CES
CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
DE LA REGION DE MURCIA

DICTAMEN 1 2011

DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO SOBRE EL ACCESO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Sesión del Pleno de 13 de Enero de 2011

DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO SOBRE EL ACCESO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA

De acuerdo con las competencias atribuidas a este Consejo por la Ley 3/93, de 16 de Julio, y de conformidad con lo previsto en su Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, en su sesión celebrada el día 13 de enero de 2011, acuerda aprobar, por unanimidad, el siguiente:

Dictamen

I. ANTECEDENTES

Con fecha 29 de octubre de 2010 tuvo entrada en este Consejo el escrito de la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, en el que remite el *«Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia»*, para que este Órgano emita el preceptivo dictamen previsto en el artículo 5.a) de la Ley 3/1993, de 16 de julio, por la que se crea el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

La discapacidad no ha sido objeto de una regulación propia en el ámbito del

empleo público hasta fechas más o menos recientes. Así, en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 apenas se hace referencia a las personas con discapacidad. Las únicas menciones se refieren a los requisitos para ser admitido en las pruebas selectivas de ingreso en la Administración, artículo 30.1. d), para lo cual es requisito «no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones».

Es la Constitución de 1978 la que demanda desde el más alto nivel normativo la necesidad de una regulación específica sobre esta cuestión, a través del artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificultan una igualdad real y efectiva, y más específicamente del artículo 49, que dispone 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 fundamentales de que gozan todos los ciudadanos».

Entre tales derechos está el previsto en el artículo 23.2 de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Tales preceptos y principios constitucionales han sido progresivamente objeto de desarrollo legal a través, primero de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, que se refiere específicamente en su artículo 38.3 a las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado en las que serán admitidos en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes, y posteriormente de la Ley 23/1988, de 28 de julio, que modificó la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al tres por ciento en las ofertas de empleo público para personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Las discrepancias que surgieron ante el contenido de las normas que regulaban medidas de reserva a favor de personas con discapacidad llevaron el asunto ante el Tribunal Constitucional (TC), que tuvo ocasión de manifestarse al respecto en Sentencia 269/1994, de 3 de octubre. La recurrente en amparo estimaba que la imposición de cuotas de reserva a favor de personas con discapacidad en un proceso selectivo para el acceso a unas plazas de funcionario de una administración autonómica vulneraba el artículo 14 de la Constitución, así como los artículos 23.2 y 103. Centrada la queja en la posible irracionalidad de una diferencia de trato que, al margen del principio de igualdad en el acceso a la función pública en atención al mérito y la capacidad acreditados, se basaba en una condición de la persona (su discapacidad) que ponía en peor situación a aquellas otras que, aun habiendo obtenido puntuaciones superiores, no se hallaban afectadas por

discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, el TC no admitió esta invocación de discriminación, por cuanto señaló que «es claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo... no vulnera el art. 14 C.E.». De este modo, se concluye que este mecanismo resulta totalmente legítimo y que, además, constituye como tal un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 C.E., en consonancia con el carácter social y democrático del Estado consagrado en el artículo 1.1 del propio texto constitucional.

Por otra parte, entiende el Alto Tribunal que no se ha producido una valoración, como mérito, de una condición del sujeto (su discapacidad física, psíquica o sensorial) que no tiene anclaje con la aptitud para el desempeño del cargo funcionarial, y señala lo siguiente:

> *«Se ha intentado promocionar —reiteramos que legítimamente— la inserción profesional de sujetos con dificultades de acceso al empleo, lo que, en sí mismo no sólo no es contrario a la igualdad, sino que la hace posible y efectiva, a través de un mecanismo, la reserva de plazas, que no restringe el derecho de los que opositan a las de turno libre (puesto que éstos acceden a las de su turno en condiciones que no son censurables desde la perspectiva del art. 23.2 C.E.) ni exceptúan a los sujetos favorecidos con la reserva, que quedan obligados a poner de manifiesto su aptitud para el desempeño de las plazas y a acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones que les son inherentes, asegurándose así la tutela de la eficacia administrativa en la gestión de los intereses generales (art. 103.1 C.E.).»*

Así pues, desde el punto de vista de la constitucionalidad, las medidas de reserva son, a juicio del TC, mecanismos aptos para el efectivo cumplimiento de los mandatos constitucionales, favorecen la igualdad en el acceso al empleo público de todos los ciudadanos y permiten la satisfacción de los intereses generales mediante la selección de candidatos aptos desde la perspectiva de los principios de mérito y capacidad consagrados en el artículo 103. Ni que decir tiene que esta posición del TC ha resultado un presupuesto imprescindible para el mantenimiento y posterior desarrollo de la normativa reguladora del acceso al empleo público de las personas con discapacidad, fortaleciendo las técnicas de reserva de empleo y permitiendo una difusión de las mismas en otros ámbitos.

La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública fue desarrollada, en este aspecto, por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles del Estado. Este reglamento hacía ya mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás

aspirantes con las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, así como la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Las disposiciones de este reglamento se aplicaban también a la selección del personal laboral.

Aunque el mandato legal era explícito, lo cierto es que los resultados concretos fueron muy poco alentadores, por lo que la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, de empleo público de personas con discapacidad dio una nueva redacción a la citada disposición decimonovena de la Ley 30/1984, elevando la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, ya que, como la propia Ley reconoce en su preámbulo las personas con discapacidad que llegaron a aprobar en las distintas convocatorias para funcionarios de la Administración General del Estado en los últimos años anteriores a la publicación de esta Ley, oscilaba entorno a un 0,2% y que el número de aspirantes era muy reducido, por lo que se ponía de manifiesto que las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad. Se sabe, por la larga experiencia de la aplicación de la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/84, que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al 2% de los efectivos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga.

Por otra parte, también la Directiva 2000/78/CE 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, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras o obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, integrada en la Administración Pública.

En desarrollo de estas disposiciones el Gobierno aprobó Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, cuyo objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

En esta norma se prevé, para el ámbito de la Administración General del Estado que en las convocatorias de ingreso libre previstas en la oferta de empleo público se reserve un cinco por ciento de las vacantes, y se establece la

posibilidad convocar de forma independiente estas plazas reservadas, así como la posibilidad de acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente con un máximo del 10%.

Esta obligación se extiende a las convocatorias de selección de personal temporal, si bien con una serie de condiciones y limitaciones que tienen por objeto adaptarse a las peculiaridades de estas convocatorias y a su carácter de extraordinaria y urgente necesidad. Asimismo esta obligación de reserva alcanza a los procesos de promoción interna.

El Real Decreto 2271/2004 prevé asimismo la adopción de diversas medidas de adaptación de medios y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público, lo que supone la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas en las que participen, 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.

