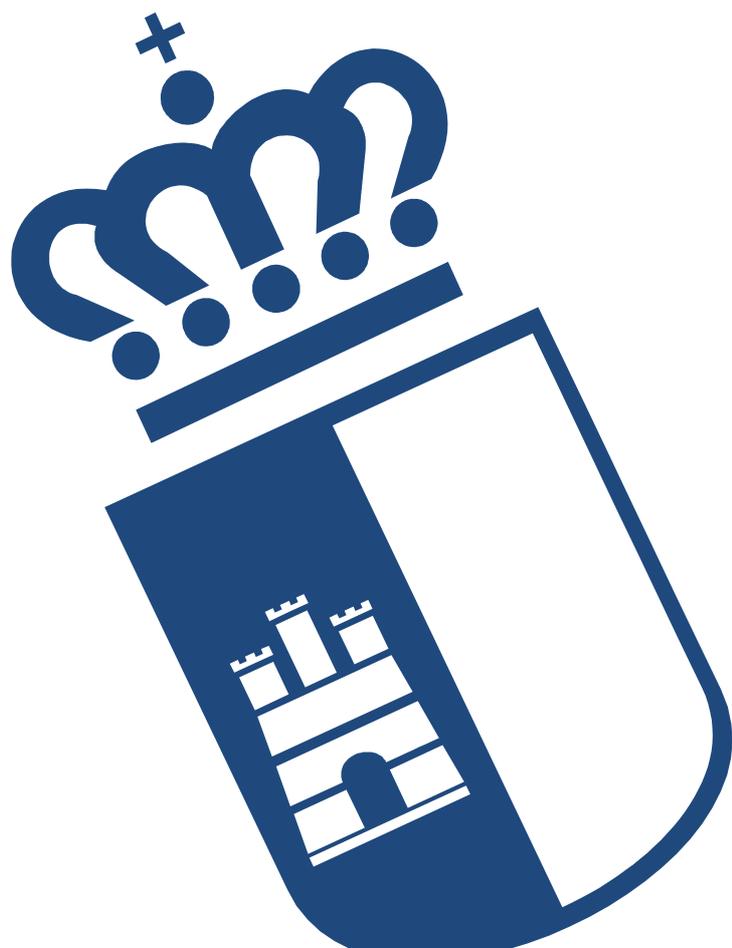


# MEMORIA

**Proyecto de decreto por el que se modifica el Decreto 90/2006, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos**





## ÍNDICE

I. CONVENIENCIA DEL PROYECTO.....	3
I.1 Necesidad del proyecto .....	3
I.2 Objetivos del proyecto .....	4
I.3 Análisis de alternativas .....	4
II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO .....	4
II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto .....	4
II.2 Análisis jurídico.....	5
II.3 Descripción de la tramitación.....	6
III. ANÁLISIS DE IMPACTOS .....	6
III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias .....	6
III.2 Efectos sobre la competencia.....	7
III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario.....	7
III.4 Análisis de las cargas administrativas .....	7





## I. CONVENIENCIA DEL PROYECTO

### I.1 Necesidad del proyecto

De acuerdo con lo previsto en el artículo 48.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, con carácter general, la selección del personal funcionario interino se realiza *“mediante la constitución de bolsas de trabajo por cada cuerpo, escala o especialidad con las personas aspirantes de los procesos selectivos convocados en desarrollo de las correspondientes ofertas de empleo público por el sistema general de acceso libre y por el sistema general de acceso de personas con discapacidad”*.

Tanto la constitución como la gestión de estas bolsas de trabajo se regulan actualmente en el Decreto 90/2006, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos. El artículo 3.2 del citado decreto prevé que cada bolsa de trabajo se elaborará teniendo en cuenta las puntuaciones alcanzadas en las pruebas obligatorias de la fase de oposición de los procesos selectivos de acceso libre y de personas con discapacidad, disponiéndose a continuación los siguientes criterios para determinar el orden de prelación de los aspirantes en las bolsas de trabajo:

- a) Mayor número de pruebas superadas.
- b) Mayor puntuación alcanzada en la suma de las pruebas realizadas.
- c) Mayor puntuación alcanzada en la primera prueba.
- d) Orden alfabético de los aspirantes, en función de la letra resultante del sorteo público celebrado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos correspondientes.

