



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expedientes: 1591/2023 y 182/2024

Asunto: Provisión de puestos de trabajo vacantes en la competencia funcional de personal subalterno / plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual

Trámite: Resolución

Centro directivo: Consejería de Educación

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con los expedientes de queja tramitados con los números de referencia arriba indicados.

Como se recordará, en estos expedientes se ponía de manifiesto la posible existencia de irregularidades en la provisión de puestos de trabajo correspondientes al proceso selectivo convocado por Orden PRE/1581/2021, de 15 de diciembre, para el acceso, como personal laboral fijo, a plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en la competencia funcional de personal subalterno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En particular, se denunciaba que determinados aspirantes que superaron ese proceso selectivo, pese a haber sido formalmente adjudicatarios de puestos concretos, no habían llegado a incorporarse a los mismos, habiendo sido destinados a otros centros o a desempeñar funciones en puestos distintos, incluso no contemplados inicialmente en la relación de puestos de trabajo, generando una alteración sustancial del resultado del proceso selectivo.

Se señalaba, asimismo, que tal actuación administrativa había impedido verificar la adecuación real de los puestos adjudicados a las capacidades funcionales de los aspirantes con discapacidad, así como la eventual adopción de las adaptaciones o ajustes razonables exigidos por la normativa vigente, vaciando de contenido el derecho a la inclusión laboral efectiva de personas de este colectivo en condiciones de igualdad.

Tras desarrollarse las gestiones de investigación oportunas con la Consejería de Educación, se pudo constatar por esta Defensoría que la Administración educativa, una



vez adjudicados los puestos, consideró que determinados destinos en centros educativos no eran susceptibles de adaptación a las circunstancias de los aspirantes, fundamentalmente por implicar interacción directa con alumnado menor de edad, lo que podía generar situaciones de estrés o inadecuación funcional. En consecuencia, se optó por no proceder a la incorporación a dichos puestos y por promover la creación de nuevos puestos en otros centros considerados más adecuados.

A la vista de estos antecedentes, la intervención de esta Defensoría se ha centrado en determinar si la actuación administrativa cuestionada en este expediente, consistente en no permitir a determinadas personas la incorporación a los puestos adjudicados en un proceso selectivo, sustituyéndolos por otros distintos creados *ad hoc*, resulta conforme al ordenamiento jurídico; en particular al régimen específico de acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Pues bien, el marco normativo aplicable viene constituido, de manera principal, por el Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en la Administración de Castilla y León, en el que se establece un régimen reforzado de garantías que impone a la Administración una obligación de adaptación de los puestos de trabajo. En concreto, el artículo 11.1 dispone que, una vez adjudicado un puesto de trabajo, si este no resultara adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad, deberán realizarse, con carácter previo, las adaptaciones funcionales necesarias o ajustes razonables, recabando los informes técnicos pertinentes:

“Artículo 11 Adaptaciones de los puestos de trabajo

1. Si una vez adjudicado un puesto de trabajo, tanto en procesos selectivos de acceso al empleo público, como en promoción interna, como a través de bolsas de empleo en su caso, este no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad a la que se le ha adjudicado, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias y ajustes razonables, en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Con carácter previo a la adaptación, además de poder requerir al interesado aquella información que se estime necesaria, se recabará dictamen de la Gerencia de Servicios Sociales o de otros órganos técnicos competentes sobre las adaptaciones o ajustes necesarios. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe.”

Por su parte, el apartado 7 del mismo precepto contempla la posible reasignación a otro puesto, únicamente como solución subsidiaria, condicionada a la previa constatación,



debidamente motivada, de la imposibilidad de adaptación del puesto inicialmente adjudicado:

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

En efecto, según consta en la información facilitada por la Administración autonómica, en los supuestos objeto de nuestra supervisión, la adaptación de los puestos adjudicados parecía imposible de llevar a cabo por ser ineludible la interacción con el alumnado, pudiendo generar situaciones indeseables, tanto por la alta posibilidad de situaciones de estrés para los adjudicatarios de los puestos, como por las propias funciones de la categoría profesional en los centros educativos asignados.

Sin embargo, y conforme a la normativa señalada, la actuación administrativa examinada presenta una desviación respecto del iter procedimental legalmente establecido. En efecto, de la documentación disponible no se desprende la existencia de un proceso individualizado de valoración de la adecuación de los puestos adjudicados, de evaluaciones específicas de cada aspirante, ni la emisión de los preceptivos informes técnicos o dictámenes previos sobre la posibilidad de adaptación, ni tampoco la tramitación formal de solicitudes de adaptación o su eventual denegación motivada.

Por el contrario, parece que la Administración actuó sobre la base de una apreciación o valoración general de la inadecuación de los puestos, prescindiendo de la evaluación concreta de cada caso y anticipando, de forma genérica, la imposibilidad de adaptación, en contra del propio concepto de ajustes razonables, que exige una valoración individualizada y específica. La falta de constancia de que los interesados hubieran sido debidamente informados de las decisiones adoptadas, de las razones de la imposibilidad de adaptación y de las alternativas disponibles, constituye una vulneración de las garantías procedimentales básicas.

Esta forma de proceder, además, supone una quiebra del sistema de provisión derivado del proceso selectivo, en tanto que la no incorporación a los puestos adjudicados equivale, en la práctica, a una alteración o modificación del resultado de tal proceso, privando a los aspirantes seleccionados del derecho a desempeñar el puesto obtenido



conforme a los principios de mérito y capacidad, sustituyéndolo por otro distinto cuya creación fue posterior y cuya integración en la RPT ni siquiera se encontraba formalizada en el momento de los hechos.

Debe señalarse que la creación de nuevos puestos de trabajo, aun cuando pudiera responder a fines legítimos, no puede convertirse en un mecanismo sustitutivo de las garantías previstas en la normativa señalada ni justificar la inaplicación de los actos firmes de adjudicación de los destinos.

Con todo, la actuación examinada causó un efecto materialmente discriminatorio a las personas con discapacidad que resultaron afectadas, en tanto se les privó de los mecanismos de protección específicos previstos en el ordenamiento jurídico vigente.

Todo ello conduce a concluir que, si bien la finalidad perseguida por la Administración autonómica (evitar situaciones de inadecuación funcional o perjuicio para los trabajadores) puede considerarse legítima, la forma en que se materializó dicho objetivo no se ajustó a las exigencias legales, al haberse prescindido de trámites esenciales y de las garantías sustantivas previstas específicamente para la protección de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público.

Consecuentemente, al haberse procedido a alterar el resultado de un proceso selectivo sin seguir el procedimiento legalmente establecido para la adaptación o, en su caso, sustitución de los puestos adjudicados, vulnerando con ello el régimen jurídico aplicable y los derechos de las personas afectadas, hemos de formular, al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, la siguiente **Resolución**:

PRIMERA: Que respecto a los casos objeto de los expedientes examinados, y solo en el supuesto de que en la actualidad se cuente con la conformidad de las personas afectadas, se proceda a retrotraer las actuaciones practicadas al momento inmediatamente posterior a la adjudicación de los puestos correspondientes al proceso selectivo convocado por Orden PRE/1581/2021, a fin de garantizar la correcta aplicación del procedimiento previsto en el artículo 11 del Decreto 24/2022, mediante la evaluación individualizada de la adecuación de los destinos y la adopción, de ser posible, de las adaptaciones funcionales o ajustes razonables pertinentes.

Y de procederse a lo anterior, pero únicamente en el supuesto de acreditarse de forma individualizada, motivada y previa la imposibilidad de adaptación de los puestos que fueran adjudicados, se proceda a la reasignación conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable, garantizando en todo caso la equivalencia funcional y el respeto a los derechos derivados del proceso selectivo.



SEGUNDA: Que se proceda a la adopción de las medidas necesarias para asegurar que, en lo sucesivo, el acceso al empleo público de personas con discapacidad se ajuste estrictamente a las garantías procedimentales y sustantivas establecidas en la normativa vigente en la materia.

TERCERA: Que se garantice en todo caso la plena información, audiencia y participación de las personas candidatas con discapacidad en los procedimientos selectivos que afecten a su situación profesional.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López