En los procesos de acceso al empleo público tanto de personal funcionario como de personal laboral, se da preferencia en la elección de destino a los aspirantes con discapacidad, que podrán solicitar la alteración del orden de prelación siempre que se justifique por razones territoriales, de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas que deberán ser debidamente acreditadas. Con ello se trata de evitar que la inadecuación de un destino a los condicionamientos que la discapacidad provoca tenga como resultado la no incorporación del candidato que haya superado las pruebas a un puesto de trabajo.

También se prevé expresamente la obligación que tiene la Administración de proceder a la adaptación de los puestos de trabajo que solicite el candidato, en cualquier procedimiento de adjudicación de puestos.

Por último, este Real Decreto contempla la aplicación de otras medidas que tienen por objeto favorecer la integración de las personas con discapacidad, mediante la facilidad de acceso a la formación, bien a los cursos dirigidos a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de sus puestos de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción. En todo caso, la persona con discapacidad conserva siempre la posibilidad de optar entre el turno libre o el turno reservado.

El artículo 8.3 del RD 2271/2004 contenía el mandato de que los Ministerios de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, dictasen una resolución conjunta en la que se estableciesen los criterios generales para determinar la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos en los que concurran personas con discapacidad. En desarrollo de este precepto el Ministerio de Presidencia aprobó la Orden

PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. La adaptación de tiempos a favor de las personas con discapacidad no se otorgará de forma automática, sino que deberá solicitarse expresamente y tendrá lugar sólo en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, correspondiendo a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva. Para resolver tales solicitudes el órgano de selección podrá requerir dictámenes o informes de los órganos técnicos que corresponda. La Orden contiene un anexo en el que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos según deficiencias y grado de discapacidad en ejercicios cuya duración sea de 60 minutos.

Esta línea de actuación legislativa tenido continuidad en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo artículo 59 reserva un cupo, no inferior al 5% de las vacantes, para personas con discapacidad y remite a las distintas Administraciones Públicas para las adaptaciones que requieran las mismas respecto de los procesos selectivos y las adecuaciones necesarias de los puestos de trabajo.

En cumplimiento de este precepto y haciendo uso de la posibilidad de incrementar el cupo mínimo establecido en el mismo, el artículo 5 del Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009, establece para el ámbito de la Administración General del Estado una reserva del 7 por ciento de las vacantes para personas con discapacidad en los siguientes términos:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad así como la compatibilidad en el desempeño de las funciones, de modo que, progresivamente, se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración General del Estado. Del 7 por ciento de plazas reservadas, el 2 por ciento lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

El 7 por ciento de reserva antes mencionado, se aplicará en los mismos términos en las convocatorias de acceso libre y promoción interna, así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.

Al contenido de este artículo le será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodos de

prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios, y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, éste, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

En el anexo I del presente real decreto figura la reserva de plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyas actividades o funciones son compatibles, en mayor medida, con la posible existencia de una minusvalía. El número de plazas reservadas quedarán recogidas en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general, adicionándose al cupo de la oferta del siguiente año, hasta un límite máximo del 10 por 100.

En los procesos de promoción interna, las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno general.

Finalmente debe señalarse como último avance en el ámbito del ordenamiento estatal debe citarse la aprobación por el Gobierno de la Nación del Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad, cuyo texto figura incorporado al expediente remitido a este Organismo, que, entre otras, modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público para aumentar en las ofertas de empleo público el cupo de reserva de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad a un mínimo del siete por ciento, especificando que *«la reserva del siete por ciento se realizará de manera que el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad»*.

En la Región de Murcia la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de la Función Pública Regional, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, establece una reserva en las ofertas de empleo público de un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cu-

biertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100.

Por su parte el Decreto 153/1993, de 30 de diciembre, regula la participación de las personas con discapacidad en las convocatorias de pruebas selectivas de acceso a la Función Pública Regional, así como determinados aspectos relativos al desempeño y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En concreto, se fija la reserva para estas personas en un cupo no inferior al 3 por 100 ni superior al 5 por 100 de las vacantes. A partir de 2003, los distintos Decretos de Oferta de Empleo Publico de la Administraci6n Publica de la Región de Murcia han fijado este cupo en el 5 por ciento.

No obstante, como señala la Memoria Justificativa de la Dirección General de Empleo Público que acompaña al expediente tramitado en la elaboración el Proyecto de Decreto sometido a dictamen del CESRM, la experiencia acumulada durante la vigencia del citado Decreto 153/1993 así como los cambios normativos que se han producido en los últimos años, aconsejan la aprobación de un nuevo decreto que se adapte mejor a las circunstancias actuales, favoreciendo la integración en las Administraciones Publicas de las personas con discapacidad.

En este sentido, se ha puesto de manifiesto durante estos años, la existencia todavía de importantes dificultades en el acceso al empleo público de estas personas, así como la insuficiencia de los sistemas de selección y provisión vigentes y del cupo fijado en las normas actuales, para el logro del objetivo de su integración en este ámbito.

Las insuficiencias de la normativa actual se han mostrado de forma especialmente evidente en el caso de las personas con discapacidad intelectual. Las circunstancias específicas que concurren en estas personas determinan la necesidad de adaptar los procedimientos vigentes mediante la regulación de un sistema de selección especifico y el establecimiento de un cupo reservado a su cobertura por personas con discapacidad intelectual, con el fin de que el logro del objetivo de la incorporación de estas personas al empleo público regional pueda hacerse realidad.

Por último debe reseñarse que el Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia 2011-2014, suscrito el 17 de junio de 2010 por el Gobierno Regional, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de la Región de Murcia (CROEM) y los sindicatos Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia (UGT) y Comisiones Obreras de la Región de Murcia (CCOO) establece, entre otras medidas dirigidas a la promoción del empleo de las personas con discapacidad, el compromiso de *reservar en las ofertas de empleo público un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. Dentro de las mismas, se contemplará una reserva específica no inferior al 2 por ciento, para personas con discapacidad intelectual.*

La norma proyectada pretende avanzar por esta vía, ampliando, en el ámbito de la Administración Regional, la reserva mínima para personas con discapacidad hasta un cupo no inferior al siete por ciento, dentro del cual un mínimo del dos por ciento se reservará para su cobertura

por personas con discapacidad intelectual. Además, atendiendo a las especiales dificultades que presenta la aplicación de los sistemas de selección establecidos con carácter general a las personas con esta discapacidad intelectual, se regula un sistema especifico para su acceso a la Función Pública Regional.

Como complemento a las medidas anteriores el decreto proyectado contiene previsiones en materia de reserva de plazas en la promoción interna, adaptación de pruebas selectivas, formación, así como provisión y adaptación de puestos de trabajo.

II. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** está integrado por el Preámbulo, 15 artículos estructurados en tres capítulos, una Disposición Derogatoria y dos Disposiciones Finales.

El **Preámbulo** comienza poniendo de relieve la importancia que el trabajo tiene como factor de integración social de cualquier persona. Este factor tiende a convertirse en fundamental en el caso de las personas con discapacidad.