Por lo tanto, de acuerdo con la normativa actualmente vigente de gestión de bolsas de trabajo para la selección de personal funcionario interino, para determinar el orden de prelación de las personas integrantes de la bolsa solamente se tiene en cuenta la puntuación alcanzada en el proceso selectivo y el orden alfabético del nombre y apellidos de los participantes en el proceso selectivo. La única modulación a este criterio se recoge en el artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, el cual prevé, con la finalidad de garantizar que las plazas reservadas a personas con discapacidad en la oferta de empleo público se cubran de manera efectiva por personas con discapacidad, que *“las personas aspirantes que, habiendo participado por el sistema general de acceso de personas con discapacidad, formen parte de las correspondientes bolsas de trabajo tendrán prioridad para cubrir interinamente un número de plazas igual a las no cubiertas por dicho sistema”*. Esta previsión se recoge igualmente en el último párrafo del artículo 3.2 del Decreto 90/2006, de 4 de julio.

Atender a la puntuación obtenida por las personas participantes en el proceso selectivo del que deriva la bolsa de trabajo y al orden alfabético de nombre y apellidos para determinar la posición que se ocupa en la bolsa de trabajo sin introducir ningún otro criterio corrector que module estos criterios resulta insuficiente para aumentar las tasas de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Además, hay que tener en cuenta que la experiencia previa como personal funcionario interino es normalmente un mérito en los procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera, por lo que el hecho de que las personas con discapacidad tengan dificultades para acceder a la cobertura de puestos de trabajo con carácter temporal dificulta, a su vez, que puedan integrarse en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha como personal funcionario de carrera.

Por todo ello, resulta necesario establecer en las bolsas de trabajo, como medida de acción positiva, una reserva de plazas para las personas con discapacidad, de modo que cada cierto número de puestos uno sea cubierto por una persona con discapacidad, tal y como se hace en otras Administraciones Públicas.





## I.2 Objetivos del proyecto

El objetivo principal del proyecto de decreto es hacer efectiva la integración real de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, favoreciendo el acceso al empleo público de este colectivo mediante la obligación de reservar un porcentaje de plazas a cubrir mediante personal funcionario interino para las personas con discapacidad que formen parte de las correspondientes bolsas de trabajo.

## I.3 Análisis de alternativas

Como se ha dicho, el objetivo principal del proyecto de decreto es favorecer el acceso al empleo público temporal de las personas con discapacidad estableciendo una reserva de plazas para este colectivo, de modo que cada cierto número de puestos uno sea cubierto por una persona con discapacidad. Para conseguir dicho objetivo es imprescindible una actuación normativa, en este caso, la modificación del Decreto 90/2006, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos y, en concreto, la modificación del artículo 7.2 del mismo, que prevé que el llamamiento para el nombramiento como funcionario interino se realizará según el orden de prelación de las personas integrantes en la bolsa de trabajo; orden de prelación cuya fijación se realiza únicamente atendiendo a las puntuaciones alcanzadas en el proceso selectivo y al orden alfabético del nombre y los apellidos.

Dado que se trata de una modificación simple que afecta únicamente al artículo 7.2 del Decreto 90/2006, de 4 de julio, de acuerdo con las Directrices de técnica normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 (BOE núm. 180, de 29 de julio), no es necesario aprobar una nueva disposición reglamentaria que sustituya a la actualmente vigente, siendo suficiente aprobar una disposición reglamentaria que modifique el citado precepto.

## II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

### II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto

El proyecto de decreto consta de un artículo y una disposición final.

A continuación se realiza una explicación de las medidas que el proyecto contempla, siguiendo para ello el articulado del mismo.

- **Artículo único.** *Modificación del Decreto 90/2006, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos.*

En el artículo único se establece la nueva redacción del apartado 2 del artículo 7 del Decreto 90/2006, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos.

En esta nueva redacción se dispone la garantía de que, al menos, un dos por ciento de las plazas que se oferten en la respectiva bolsa de trabajo provincial se adjudiquen a personas que acrediten discapacidad intelectual y, al menos, un cinco por ciento se adjudiquen a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. Asimismo, se establece que esta reserva de plazas se realizará de manera que, al menos, una de cada cincuenta plazas ofertadas en la correspondiente bolsa provincial se adjudique a personas con discapacidad intelectual y, al menos, una de cada veinte plazas ofertadas se adjudique a personas con cualquier otro tipo de discapacidad,





siempre que, en ambos casos, acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

Por otro lado, también se establece que la reserva de plazas que se introduce con el proyecto de decreto se realizará una vez adjudicadas, en su caso, las plazas a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 41.5 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Por último, se prevé que en los casos en que las plazas reservadas en la oferta de empleo público a personas con discapacidad intelectual se hayan convocado por el turno independiente al que se refiere el párrafo segundo del artículo 41.2 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, debe acudir para cumplir la reserva de plazas para personas con discapacidad intelectual a la bolsa de trabajo que se constituya con las personas participantes en dicho turno independiente.

