGT
La secretaria del sector de enseñanza



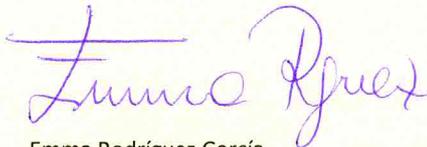
Maximina Fernández Otero

FSES-ANPE
El presidente



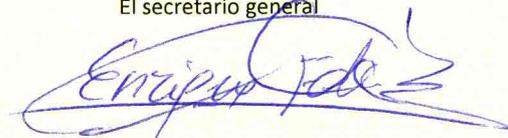
Gumersindo Rodríguez Saiz

Confederación Intersindical (SUATEA)
Miembro del secretariado de SUATEA



Emma Rodríguez García

CCOO Enseñanza
El secretario general



Enrique Fernández González