Sin embargo las personas con discapacidad sufren aún mayores dificultades que la población general para encontrar empleo no sólo en el ámbito laboral privado sino también en el sector público, como reconoce expresamente la Exposición de Motivos de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados, la incorporación de las personas con discapacidad al empleo publico ofrece un *«panorama desalentador»*. La existencia de estos obstáculos en el empleo público no es justificable pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.

Continúa el Preámbulo resaltando el papel que la Administración Regional debe desempeñar a favor de la inclusión de este colectivo. A continuación recuerda que la Ley de la Función Pública Regional establece en su disposición adicional primera una reserva no inferior al 3 por ciento de las vacantes en las Ofertas de Empleo Público se reservara un cupo no inferior al 3 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración Pública de la Región de Murcia, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Para dar cumplimiento al mandato legal antes mencionado, y recoger en un único texto normativo todas las disposiciones vigentes, hasta entonces incluidas en diferentes normas, se aprobó el Decreto 153/1993, de 30 de diciembre, por el que se regula el acceso y provisión de puestos de trabajo de las personas con minusvalía a la Administración Pública de la Región de Murcia.

No obstante, a partir de 2003, siguiendo la normativa estatal, los distintos Decretos de Oferta de Empleo Público de la Administración Pública de la Región de Murcia han elevado este cupo al 5 por ciento. De igual manera se refleja en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Publico (Ley 712007, de 12 de abril).

Señala asimismo el Preámbulo que se hace necesario un nuevo decreto que unifique la normativa y amplíe las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública Regional.

Finaliza este apartado destacando como novedades más significativas que se incorporan en el Proyecto de Decreto, en primer lugar, la reserva de un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Además se regula un sistema específico con pruebas independientes para personas con discapacidad intelectual.

Como novedad se regula también la reserva de un cupo de hasta el 5 por ciento de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad en las pruebas selectivas para acceso por promoción interna, y la creación de una comisión de seguimiento de los empleados públicos con discapacidad.

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

El **artículo 1** establece como objeto de la norma la promoción de *las medidas necesarias para que el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia, se realice en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes*.

En cuanto a la delimitación de las personas a las que se refiere dispone que, conforme a lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley 12/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, *se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. Así mismo, de conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, se entiende por persona con discapacidad aquella a quien se le haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento*.

El **artículo 2** dispone la aplicación del Decreto *a los procedimientos de acceso al empleo público, promoción interna*

y provisión de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.

El **artículo 3** establece la igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas como principios que regirán el acceso al empleo público, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. En estos procedimientos no se establecerán exclusiones por limitaciones físicas, mentales, intelectuales 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.

Se exceptúa del derecho a participar en las pruebas selectivas diferenciadas que, con reserva exclusiva y con bases diferenciadas, que se convoquen para personas con discapacidad intelectual, el ámbito docente no universitario y, en el caso del Servicio Murciano de Salud, el personal que desarrolle cometidos asistenciales.

Finalmente determina que *se entiende por persona con discapacidad intelectual, aquella persona con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, cuya discapacidad conlleve un coeficiente intelectual igual o inferior a 70*.

CAPÍTULO II
Acceso al empleo público

El **artículo 4** prescribe que se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, *de modo que se alcance al menos, el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Región de Murcia*.

Asimismo establece que, sin perjuicio de que el procedimiento de ingreso sea el general o el específico establecidos en los artículos 5 y 6, la reserva mínima se desglosará de la siguiente forma:

a) Un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, en los términos que indique la Oferta de Empleo Público.

b) Un cupo no inferior al 2 por ciento de las plazas vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad intelectual, excepto para el ámbito docente no universitario y, en el caso del Servicio Murciano de Salud, respecto del personal que desarrolle cometidos asistenciales.

El **artículo 5** regula el sistema general de acceso referido al grupo contemplado en el apartado 3.a) del artículo anterior. Las plazas de este grupo *serán ofertadas por un turno específico de discapacidad, si bien dentro de la convocatoria general que incluye el turno de acceso libre*. Las pruebas del turno específico y las del turno de acceso libre deberán ser coincidentes en lo relativo al sistema de acceso, tipo de pruebas, número de ejercicios y temario, así como en el contenido, *sin perjuicio de las adaptaciones necesarias que, por razón de discapacidad, puedan ser solicitadas al órgano de selección*.

Asimismo prescribe que *en el supuesto de que el aspirante del turno de discapacidad superase los ejercicios correspondientes, no obtuviere plaza y su puntuación total fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será incluido, por orden de puntuación, en la relación de aprobados del tumo libre*.

Finalmente dispone que en el caso de que resulten sin cubrir plazas reservadas a personas con discapacidad éstas se acumularán a las del turno de acceso libre.

El **artículo 6** regula el sistema específico para el acceso de personas con discapacidad intelectual estableciendo que para este grupo se reservará un cupo no inferior al 2 por ciento con las limitaciones señaladas respecto al ámbito docente no universitario y al Servicio Murciano de Salud.

Los contenidos de estas pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo.

Prescribe asimismo que *la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia determinará la adscripción de puestos de trabajo exclusivamente para personas con este tipo de discapacidad* y que la movilidad de estos empleados estará limitada a estos puestos de trabajo.

En el caso de que queden vacantes de estas convocatorias específicas las mismas no se acumularán a las ofertadas para el turno libre ni para el turno general de discapacidad. Asimismo se establece una lista de espera específica para personas con discapacidad intelectual para cubrir las vacantes de la convocatoria o las producidas con posterioridad.

El **artículo 7** establece una reserva de un cupo de hasta un 5 por ciento de las vacantes para personas con discapacidad, cuyas limitaciones sean compatibles con las funciones a desempeñar, en las pruebas selectivas para acceso por promoción interna a Cuerpos, Categorías, Escalas y, en su caso, Opciones de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Las plazas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna.

El **artículo 8** regula el procedimiento de solicitud para optar a las plazas reservadas a personas con discapacidad. La discapacidad deberá acreditarse mediante certificado expedido al efecto por los órganos competentes.

El **artículo 9** determina la exención del pago de la tasa por derechos de examen para los aspirantes que acrediten ser discapacitados con una minusvalía igual o superior al 33% de conformidad con la normativa vigente.

El **artículo 10** dispone que en la convocatoria de pruebas selectivas para garantizar la igualdad de condiciones se establecerá la posibilidad de solicitar las adaptaciones posibles y los ajustes razonables de tiempo y medios para su realización, debiéndose indicar en la instancia la petición concreta de adaptación. 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. La adaptación de tiempos se realizará mediante informe del órgano competente del Instituto Murciano de Acción Social. En los restantes supuestos se solicitará al candidato el correspondiente certificado o información adicional.

El **artículo 11** determina una vez superadas las pruebas selectivas la condición de persona con discapacidad se acreditará mediante certificación de los órganos competentes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones del cuerpo, categoría, escala y, en su caso, opción o puesto a que aspire el candidato se acreditarán mediante informe del IMAS u órgano competente de otras Administraciones Públicas.

Se procederá a realizar las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo adjudicado para su desempeño por persona con discapacidad, *siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre*.

El **artículo 12** prescribe que a las personas que accedan por turno de discapacidad elegirán plaza con carácter preferente respecto al resto de aspirantes. Por otra parte dispone que se les ofertarán únicamente, aquellas plazas en las que sus limitaciones sean compatibles con el desempeño de las funciones y tareas específicas a realizar. De estas plazas las que no sean ocupadas por personal discapacitado se ofertarán al resto de aprobados.

El **artículo 13** dispone que los aspirantes que accedan a la Administración por el turno específico para personas con discapacidad intelectual realizarán un curso de formación con carácter previo a la incorporación a los destinos adjudicados.

Asimismo establece la prioridad de las personas con discapacidad para la realización de cursos organizados por la Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia, siempre que sean adecuados a la discapacidad y estén relacionados con las funciones del puesto de trabajo.

Finalmente determina que la Administración deberá realizar cursos destinados únicamente a personas con discapacidad intelectual.

El **artículo 14** declara que se creará una Comisión de Seguimiento *cuyo objetivo fundamental será velar por que el acceso de estas personas al empleo público, a la promoción interna y a la provisión de puestos de trabajo en la Administración Regional se realice en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes. Dicha comisión se encontrará adscrita a la Dirección General competente en materia de Función Pública*.

CAPÍTULO III
Desempeño y provisión de los puestos de trabajo

El **artículo 15** dispone que cuando se adjudique un puesto de trabajo *como consecuencia de su participación en*

convocatorias de concurso de méritos, el personal con discapacidad al servicio de esta Administración Pública, podrá instar la adaptación del puesto de trabajo. En este caso la Administración podrá requerir al interesado la información que estime necesaria y el dictamen de los órganos competentes de la Administración Pública Regional.

La **Disposición Derogatoria Única** procede a la derogación expresa del Decreto 153/1993, de 30 de diciembre, por el que se regula el acceso y provisión de puestos de trabajo de las personas con minusvalía en la Administración Pública de la Región de Murcia.

La **Disposición Final Primera** faculta al titular de la Consejería competente en materia de Función Pública para la adopción de las medidas necesarias para el desarrollo, ejecución y aplicación de este Decreto.

La **Disposición Final Segunda** establece la entrada en vigor del Decreto el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

III. OBSERVACIONES

A) De carácter general

El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia valora positivamente el **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** en tanto que el mismo supone el cumplimiento del compromiso establecido en el Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia 2011-2014. El cumplimiento de este compromiso implica un avance sobre la normativa regional vigente y un acercamiento a la situación normativa actual en el ámbito de la Administración General del Estado en la materia, así como a las previsiones de modificación legislativa del artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público incorporada, junto a las de otras leyes, en el Proyecto de Ley de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

No obstante esta valoración positiva el Consejo Económico y Social considera que para que la misma fuera completa el Proyecto de Decreto sometido a dictamen debería alcanzar, como mínimo, los estándares vigentes en el ámbito de la Administración General del Estado, que se concretan en las consideraciones realizadas a los correspondientes preceptos contenidas en el apartado de observaciones al articulado del presente dictamen.

Por otra parte, el CESRM considera que sería conveniente que, bien en el Proyecto de Decreto, bien en una norma específica, se contemplase de forma expresa la regulación de los supuestos de discapacidad sobrevenida en aquellos

empleados de la Administración Pública de la Región de Murcia que cuando se produjo su acceso al empleo público no tenían tal condición. En opinión del Consejo Económico y Social debería reconocerse formalmente el derecho de estos empleados a la adaptación de sus puestos de trabajo en el marco del ajuste razonable a que se refiere el artículo 7 de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Asimismo esta Institución considera que se debería incluir en el Proyecto de Decreto una norma análoga a la contenida en el artículo 12 del Real Decreto 2271/2004 que dispone, para el ámbito de la Administración General del Estado, que *la Administración fomentará la realización 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 estatal de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo*.

Con la introducción de un precepto de este tenor el compromiso de la Administración Regional con las personas con discapacidad irá más allá de la reserva de cupos para el ingreso en la misma y podrá favorecer la capacitación previa de las personas con discapacidad de forma que se facilite su acceso al empleo público mediante estos cupos. Y ello porque, tal y como señala la Exposición de Motivos de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, *se sabe, por la larga experiencia de la aplicación de la disposición adicional decimonovena de la Ley 23/1988, de 28 de, que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al dos por ciento de los efectivos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga*.

Finalmente el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia quiere llamar la atención sobre la situación de las personas con capacidad intelectual límite que son aquellas que se caracterizan por tener un CI situado entre 70 y 80, justo por debajo de lo que considera la OMS dentro de la normalidad y además presentan déficit en la capacidad adaptativa al menos en dos de las siguientes áreas: comunicación, cuidado personal, vida doméstica, habilidades sociales/ interpersonales, utilización de recursos comunitarios, autocontrol, habilidades académicas, trabajo, ocio, salud y seguridad. Debe señalarse que estos déficits no impiden un buen grado de autonomía en las actividades de la vida diaria.

Tal y como se pone de relieve en la Propuesta de equiparación legal de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad a efectos de su inclusión laboral que el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) se trata de personas con problemas serios de inclusión social y de acceso a derechos, bienes y servicios, sobre todo en los aspectos laborales, que

deben ser tenidos en cuenta. Estas personas no entran dentro de la consideración jurídica de persona con discapacidad, al no ser frecuente que alcancen un grado de 33% en la valoración y evaluación de la discapacidad que realizan los órganos competentes.

Por este mismo motivo las personas con capacidad intelectual límite quedan fuera del ámbito de aplicación del **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia**, (como también lo están fuera del ámbito de aplicación de la normativa básica estatal y de la de aplicable en la Administración General del Estado) en tanto que el concepto de discapacidad intelectual del Proyecto de Decreto está limitado a aquellas personas *con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, cuya discapacidad conlleve un coeficiente intelectual igual o inferior a 70*.

Sin embargo, en el propio Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, establece un sistema excepcional para la evaluación de las limitaciones en la actividad debidas a «retraso mental» que parte de la constatación de que *las deficiencias intelectuales, por leves que sean, ocasionan siempre un cierto grado de interferencia con la realización de las AVD* (Actividades de la Vida Diaria).

En el Capítulo 15 del Anexo 1.A del Real Decreto 1971/1999 *se establecen las normas generales para la valoración de las limitaciones en la actividad derivada del Retraso Mental, definido como capacidad intelectual general significativamente inferior al promedio, que se acompaña de limitaciones de la capacidad adaptativa referidas a cómo afrontan los sujetos las actividades de la vida diaria y cómo cumplen las normas de autonomía personal esperables de su grupo de edad, origen sociocultural y ubicación comunitaria*.

En este Capítulo se incluye como primer grupo la capacidad intelectual límite (C.I. entre 70 y 80) y se le asigna una puntuación de entre 15 y 29 unidades. Los rasgos de las personas con capacidad intelectual límite son, según el repetido Real Decreto los siguientes:

Psicomotricidad-lenguaje

Puede observarse en edades tempranas un ligero retraso en el desarrollo motórico.

Torpeza en aquellas habilidades motóricas que impliquen gran precisión.

Puede observarse retraso en la adquisición del lenguaje.

Uso del lenguaje como instrumento práctico e inmediato.

Pensamiento lento y subordinado a la acción.

Utiliza un lenguaje muy usual con escaso grado de abstracción.

En el lenguaje oral, tanto expresivo como comprensivo, presenta leve retraso a nivel sintáctico y semántico.

Habilidades de autonomía personal y social

Total autonomía personal.

Poca habilidad para establecer relaciones sociales. Capacidad para organizar su rutina diaria.

Adaptación lenta a lugares ajenos a su entorno social.

Utiliza recursos que ofrece la comunidad con asesoramiento.

Mantiene relaciones de amistad.

Respeta las normas sociales establecidas.

Proceso educativo

Consigue con lentitud los procesos de aprendizaje sensorio-motriz, preoperacional, operacional concreto y puede esbozar aprendizajes formales.

Presenta atención dispersa y baja concentración y motivación en actividades de aprendizaje.

Dificultades funcionales en la utilización de técnicas instrumentales básicas.

Presenta fracaso e inadaptación en niveles avanzados de la escolaridad.

Puede conseguir el graduado escolar o equivalente con apoyo pedagógico.

Tiene capacidad para acceder a los contenidos propios de la Formación Profesional Especial Adaptada.

Proceso ocupacional laboral

Graves dificultades para acceder al mercado de trabajo competitivo.

Desarrolla actividades que no impliquen responsabilidad ni toma de iniciativas.

Bajo rendimiento en actividades laborales mejorando éste cuando trabaja en Centros Especiales de Empleo.

Independencia en la utilización de su tiempo libre.

Conducta

Generalmente, buen nivel de conducta adaptativa.

Inestabilidad emocional, fácilmente influenciable por el medio.

Baja tolerancia a la frustración.

Inseguridad y escasa iniciativa ante la realización de actividades.

Requiere un discreto control en su conducta.

La propuesta del CERMI plantea modificar la regulación sobre consideración de personas con discapacidad, a efectos de que las personas con inteligencia límite, con independencia del grado concreto de discapacidad que tengan reconocido, puedan disfrutar de las medidas de acción positiva en el orden laboral y de acceso al empleo.

El Consejo Económico y Social es consciente de que esta modificación legislativa entra en el ámbito de las competencias estatales y, por ello, no puede abordarse por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

No obstante, a juicio del CESRM, el **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo**

de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia sí que podría contemplar de forma expresa a este grupo de personas con retraso mental y prever la realización de acciones positivas que tiendan a compensar la situación objetiva de desigualdad en la que se encuentran estas personas mediante el establecimiento de programas dirigidos a lograr la inserción laboral en el ámbito del sector público de las personas con inteligencia límite que tengan reconocida oficialmente tal condición.

Como ejemplo de buenas prácticas llevadas a cabo en administraciones autonómicas para el fomento del empleo público de este colectivo puede citarse el VI Convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña para el período 2004-2008, en cuyo artículo 25.2 se dispone que *como medida de protección por parte de los poderes públicos respecto de los colectivos más desfavorecidos, y para fomentar una adecuada y decidida política de inserción socio-laboral de estos colectivos, la Generalidad de Cataluña tiene que promover la contratación, de acuerdo con la normativa y los mecanismos vigentes en materia laboral, de personas con discapacidad intelectual considerada como límite, en el seno del sector público de la comunidad autónoma, y tiene que tomar todas aquellas medidas y acciones tendentes a alcanzar este objetivo (…).*

Pueden optar a este sistema de acceso aquellas personas con un grado de discapacidad, derivada exclusivamente de retraso mental igual o superior al 25%, que puedan desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo sin necesidad de una supervisión o soporte constante una vez superado el periodo de adaptación.

Con relación a esta cuestión debe tenerse en cuenta además que el artículo 12 del Decreto 359/2009, de 30 de octubre, por el que se establece y regula la respuesta educativa a la diversidad del alumnado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia contempla a los escolares con inteligencia límite entre los que tienen dificultades específicas de aprendizaje y tienen derecho a las adaptaciones y medidas previstas en el mismo. Parece razonable, a juicio del CESRM, que el apoyo educativo para estas personas se vea continuado con un apoyo para su acceso al empleo en general y, de forma más intensa, para el acceso al empleo público.

B) Al articulado

El **artículo 1.2** determina que *a los efectos de esta norma, de acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley 12/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales*.

Asimismo, de conformidad con el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de

diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, se entiende por persona con discapacidad aquella a quien se le haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

En relación con la terminología utilizada en este precepto debe tenerse en cuenta que la disposición adicional octava de la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia establece que *las referencias que en los textos normativos se efectúan a* ***minusválidos*** *y a* ***personas con minusvalía****, se entenderán realizadas a* ***personas con discapacidad***.

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos ***persona con discapacidad*** *o* ***personas con discapacidad*** *para denominarlas*.

Con posterioridad el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, ha modificado la denominación del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía que ha pasado a denominarse *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*.

Asimismo el Real Decreto 1856/2009 ha añadido la disposición adicional segunda al Real Decreto 1971/1999 en la que se determina que, en consonancia con lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y en la nueva clasificación de la Organización Mundial de la Salud, Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF-2001), se realizan las siguientes actualizaciones terminológicas:

Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto al término ***minusvalía*** *quedan sustituidas por el término* ***discapacidad***.

Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto a los términos ***minusválidos*** *y* ***personas con minusvalía*** *quedan sustituidas por el término* ***personas con discapacidad***.

Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto al término ***discapacidad*** *quedan sustituidas por* ***limitaciones en la actividad***.

Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto al término ***grado de minusvalía*** *quedan sustituidas por* ***grado de discapacidad***.

Todas las referencias hechas en la redacción original de este Real Decreto al término ***grado de discapacidad*** *quedan sustituidas por* ***grado de las limitaciones en la actividad***.

A los efectos anteriores, se entenderá por ***grado de las limitaciones en la actividad****, las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades, expresadas en porcentaje. Una* ***limitación en la actividad*** *abarca desde una desviación leve hasta una*

grave, en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

Por otra parte debe asimismo señalarse que el Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad, conforme señala su Exposición de Motivos, modifica el artículo 1.2 de la Ley 51/2003 para ajustar *la definición legal de «persona con discapacidad» a la contenida en la Convención*. La definición legal se introduce como un nuevo párrafo en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, que pasa a tener la siguiente redacción:

Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

A los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. En todo caso, se considerarán que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

Como puede observarse la nueva definición legal de persona con discapacidad introduce variaciones significativas en relación con la contenida en el artículo 7.1 de la Ley 12/1982. En primer lugar porque suprime el término «minusválido» para referirse a las personas con discapacidad, como no puede ser de otro modo.

En segundo lugar, porque añade la referencia a las diversas barreras con las que interactúan las personas con discapacidad. De esta forma se supera legalmente el denominado «modelo médico» en el entendimiento de la discapacidad para asumir un concepto social que configura la discapacidad como un conjunto de condiciones, muchas de las cuales están originadas o agravadas por el entorno social.

Coherentemente con la nueva definición de persona discapacitada en el Anteproyecto de Ley se suprime del artículo 1.2 la Ley 51/2003 la expresión «grado de minusvalía» para sustituirla por «grado de discapacidad».

La disposición final segunda del citado Proyecto de Ley autoriza al Gobierno *a refundir en el plazo de un año desde la promulgación de la presente Ley, y previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad, en un único texto la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos y la Ley*

51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, autorización que incluye expresamente las facultades de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos.

A la vista de las anteriores consideraciones el Consejo Económico y Social considera que se debería sustituir la expresión «grado de minusvalía» por «grado de discapacidad» en todos los preceptos del Proyecto de Decreto en los que la misma se utiliza.

Asimismo esta Institución considera que para evitar discordancias en la terminología utilizada debería abordarse la realización de una revisión del texto del **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** para adaptarlo a la terminología utilizada en la normativa básica estatal.

El **artículo 4.3.b)** prescribe que *un cupo no inferior al 2 por ciento de las plazas vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad intelectual, excepto para el ámbito docente no universitario y, en el caso del Servicio Murciano de Salud, respecto del personal que desarrolle cometidos asistenciales*.

A juicio del CESRM esta exclusión genérica de las personas con discapacidad intelectual del desempeño de puestos de trabajo que impliquen desarrollo de cometidos asistenciales, sin ninguna concreción adicional que permita una delimitación de su ámbito de aplicación (en el Informe del Servicio Jurídico de Recursos Humanos de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud se explicita que con la referencia a los puestos de trabajo que no tienen «cometidos asistenciales» se refiere a aquellos «que no estuvieren en contacto directo con los pacientes») denota una discriminación que se fundamenta en un prejuicio respecto a las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de los servicios de salud. Y ello por dos motivos.

En primer lugar porque si una persona con discapacidad intelectual ha logrado alcanzar los requisitos necesarios para participar en un proceso selectivo, que indudablemente incluyen los relativos a la titulación exigida así como, tal y como determina el artículo **6.2** respecto a los contenidos de las pruebas, *los repertorios básicos de conducta y los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo,* es difícilmente comprensible su exclusión del desempeño de un puesto para el que ha demostrado su capacitación, sin duda con un gran esfuerzo personal y social y un encomiable afán de superación y de integración en la sociedad. No parece, en opinión del Consejo Económico y Social que el mensaje que deba transmitir la Administración Regional a las personas con discapacidad intelectual, a sus familias, a las empresas del ámbito sanitario y a la sociedad en general es que las personas con discapacidad intelectual están excluidas *a priori* del desempeño de *todos* los puestos de trabajo de carácter asistencial.

Y en segundo lugar porque existen otros organismos en la Administración Regional, como el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), en los que también se desarrollan cometidos asistenciales de cuyo desempeño no se excluye a las personas con discapacidad intelectual que, teniendo la titulación requerida, hayan superado los correspondientes procesos selectivos.

En este sentido el CESRM quiere dejar constancia de que el Informe sobre el Proyecto de Decreto emitido por el Servicio Jurídico de Recursos Humanos de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud formula, en función de las peculiaridades de los puestos de trabajo del citado Organismo, una alternativa entre las siguientes dos posibilidades:

a) Que la reserva de puestos de trabajo para el personal con discapacidad intelectual no se concrete en un determinado porcentaje, sino que se oferten los puestos que, previo análisis por parte del Servicio de Prevención de Riegos Laborales y de otros organismos con competencia en la materia, especialmente el IMAS, se consideren compatibles con la situación de minusvalía de los aspirantes. Es decir, se debería llevar a efecto un análisis del conjunto de puestos del Servicio Murciano de Salud, tras lo cual, se podrían ofertar los puestos que, por sus características resultasen idóneos para ello. b) En caso de que no se acepte esta petición, el cálculo del 2% de los puestos que habrían de ser reservados se debería efectuar sobre los que no tuvieran cometidos asistenciales, es decir, aquellos que no estuvieran en contacto directo con los pacientes. En consecuencia, el artículo 6.1 debería quedar redactado del siguiente modo: «Del cupo general del 7 por ciento, un cupo no inferior al 2 por ciento se destinará mediante convocatoria independiente a personas con discapacidad intelectual, de conformidad con el artículo 3.3, excepto para el ámbito docente no sanitario (deberá decir «ámbito docente no universitario») *y, en el caso del Servicio Murciano de Salud, respecto del personal que desarrolle cometidos asistenciales.*

En relación con esta alternativa el Consejo Económico y Social considera conveniente puntualizar que en ningún caso la obligación de reserva del dos por ciento de las plazas supone que en cada Organismo deba mantenerse dicho porcentaje. Es decir, que el establecimiento del mismo puede modularse de forma que el cómputo global de la oferta de empleo público de la Administración Pública Regional se alcance con diferencias porcentuales entre los distintos sectores de actividad y los órganos y entidades encargados de la prestación de los servicios.

Por otra parte, a juicio de esta Institución parece que lo razonable en relación con la problemática planteada sería realizar, tal y como propone el citado Informe, una evaluación de los puestos de trabajo y determinar cuáles serían compatibles con su desempeño por personas con discapacidad intelectual que, debe reiterarse, reúnan los requisitos exigidos y hayan superado las correspondientes pruebas.

En este sentido es conveniente recordar que en el ámbito de la Administración General del Estado el artículo 3.1 del Real Decreto 2271/2004 ofrece un procedimiento que solventa con carácter general esta problemática al establecer que *el Ministerio de Administraciones Públicas realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía. Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en la correspondiente convocatoria.*

De hecho, la conveniencia de realizar una evaluación de las plazas para cubrir por personas con discapacidad intelectual está prevista en el **artículo 12.3** del Proyecto de Decreto que determina que *la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia determinará la adscripción de puestos de trabajo exclusivamente para personas con este tipo de discapacidad.*

El **artículo 5.2** dispone, con relación al acceso de personas con discapacidad a través del sistema general, que *las referidas plazas serán ofertadas por un turno específico de discapacidad, si bien dentro de la convocatoria general que incluye el turno de acceso libre. Además, las pruebas deberán ser coincidentes, en lo relativo a sistema de acceso, tipo de pruebas, número de ejercicios y temario, con las pruebas para el acceso por el turno libre.*

A juicio de esta Institución sería conveniente que se estableciese la posibilidad, tal y como determina para la Administración General del Estado el artículo 2.2 del Real Decreto 2271/2004, de que las plazas reservadas para personas con discapacidad puedan incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente y ello por las posibilidades que la misma ofrece tanto de cara a una mejor determinación de las plazas a cubrir como desde el punto de vista de otro tipo de adaptaciones que pudieran realizarse así como desde la óptica de otorgar una mayor visibilidad a la problemática de las personas con discapacidad mediante la convocatoria específica.

El **artículo 5.4** prescribe que *las plazas reservadas a personas con discapacidad que resulten sin cubrir se acumularán a las del turno de acceso libre.*

En relación con esta cuestión el párrafo segundo del artículo 3.2 del Real Decreto 2271/2004 determina que *si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.*

A juicio del Consejo Económico y Social en la Administración Pública de la Región de Murcia debería adoptarse un sistema análogo al establecido en el Real Decreto 2271/2004 para la Administración General del Estado porque

con el mismo se favorece una mayor posibilidad de integración de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público, sobre todo cuando se presentan situaciones como la actual de intensa restricción del número de plazas ofertadas.

Asimismo también considera el CESRM que debería regularse en el Proyecto de Decreto el establecimiento de un cupo de reserva para personas con discapacidad en las listas de espera para la cobertura de vacantes mediante nombramientos de personal interino o contratación temporal. En cualquier caso este cupo debería incluir, como mínimo, un número de plazas equivalente al de aquellas que correspondientes al turno de discapacidad que hubieran quedado vacantes en el mismo.

En este sentido debe recordarse que en el **artículo 6.6** se prevé la constitución de una lista de espera específica para al objeto de cubrir las vacantes que no hayan podido adjudicarse con carácter definitivo en las pruebas para personas con discapacidad intelectual o aquellas que queden vacantes con posterioridad.

En este sentido también debe tenerse en cuenta que el artículo 6 del Real Decreto 2271/2004 dispone, para el ámbito de la Administración General del Estado, que *en las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres*.

Las adaptaciones de medios que se realicen en ningún caso deberán perjudicar la necesaria urgencia y celeridad que debe regir estos procesos. Será de aplicación lo establecido en el artículo 3.3.

El **artículo 6.4** establece que *la movilidad de los funcionarios que accedan por* el turno específico de discapacidad intelectual *se realizará, únicamente, entre éstos y las plazas a las que estén adscritos*.

Considera el CESRM que la limitación que en este precepto se hace al incluir solamente en su ámbito de aplicación *los funcionarios* no tiene en cuenta que debe incluirse también al personal en régimen laboral, dado que el cupo mínimo del dos por ciento de puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad intelectual incluye tanto a los puestos de trabajo a desempeñar tanto por personal laboral como por funcionarios. Por ello la referencia a los funcionarios debería ser sustituida por la de *empleados públicos*.

El **artículo 7.1** regula el régimen de reserva de plazas para personas con discapacidad en los procedimientos de promoción interna estableciendo que *sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a Cuerpos, Categorías, Escalas y, en su*

caso, Opciones de la Administración Pública de la Región de Murcia, deberán incluir la reserva de un cupo de hasta el 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, cuyas limitaciones sean compatibles con las funciones a desempeñar.

A juicio del Consejo Económico y Social esta limitación que establece el precepto respecto a los procedimientos de promoción interna al limitar el cupo reservado a empleados públicos con discapacidad a un máximo del 5 por ciento de las plazas vacantes, sin ni tan siquiera establecer un cupo mínimo de reserva, debería suprimirse de forma que el 5 por ciento tuviera el carácter de mínimo tal y como, para la Administración General del Estado, establece el artículo 5.1 del Real Decreto 2271/2004.

El Consejo Económico y Social considera que se debería hacer extensiva a los procedimientos de promoción interna la regla contenida en el **artículo 5.3** respecto a los procedimientos de oferta de empleo público y que determina que *en el supuesto de que el aspirante del turno de discapacidad superase los ejercicios correspondientes, no obtuviere plaza y su puntuación total fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será incluido, por orden de puntuación, en la relación de aprobados del tumo libre.*

El **artículo 12** prescribe que *con el fin de llevar a cabo la adjudicación de las plazas ofertadas al personal de los procesos selectivos que acceden por turno de discapacidad, se les ofertarán únicamente aquellas plazas en las que sus limitaciones sean compatibles con el desempeño de las funciones y tareas especificas a realizar. Dicha elección tendrá carácter preferente en relación al resto de aspirantes. Las plazas ofertadas que no sean ocupadas par personal discapacitado, se ofertaran al resto de aprobados.*

En opinión del CESRM la determinación previa de cuáles sean en las plazas en las que las limitaciones de las personas con discapacidad sean compatibles con el desempeño de las funciones es realmente dificultosa si se tiene en cuenta la gran diversidad de posibles discapacidades que pueden afectar a las personas y, consecuentemente, la gran diversidad de procedimientos para la adaptación de los puestos de trabajo. En cualquier caso tal delimitación debería hacerse teniendo en cuenta, como señala el artículo 10.1 del Real Decreto 2711/2004, *las adaptaciones que se puedan realizar* en el puesto de trabajo.

El **artículo 13.3** dispone que *la Administración deberá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad intelectual. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos, bien a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción a puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad intelectual.*

El CESRM valora positivamente que se establezca el deber de la Adminis-

tración de realizar cursos de formación *destinados únicamente a personas con discapacidad intelectual*, sin embargo considera que este deber debería ampliarse con la posibilidad, establecida en el artículo 11.3 del Real Decreto 2711/2004 para la Administración General del Estado, de organizar cursos destinados únicamente a cualesquiera empleados públicos afectados por cualquier tipo de discapacidad con el fin no sólo de mejorar el desempeño de su puesto de trabajo sino también *para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas*.

En relación con la formación el Consejo Económico y Social considera que sería conveniente que también se estableciese el deber de la Administración Regional de realizar cursos de formación dirigidos a los empleados públicos sin discapacidad dirigidos a sensibilizar y a capacitar a los empleados públicos para el apoyo a los empleados públicos con discapacidad en el desempeño de su trabajo.

El **artículo 14** dispone que *para garantizar la plena inserción laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública de la Región de Murcia, se creara una Comisión de Seguimiento, cuyo objetivo fundamental será velar por que el acceso de estas personas al empleo publico, a la promoción interna y a la provisión de puestos de trabajo en la Administración Regional se realice en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes. Dicha comisión se encontrará adscrita a la Dirección General competente en materia de Función Pública*.

En opinión del Consejo Económico y Social el Proyecto de Decreto debería crear directamente la Comisión de Seguimiento, determinando su composición y las funciones que se le atribuyen, entre las que, a juicio de este Organismo, debería incluirse la elaboración de un informe anual en el que se analice la evolución del empleo público de las personas con discapacidad en la Administración Pública de la Región de Murcia.

El **artículo 15.1** prescribe que *con ocasión de la adjudicación del puesto de trabajo como consecuencia de su participación en convocatorias de concurso de méritos, el personal con discapacidad al servicio de esta Administración Pública, podrá instar la adaptación del puesto de trabajo siempre que constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 5112003, de 2 diciembre*.

A juicio de esta Institución no existe ningún motivo para limitar el derecho de los empleados públicos con discapacidad a instar la adaptación del puesto de trabajo a los obtenidos como consecuencia de su participación en *convocatorias de concurso de méritos*, ya que en la misma situación se pueden encontrar aquellos que accedan a puestos de trabajo mediante cualquier procedimiento legalmente establecido, incluido el procedimiento de libre designación.

IV. CONCLUSIONES

1. El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia valora positivamente el **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** en tanto que el mismo supone el cumplimiento del compromiso establecido en el Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia 2011-2014. El cumplimiento de este compromiso implica un avance sobre la normativa regional vigente y un acercamiento a la situación normativa actual en el ámbito de la Administración General del Estado en la materia, así como a las previsiones de modificación legislativa del artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público incorporada, junto a las de otras leyes, en el Proyecto de Ley de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

2. No obstante el Consejo Económico y Social considera que para que esta valoración positiva fuese completa el Proyecto de Decreto sometido a dictamen debería alcanzar, como mínimo, los estándares vigentes en el ámbito de la Administración General del Estado, que se concretan en las consideraciones realizadas a los correspondientes preceptos contenidas en el apartado de observaciones al articulado del presente dictamen y que se concretan fundamentalmente en las siguientes cuestiones:

a) El cupo del 5 por ciento de reserva para personas con discapacidad en los procedimientos de promoción interna establecido en el **artículo 7.1** del **Proyecto de Decreto** como límite máximo debería configurarse con carácter de cupo mínimo.

b) El sistema previsto en el **artículo 5.4** del **Proyecto de Decreto** en relación al procedimiento general de acceso para personas con discapacidad que prevé la acumulación de las plazas reservadas al turno para personas con discapacidad al turno de acceso libre en el supuesto de que no sean cubiertas por personas integrantes de este colectivo debería regularse de forma que *si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento*.

c) Debería establecerse en el **Proyecto de Decreto** que *en las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado sea igual o superior a 33 por ciento*.

3. En opinión del CESRM debería regularse en el **Proyecto de Decreto** el establecimiento de un cupo de reserva para personas con discapacidad en las listas de espera para la cobertura de

vacantes mediante nombramientos de personal interino o contratación temporal. En cualquier caso este cupo debería incluir, como mínimo, un número de plazas equivalente al de aquellas que correspondientes al turno de discapacidad que hubieran quedado vacantes en el mismo en cada convocatoria.

4. A juicio del Consejo Económico y Social la disposición contenida en el **artículo 4.3.b)**, que excluye de forma genérica la aplicación al *personal que desarrolle cometidos asistenciales* en el Servicio Murciano de Salud del cupo de reserva no inferior al 2 por ciento para personas con discapacidad intelectual establecido para el conjunto de la Administración Regional, con la excepción del ámbito docente no universitario, sin ninguna concreción adicional que permita una delimitación de su ámbito de aplicación (en el Informe del Servicio Jurídico de Recursos Humanos de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud se explicita que con la referencia a los puestos de trabajo que no tienen «cometidos asistenciales» se refiere a aquellos «que no estuvieren en contacto directo con los pacientes».) denota una discriminación que se fundamenta en un prejuicio respecto a las personas con discapacidad intelectual en el ámbito de los servicios de salud. Y ello por dos motivos.

En primer lugar porque si una persona con discapacidad intelectual ha logrado alcanzar los requisitos necesarios para participar en un proceso selectivo, que indudablemente incluyen los relativos a la titulación exigida así como, tal y como determina el artículo **6.2** respecto a los contenidos de las pruebas, *los repertorios básicos de conducta y los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo,* es difícilmente comprensible su exclusión del desempeño de un puesto para el que ha demostrado su capacitación, sin duda con un gran esfuerzo personal y social y un encomiable afán de superación y de integración en la sociedad. No parece, en opinión del Consejo Económico y Social que el mensaje que deba transmitir la Administración Regional a las personas con discapacidad intelectual, a sus familias, a las empresas del ámbito sanitario y a la sociedad en general es que las personas con discapacidad intelectual están excluidas *a priori* del desempeño de *todos* los puestos de trabajo de carácter asistencial.

Y en segundo lugar porque existen otros organismos en la Administración Regional, como el Instituto Murciano de Acción Social (IMAS), en los que también se desarrollan cometidos asistenciales de cuyo desempeño no se excluye a las personas con discapacidad intelectual que, teniendo la titulación requerida, hayan superado los correspondientes procesos selectivos.

5. Considera el Consejo Económico y Social que el **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** debería contemplar de forma expresa a las personas con capacidad intelectual límite y prever la realización de acciones positivas que tiendan a compensar la situación objetiva de desigualdad en la que se encuentran estas personas mediante el establecimiento de programas dirigidos a

lograr la inserción laboral en el ámbito del sector público de las personas integrantes de este colectivo que tengan reconocida oficialmente tal condición, así como el establecimiento un cupo específico para su cobertura por las mismas.

6. El Consejo Económico y Social de la Región de Murcia considera conveniente recordar el contenido de la disposición adicional octava de la ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia que establece que *las referencias que en los textos normativos se efectúan a* ***minusválidos*** *y a* ***personas con minusvalía****, se entenderán realizadas a* ***personas con discapacidad***.

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos ***persona con discapacidad*** *o* ***personas con discapacidad*** *para denominarlas*.

Asimismo debe señalar que, con posterioridad a la entrada en vigor de la citada Ley, en el mes de enero de 2007, el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, ha modificado la denominación del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía que ha pasado a denominarse *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad* y en el que incluye en su disposición adicional segunda una correspondencia de la terminología usada en la redacción original a las disposiciones de la Ley 39/2006 y la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF-2001) de la Organización Mundial de la Salud.

A la vista de las anteriores disposiciones el Consejo Económico y Social considera que se debería sustituir la expresión «grado de minusvalía» por «grado de discapacidad» en todos los preceptos del Proyecto de Decreto en los que la misma se utiliza.

Asimismo esta Institución considera que, para evitar discordancias en la terminología utilizada, debería abordarse la realización de una revisión del texto del **Proyecto de Decreto sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia** para adaptarlo a la terminología utilizada en la normativa básica estatal.

Murcia, a 13 de enero de 2011

Vº Bº

El Presidente del Consejo Económico y Social

Antonio Reverte Navarro

El Secretario General del Consejo Económico y Social

Isidro Ródenas Ruiz

Dictámenes 2011

1.

SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO SOBRE EL ACCESO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Composición: Compobell, S.L.
ISSN: 1135-3430
Depósito Legal: MU 673-2010

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL
DE LA REGION DE MURCIA
C/. Alcalde Gaspar de La Peña, 1 - Tlf. 968 22 13 64 - MURCIA
www.cesmurcia.es

Región de Murcia