- **Disposición final única.** *Entrada en vigor.*

La disposición final única se refiere a la entrada en vigor de la norma.

## II.2 Análisis jurídico

El régimen estatutario del personal funcionario se contiene, principalmente en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo artículo 10.2 dispone que *“la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”*.

En el ámbito de Castilla-La Mancha esta cuestión se encuentra regulada en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha. Esta ley, tras establecer en su artículo 8.3 que *“el nombramiento de personal funcionario interino deberá producirse a través de procedimientos ágiles en los que se cumpla escrupulosamente con los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad”*, regula la selección del personal funcionario interino en su artículo 48.

Por otro lado, hay que mencionar también las normas dictadas en relación con las personas con discapacidad y su inclusión social. Así, en primer lugar, hay que citar la Constitución Española, que en su artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y a facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Estos principios se reproducen en el artículo 4.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.

Por su parte, el artículo 49 de la Constitución impone a los poderes públicos la realización de una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, así como la obligación de ampararles para el disfrute de los mismos derechos que en su título I otorga a todos los ciudadanos y ciudadanas, entre los que se encuentra el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35 de la Constitución. En consecuencia, el acceso de las personas con discapacidad al empleo es un aspecto prioritario en la integración y normalización de las condiciones de vida de este colectivo.

De acuerdo con lo anterior, el artículo 35.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, prevé que *“las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”*.





Por su parte, el artículo 37 del citado texto refundido dispone en su apartado 1 que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad”, así como que “las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral”. Dicho artículo 37 prevé también que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través del empleo ordinario en las empresas y administraciones públicas [apartado 2.a)] y que “el acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia” (apartado 3).

Por último, debe mencionarse también el artículo 26.3 de la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha, que establece que “las Administraciones Públicas de Castilla-La Mancha promoverán medidas de apoyo específicas para las personas con discapacidad en el ámbito del acceso al empleo público”.

En el ámbito internacional, cabe destacar la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo que fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Por otro lado, el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en su artículo 13, habilita al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En desarrollo de esta competencia se han ido adoptando diferentes directivas, entre otras, la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE que tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

## II.3 Descripción de la tramitación

El artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que con carácter previo a la elaboración del proyecto reglamentario se sustancie una consulta pública, salvo que concurra alguna de las causas previstas en el apartado 4 de dicho artículo. El carácter de norma básica del primer inciso del apartado 1, así como del primer párrafo del apartado 4 del referido artículo ha sido ratificado por la STC 55/2018, de 24 de mayo.

En el presente caso, de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, no resulta necesario efectuar el trámite de consulta pública previa recogido en el apartado 1 del citado artículo, ya que el proyecto normativo únicamente supone una modificación parcial de un texto reglamentario, por lo que regula un aspecto parcial de la selección del personal funcionario interino. Además, la citada modificación no impone obligaciones relevantes a las personas destinatarias del proyecto normativo.

## III. ANÁLISIS DE IMPACTOS

### III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias

El artículo 149.1.18ª de la Constitución española atribuye al Estado la competencia exclusiva para aprobar las bases del régimen estatutario de sus funcionarios, incluyéndose en ellas «en principio, la normación relativa a





*la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidades de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones públicas» (STC 37/2002, de 14 de febrero, FJ 5 y las allí citadas).*

Por tanto, el proyecto de decreto se fundamenta en el título competencial previsto en el artículo 39.3 de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, el cual dispone que *“en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 31.1.1ª del presente Estatuto y, de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios”*.



### III.2 Efectos sobre la competencia

Dado el objeto del proyecto de decreto, el mismo no tiene ningún efecto sobre la competencia en el mercado.

### III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario

El proyecto de decreto no tiene ningún efecto sobre los gastos o ingresos públicos.

### III.4 Análisis de las cargas administrativas

El proyecto de decreto no tiene ninguna incidencia sobre cargas administrativas.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA