

## II. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

**DECRETO 83/2008, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.**

La Constitución Española en su artículo 9.2 insta a los poderes públicos a que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este mismo sentido, el artículo 49 de la Constitución establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

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

Como consecuencia de la transposición de la Directiva 2000/78/C.E. de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se ha dado lugar a una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad; ejemplo de lo dicho son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, donde se establecen las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y sobre la legislación laboral, dispone en su artículo 59 que se reservará en las ofertas de empleo público un cupo mínimo del 5 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre 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 las personas con discapacidad.

En el ámbito autonómico, el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, reformado por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, regula los derechos sociales de las personas con discapacidad, acogiendo los principios de igualdad de trato, de oportunidades y de accesibilidad. Así mismo, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León explicita medidas aplicables a las personas con discapacidad, entre las que incluye la reserva de un porcentaje no inferior al 10 por ciento de las vacantes de la oferta de empleo público y prohíbe en su artículo 46.2 cualquier trato discriminatorio en la admisión a las pruebas selectivas, instando en su disposición adicional primera el desarrollo reglamentario del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Este Decreto tiene como finalidad recoger y desarrollar el conjunto de disposiciones y medidas vigentes en el artículo 59 y disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público y en el ordenamiento autonómico de Castilla y León para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (reserva de plazas, no acumulación al turno libre de las vacantes no cubiertas del turno de personas con discapacidad, prioridad de llamada en las bolsas de empleo temporal, adaptación de puestos, exención de tasas etc.) y al mismo tiempo incorporar, dentro del marco constitucional y legal existente, una serie de medidas adicionales de acción positiva que coadyuven a dotar de efectividad al principio de igualdad en el acceso a la Función Pública de la Comunidad de Castilla y León de las personas afectadas por una discapacidad, atendiendo a la diversidad de situaciones de este colectivo y a la comprobación de las dificultades extremas que dentro de él experimentan para acceder a un empleo, prestando especial atención a las personas afectadas por discapacidad intelectual así como las que tienen una discapacidad física o sensorial con un grado reconocido igual o superior al 75 por ciento.

Es objeto de este Decreto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de condiciones, estableciendo tres tipos de convocatorias de proceso selectivo: ordinarias con turno de personas con discapacidad, convocatoria independiente y convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo; el establecimiento de un sistema de gestión de las listas de espera para la selección de personal temporal en el que se efectúa también una reserva a favor de las personas con discapacidad; medidas que con posterioridad a la finalización del proceso selectivo se incorporan respecto de la formación; el desarrollo de las medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en los procesos selectivos, de provisión y formación; el establecimiento y puesta en marcha de programas experimentales que permitan el acceso excepcional a las personas con discapacidad en condiciones especiales a puestos no permanentes de la Administración Autonómica; así como la creación de una Comisión de seguimiento y control.

Para la elaboración de este Decreto se han tenido en cuenta las sugerencias aportadas por las Asociaciones de ámbito regional representativas de los intereses de las personas afectadas por discapacidad.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejera de Administración Autonómica, de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 23 de diciembre de 2008

**DISPONE:**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones Generales**

*Artículo 1.- Objeto.*

El presente Decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial puedan acceder a los puestos de trabajo y a la formación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes.

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

*Artículo 2.– Ámbito de aplicación.*

1. El presente Decreto será de aplicación en los procesos de acceso al empleo público, a la promoción interna, a la formación y a los concursos de traslados y méritos en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.

2. El ámbito de aplicación de este Decreto se extiende al personal al que se refiere el artículo 2 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, con excepción del personal al que se refieren sus apartados 2, 3 y 6 que se ajustará a lo que al respecto establece su legislación específica.

*Artículo 3.– Principios Generales.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Oferta de Empleo Público

*Artículo 4.– Porcentaje de reserva.*

1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 10 por ciento para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración de Castilla y León.

2. Del cupo de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad a que se refiere el apartado anterior, podrá destinarse hasta un 10 por ciento para las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, para su convocatoria mediante el sistema previsto en el artículo 7.

3. La reserva se realizará sobre el cómputo global de las vacantes incluidas en la oferta de empleo que se convoquen anualmente, de manera que puedan concentrarse en las convocatorias de aquellos cuerpos, escalas y categorías profesionales que se adapten mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad a las que se dirigen.

4. Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o en convocatoria independiente. Las plazas reservadas a personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.

## CAPÍTULO III

### Procesos selectivos

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

1. Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran no se ofrecerán al turno libre, sino que se acumularán al cupo que se destine para el turno de personas con discapacidad en la oferta de empleo público del siguiente ejercicio con un límite máximo del 15 por ciento del total de ésta.

Esta medida se aplicará por una sola vez para las plazas reservadas y no cubierta, de modo que en caso de volver a quedar vacantes no será posible acumularlas nuevamente en ofertas sucesivas.

2. Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados, corrigiéndose los ejercicios y pruebas de manera independiente.

No obstante, al finalizar el proceso se elaborará una relación única en la que se incluirán los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida independientemente del turno por el que hayan participado.

En caso de empate en la puntuación final obtenida entre varios aspirantes, si uno de ellos ha participado por el turno de personas con discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre ellos, circunstancia que se aplicará con carácter previo a los criterios generales de prelación establecidos en las correspondientes bases de la convocatoria.

Dicha relación será determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 10.

*Artículo 6.– Convocatorias independientes para personas con discapacidad.*

Las plazas reservadas a las personas con discapacidad podrán hacerse efectivas mediante convocatorias independientes y no supeditadas a las de acceso libre. Las pruebas tendrán, no obstante idénticas características y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones a que haya lugar.

Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

*Artículo 7.– Convocatorias específicas para personas con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.*

1. A los efectos de la presente norma, se entiende por personas con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo a aquellas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por ciento, y a aquellas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 75 por ciento, para las que existirán convocatorias específicas e independientes de los restantes turnos.

2. En las convocatorias destinadas exclusivamente a personas con discapacidad intelectual los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico.

Únicamente podrán ofertarse plazas vacantes de personal laboral para cuyo acceso se requiera un nivel de formación básico equivalente a certificado de escolaridad o la certificación de haber cursado un programa de garantía social, y cuyas funciones resulten especialmente compatibles con el tipo de discapacidad referido, de acuerdo con lo que a este respecto se determine expresamente en el Catálogo de puestos de trabajo que al efecto se establezca.

3. En las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 75 por ciento, los contenidos de las pruebas serán similares a los de las convocatorias ordinarias del turno libre, con independencia de las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.

Las plazas ofertadas podrán ser de personal funcionario o laboral de cualquier grupo de titulación cuyas funciones resulten especialmente compatibles con el grado y tipo de minusvalía señalado, conforme se determine en el Catálogo de puestos de trabajo que al efecto se establezca.

4. Quienes accedan a puestos de trabajo por este procedimiento no podrán desempeñar otros puestos de trabajo que los determinados en los apartados 2 y 3 de este artículo.

5. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

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

*Artículo 8.- Convocatorias de promoción interna con turno de personas con discapacidad.*

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados, corrigiéndose los ejercicios y pruebas de manera independiente.

Al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. En caso de empate se estará a lo dispuesto en artículo 5.2, apartado penúltimo.

Dicha relación será determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 10.

*Artículo 9.- Exención de tasa.*

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

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

*Artículo 10.- Adjudicación de puestos de trabajo.*

1. Los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por el turno de personas con discapacidad, en convocatoria ordinaria, podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas ofertadas, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento, tipo de discapacidad u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación necesaria en el orden de prelación para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad.

Para determinar la justificación de la medida se tendrá en cuenta, en lo que resulte de aplicación, lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

2. En el caso de que algún aspirante discapacitado en las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes sin obtener plaza resultando su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será incluido por su orden de puntuación en la relación de aprobados.

#### CAPÍTULO IV

##### Acreditaciones

*Artículo 11.- Acreditación de la condición de persona con discapacidad y de la compatibilidad funcional.*

1. La opción a las plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de discapacidad requerido en cada caso, y que acreditarán mediante Resolución o Certificado expedido al efecto por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, o el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas. También se podrá acreditar en la forma que establece el artículo 2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003,

de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

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

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

2. Si el órgano de selección, durante el desarrollo de los procesos selectivos, dudara de la capacidad del aspirante que opta a participar por el turno de personas con discapacidad para el ejercicio de las funciones y tareas propias del cuerpo, escala o categoría, podrá solicitar dictamen adicional de compatibilidad funcional a la Gerencia de Servicios Sociales.

En tal caso, el aspirante podrá participar condicionalmente en el proceso selectivo en tanto no se emita el dictamen y quedará en suspenso la resolución definitiva sobre su admisión o exclusión del proceso hasta la recepción del mismo. A la vista del dictamen y tras dar trámite de audiencia al interesado se resolverá definitivamente.

*Artículo 12.- Acreditación de la compatibilidad funcional para el ejercicio de las funciones y tareas.*

La compatibilidad funcional para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes al cuerpo, escala o categoría profesional a las que el candidato aspire, se acreditará, antes del nombramiento de funcionario o de la formalización del correspondiente contrato de trabajo, mediante dictamen expedido por la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.

#### CAPÍTULO V

##### Adaptaciones

*Artículo 13.- Adaptaciones para la realización de las pruebas.*

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

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

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

A tal efecto, los órganos de selección podrán requerir informe y, en su caso, colaboración de la Gerencia de Servicios Sociales.

3. La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios; hasta tanto no exista una regulación autonómica, los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales serán los establecidos por el Estado en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

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

*Artículo 14.- Adaptaciones de los puestos de trabajo.*

1. Si una vez adjudicado un puesto de trabajo, este no fuese adecuado para su desempeño por persona con discapacidad, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

Con carácter previo a realizar estas adaptaciones, además de poderse requerir al interesado aquella información que se estime necesaria en orden a la adaptaciones instadas, podrá recabarse dictamen de la Gerencia de Servicios Sociales o de otros órganos técnicos competentes, relativo a su procedencia, así como sobre la capacidad funcional del interesado para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe.

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Empleo Temporal

*Artículo 15.- Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de interinidad o contratación de personal laboral no permanente.*

1. En las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad se consignará específicamente el derecho de llamamiento preferente de los aspirantes que integren la correspondiente bolsa de empleo desde el turno reservado a aquéllas, respecto de las vacantes ofertadas no cubiertas por tal turno y hasta su cobertura temporal, momento en que dejará de ser efectiva dicha preferencia.

2. En las convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad se constituirán, excluido el personal docente y sanitario, las correspondientes bolsas de empleo, que podrán funcionar de modo independiente en tanto no se encuentre constituida otra bolsa del correspondiente cuerpo, escala, especialidad o categoría. En otro caso, sus componentes se integrarán, según la puntuación obtenida, en aquella que respecto del mismo cuerpo, escala, especialidad o categoría y de la misma oferta de empleo pudiera estar funcionando; de manera que, en cada momento y respecto de cada uno de los cuerpos, escalas, especialidades o categorías, se encuentre en vigor y funcionando una única bolsa de empleo.

3. Se constituirán bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias de sistema específico y para la cobertura de los puestos a que se refiere el artículo 7.

*Artículo 16.- Programas experimentales de ocupación en puestos no permanentes.*

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

2. A tales efectos, se entenderá por personas con discapacidad en condiciones especiales, tanto las referidas en el apartado 2 del artículo 7 de este Decreto, como aquellas otras con dificultades para realizar jornadas a tiempo completo por razón de su discapacidad.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Formación

*Artículo 17.- Formación.*

1. A los aspirantes que accedan a la Administración por el sistema previsto en el artículo 7.2 se les proporcionará, con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo, formación dirigida a facilitar su integración en el puesto de trabajo adjudicado.

2. Entre los criterios de valoración que se establezcan para la selección de aspirantes en los cursos de formación de empleados públicos que realice la Administración de Castilla y León y que previamente se determinen, se incluirá el de estar afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

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

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

5. En el desarrollo de las acciones formativas se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad, debiendo formular la petición concreta de adaptación en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, siempre que constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

## CAPÍTULO VIII

### Comisión de Seguimiento

*Artículo 18.- Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos.*

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

2.- Forman parte de dicha Comisión:

Presidente:

- El titular de la Dirección General de la Función Pública, o persona que le sustituya.

Vocales:

- El titular de la Dirección General de Política Social y Atención a la Dependencia de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León.

- El titular de la Dirección General de Economía Social.

- Tres funcionarios de carrera designados por la Dirección General de la Función Pública.

- Un representante de cada una de las centrales sindicales más representativas en el ámbito de esta Administración y de sus organismos autónomos.

- Cuatro representantes de las asociaciones y entidades de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial más representativas de Castilla y León, a propuesta del Comité de Entidades de Repre-

sentantes de Minusválidos de Castilla y León (CERMI), designados por la Dirección General de la Función Pública.

Secretario:

– Un funcionario de carrera designado por la Dirección General de la Función Pública, que actuar con voz pero sin voto.

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

- a) Elaborar estudios e informes sobre la determinación de los cuerpos, escalas y categorías cuyas funciones resulten especialmente compatibles con las personas con discapacidad.
- b) Anualmente, recibir información sobre las actuaciones realizadas en el desarrollo y aplicación de las medidas establecidas en este Decreto.
- c) Emitir informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con este decreto sean sometidas a su consideración.
- d) Y aquellas otras que le sean atribuidas por el titular de la Dirección General de la Función Pública.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

*Única.*– Los procesos selectivos iniciados antes de la entrada en vigor de este decreto se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

*Única.*– Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente Decreto.

#### DISPOSICIONES FINALES

*Primera.*– Se modifica el apartado primero del artículo 29 del Decreto 67/1999, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal y de Provisión de puestos de trabajo de los funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La adjudicación de puestos de trabajo de los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada plaza en las relaciones de puestos de trabajo. Los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo por el turno de discapacidad podrán solicitar a la Consejería competente en materia de Función Pública la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas ofertadas fundada en motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento, tipo de discapacidad u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditadas. Esta Consejería decidirá la alteración cuando esté debidamente justificada, limitándose a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada».

*Segunda.*– *Habilitación para su desarrollo y ejecución.* Se faculta al titular de la Consejería competente en materia de Función Pública a dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y aplicar este Decreto.

*Tercera.*– *Entrada en vigor.* El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 23 de diciembre de 2008.

*El Presidente de la Junta  
de Castilla y León,*  
Fdo.: JUAN VICENTE HERRERA CAMPO

*La Consejera  
de Administración Autonómica,*  
Fdo.: ISABEL ALONSO SÁNCHEZ