

**Dictamen 3/2004, sobre el Projecte de decret pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió dels llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

**Dictamen núm. 3/2004, sobre el Projecte de decret pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió dels llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears**

Atès el que disposa l'article 2, núm. 1, lletra a), incís primer de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 4, lletra a), incís primer del Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent

## **DICTAMEN**

### **I. Antecedents**

**Primer.** El dia 11 de febrer de 2004 té entrada en el Registre del Consell Econòmic i Social la tramesa, per part del conseller de Treball i Formació, de la sol·licitud de dictamen de la Conselleria d'Interior respecte del Projecte de decret pel qual s'aprova el Reglament que regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

**Segon.** Juntament amb el projecte de decret esmentat i la sol·licitud, s'adjunten els documents següents:

- Resolució del conseller d'Interior per la qual s'ordena iniciar l'expedient per a l'elaboració del projecte de decret
- Memòria justificativa sobre el projecte de decret
- Taula de normes afectades i normativa vigent
- Estudi econòmic sobre l'aplicació del projecte de decret
- Acta de la Mesa General de Negociació de 6 de novembre de 2003 i documentació annexa
- Convocatòria de la Mesa de 21 de novembre de 2003 i documentació annexa
- Diligència del secretari de la Mesa General de Negociació de dia 21 de novembre de 2003
- Convocatòria de la Mesa General de 27 de novembre de 2003
- Notificacions, en compliment del tràmit d'audiència pública, a associacions de persones amb discapacitat (ASPACE, ARISPAM, UNAC; APROSCOM, GIRA-SOL, Asociación Cultural del Sordos, ONCE, Federació coordinadora de persones amb discapacitat, ASPROM, ASPAS, ADIPE, AMADIP)
- Al·legacions rebudes per les associacions GIRA-SOL i AMADIP
- Certificació del secretari de la Comissió de Personal

**Tercer.** La presidència emet, el dia 11 de febrer, una Resolució declarant la urgència en la tramitació del dictamen i, per tant, admetent els motius al·legats per la Conselleria d'Interior.

**Quart.** El mateix dia 11 de febrer, la Secretaria General anuncia l'entrada de la nova sol·licitud al Ple del CES i sol·licita de la Comissió Permanent la designació de la comissió de treball per elaborar una proposta de dictamen. Com a resultat de la consulta es designa la Comissió de Treball d'Àrea Social. Paral·lelament, la Secretaria General sol·licita del Ple, atesa la

urgència de la tramitació, la delegació en la Comissió Permanent per a l'aprovació final del dictamen.

**Cinquè.** El dia 12 de febrer, la Presidència del CES comunica l'entrada de la sol·licitud a diverses entitats i organitzacions no representades en el CES perquè, si ho consideren oportú, emetin la seva opinió, en el termini de tres dies, respecte del Projecte de decret. A la consulta responen les organitzacions AMIB (Associació de municipis de les Illes Balears), UNAC (*Unión de asociaciones y centros de asistencia a minusválidos de Baleares*), i "la Caixa".

**Sisè.** La Comissió de Treball d'Àrea Social elabora, d'acord amb la designació feta per la Comissió Permanent, una proposta de dictamen que és aprovada en la sessió de dia 18 de febrer. La proposta aprovada s'eleva a la Comissió Permanent.

**Setè.** La Comissió Permanent, reunida en sessió ordinària el dia 25 de febrer, aprova finalment el dictamen 3/2004, sobre el Projecte de decret esmentat.

## II. Contingut del Projecte de decret

El Projecte de decret té per finalitat que es disposin els mecanismes necessaris per fer efectiva la previsió legal de la reserva mínima del 5% dels llocs que integren l'oferta pública per persones amb discapacitat. Conté un Preàmbul, 11 articles una disposició addicional, una disposició derogatòria i dues disposicions finals.

- En el **Preàmbul** s'estableix el marc constitucional, estatutari i normatiu en el qual s'insereix la norma projectada. Es fa una referència expressa als articles 9.2, 23.2 i 49 de la Constitució Espanyola, a l'article 9 de l'Estatut d'Autonomia, a la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública i al Decret 52/1999, de 30 d'octubre, pel qual es regula l'accés a l'administració de persones amb discapacitats, la derogació del qual preveu aquest Projecte de decret. Igualment, s'estableix un criteri, en relació amb l'accés a la funció pública de discapacitats, segons el qual es fa la diferenciació del tipus de discapacitat, que es tradueix en la previsió de la creació de llocs de treballs específics per a determinats tipus de discapacitats i en la previsió de proves diferenciades segons el tipus de minusvalia.
  
- **L'article 1, "condicions d'igualtat de les persones amb discapacitat"**, consagra el principi constitucional d'igualtat en l'accés a la funció pública, tot establint matisos respecte de l'accés per part de discapacitats: d'aquesta manera, es condiciona la igualtat al fet que les persones amb discapacitat "puguin exercir les funcions del lloc de treball", se suprimeixen les exclusions en les convocatòries "sense perjudici de les incompatibilitats amb l'exercici de les tasques o funcions corresponents a les places". Aquestes matisacions permeten l'adopció de mesures de discriminació positiva envers aquest col·lectiu de persones. D'altra banda, l'apartat 4 d'aquest article preveu la realització de proves selectives, amb "reserva exclusiva i amb bases diferenciades", per a les persones amb "retard lleu, moderat o límit i les persones amb sordesa profunda, severa o mitjana prelocutiva".
  
- **L'article 2, "reserva de vacants per a persones amb discapacitat"**, s'estableix la reserva d'una quota mínima del 5% de

les vacants “per ser cobertes entre persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% fins que progressivament, aquest col·lectiu arribi al 2% dels efectius totals de l’Administració de la CAIB” i es regulen les condicions en què aquesta reserva s’ha de fer efectiva.

- **L’article 3, “acreditació de la compatibilitat”**, estableix que les condicions d’aptitud per a l’exercici de les funcions corresponents s’ha d’acreditar, “si s’escau, mitjançant dictamen expedit pels òrgans competents” i que la condició de discapacitat en un nivell igual o superior al 33% s’acredita “mitjançant certificació dels òrgans competents, una vegada superades les proves selectives corresponents”. Finalment, aquest article determina que els òrgans competents per fer les certificacions són “els equips multiprofessionals que la Direcció General de Serveis Socials té destinats a aquest efecte en l’àmbit territorial de la CAIB”.
  
- **L’article 4, “adaptacions per a la realització de les proves”**, estableix les mesures que s’han de prendre, en la realització de proves selectives, per garantir la igualtat de tots els aspirants.
  
- **L’article 5, “adaptacions dels llocs de treball”**, estableix l’obligació de dur a terme l’adaptació, “sempre que no suposi una modificació extraordinària en el context de l’organització”, del lloc de treball, “tant en l’adjudicació inicial del lloc de treball, una vegada superades les proves selectives, com en la posterior participació en els concursos de mèrits per a la provisió de llocs...”. Igualment, s’estableix la possibilitat que l’Administració pugui demanar a la persona interessada “la informació que consideri necessària amb vista a l’adaptació i a la compatibilitat amb l’exercici de les funcions del lloc concret que s’ha

d'ocupar" i es disposa l'obligació de fer "indicació expressa" de tots aquests aspectes en les convocatòries de provisió de llocs de treball.

- **Els articles 6 i 7 regulen, separadament, l'“accés de persones “amb discapacitat física, sensorial o psíquica” i el de persones “amb retard mental lleu, moderat o límit, o amb sordesa profunda, severa o mitjana prelocutiva”, d'acord amb la diferenciació anunciada en el preàmbul.**
  
- **L'article 8 regula “la reserva de places perquè siguin cobertes en règim d'interinitat o contractació de personal laboral no permanent”, d'acord amb el procediment establert en el Decret 44/1998, de 3 d'abril, pel qual s'aprova el procediment de selecció de funcionaris interins al servei de l'Administració de la comunitat autònoma.**
  
- **En l'article 9, “cursos de formació i perfeccionament”, s'estableix la prioritat de les “persones amb retard mental lleu, moderat o límit, o amb sordesa profunda, severa o mitjana prelocutiva”, per a la realització de cursos organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública, “sempre que siguin adequats a la discapacitat i estiguin relacionats amb les funcions del lloc de treball”.**
  
- **L'article 10, “seguiment del treballadors amb discapacitat”, estableix que “la Direcció General de la Funció Pública durà a terme el seguiment en el correcte exercici de les funcions i oferirà el suport necessari per garantir la plena inserció laboral del personal amb discapacitat al servei de l'administració...”.**

- Mitjançant l'article 11 es crea el **Consell Assessor per a la Integració Laboral de Persones amb Discapacitat en l'Administració de la CAIB**, òrgan adscrit a la conselleria competent en matèria de funció pública, amb les funcions següents:
- Seguiment de les actuacions previstes en el Projecte de decret
  - Informar sobre les bases de les convocatòries de proves selectives per a l'ingrés del personal amb retard mental lleu o límit, i sobre l'adequació i adaptació de les proves selectives que hagin de superar les persones amb discapacitat.
  - Informar a l'administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en l'adscripció de llocs de treball per a personal amb discapacitat.
  - Coordinar els criteris d'avaluació i qualificació de persones amb discapacitats.
  - Difondre la informació necessària entre la societat amb la finalitat que assumeixi el reconeixement de la igualtat de drets de les persones amb discapacitats.
  - Avaluar els resultats de les accions i programes d'accés a l'ocupació pública de la CAIB de persones amb discapacitats.
  - Proposar a la Direcció General de la Funció Pública la realització del seguiment del personal amb discapacitat al servei de l'administració de les Illes Balears, que requereixin d'un suport especial per a la plena inserció laboral.
- La disposició addicional del Decret introdueix un nou article 11 en el Decret 44/1998, de 3 d'abril, amb la redacció següent:

“Article 11.

1. Un número de vacants igual al que no s'hagin cobert pel torn de discapacitat del sistema general, s'oferiran perquè siguin cobertes



temporalment, en primer lloc pels aspirants que hagin participat en l'esmentat torn i formin part de la corresponent borsa de personal interí, d'acord amb l'ordre de prelación final i la zona sol·licitada.

2. De igual manera es procedirà per cobrir llocs de treball adjudicats definitivament a persones amb discapacitat que amb posterioritat a la cobertura definitiva resultin vacants.

3. Esgotada la borsa, es convocaran les proves oportunes per formar part del borsí de persones amb discapacitat, d'acord amb el procediment establert en l'article 6 d'aquest Decret.

4. Es constituirà una borsa específica de personal amb discapacitat consistent en retard mental lleu, moderat o límit, o amb sordesa profunda, severa o mitjana prelocutiva, amb l'objecte de cobrir les vacants que no s'hagin pogut adjudicar amb caràcter definitiu a través de les oportunes proves per a persones amb aquesta discapacitat, o aquells llocs que, per qualsevol causa, quedin vacants amb posterioritat a la cobertura definitiva.

5. Esgotada la borsa a què fa referència l'apartat anterior, es convocaran les oportunes proves per a persones amb retard mental lleu o límit, per formar part d'un borsí específic, d'acord amb el procediment establert en l'article 6 d'aquest Decret.”

- Mitjançant **la disposició derogatòria** es deroga el Decret 52/1999, de 30 d'octubre, pel qual res regulava l'accés a l'Administració de la CAIB de persones amb discapacitat, “així com qualsevol norma d'igual o inferior rang que s'oposi al que es disposi en aquest Decret”.
  
- En les **disposicions finals primera i segona** es faculta el conseller d'Interior per dictar les normes de desenvolupament necessàries per a l'aplicació del Decret i s'estableix la seva entrada en vigor, el dia següent al de la publicació en el BOIB”.

### III. Observacions generals

I. Com afirma Alejandro Plasencia, vicepresident de la Fundació “La Caixa”, en l’obra *La inserció laboral de les persones amb discapacitats*<sup>1</sup> (p. 7), “la integració social de les persones amb discapacitats és una problemàtica latent en el context actual de la societat espanyola i, si bé en els darrers anys s’ha avançat en el disseny de polítiques d’inserció, queda una gran part del camí per recórrer per poder parlar de *normalització*”.

En la publicació mencionada es fa referència al criteri de l’Organització Mundial de la Salut (OMS) per classificar els efectes de les malalties i els accidents, així com les seves repercussions en la inserció social dels individus, en tres tipus de categories: les deficiències, les discapacitats i les minusvalideses. Segons l’OMS, constitueix una **deficiència** “qualsevol pèrdua o anormalitat d’una estructura o funció anatòmica, fisiològica o psicològica, que representa trastorns a nivell orgànic”. Una **discapacitat** és “qualsevol restricció o absència de la capacitat funcional per realitzar activitats quotidianes en la manera o dins del marge que es considera normal per a un ésser humà, que representa trastorns funcionals a nivell de la persona”. I, finalment, descriu **minusvalidesa** com el “desavantatge social que experimenta una persona com a conseqüència de les deficiències i les discapacitats, la qual cosa limita o impedeix l’acompliment d’un rol que és normal en funció de la seva edat, sexe i altres factors culturals. Això vol dir que dues persones amb la mateixa discapacitat poden tenir o no minusvalidesa segons que trobin o no barreres per inserir-se en el seu medi social amb normalitat. Les minusvalideses representen trastorns o problemes a nivell de la inserció en la societat”.

---

<sup>1</sup> Obra de “Colectivo Ió” (Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada i Walter Actis), col·lecció Estudis Socials, núm. 14, Ed. Fundació “La Caixa”. 2003.

Aquesta classificació, que data de 1980, va ser revisada l'any 2001, ampliant el concepte de discapacitat a "qualsevol alteració en la condició de la salut d'un individu que pot generar dolor, patiment o interferència amb les activitats diàries".

II. Si es fa una anàlisi de l'evolució de la política espanyola sobre discapacitats, es pot comprovar, com posa de manifest l'obra esmentada en l'"observació general I" d'aquest dictamen, que els anys 40 i 50 del segle XX van suposar per a les persones amb discapacitat un període d'estancament, que va fer recaure sobre les famílies el pes de l'atenció a aquestes persones; més endavant, en els anys 60 i 70 es va iniciar una incipient arrencada de l'Estat social, paral·lela al creixement econòmic, la qual cosa va comportar un cert desenvolupament legislatiu en matèria d'atenció a persones amb discapacitat. En aquesta mateixa època té lloc la fase més expansiva de les associacions d'afectats, que gradualment es van coordinar entre si i van crear una trama de suport mutu i de pressió davant l'administració pública. Un esdeveniment clau en aquest procés és la promulgació de la Constitució i, especialment, l'article 49, que reconeix de manera expressa el dret de les persones amb discapacitats a la seva "completa realització personal i integració social" i, quatre anys després, la Llei d'Integració Social del Minusvàlid (LISMI) . Altres normes estatals que destaquem són:

- Llei 51/2003, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat. Aquesta llei defineix la igualtat d'oportunitats com "*la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar en la vida política, económica, cultural y social*". Alhora,

estableix una sèrie de principis (vida independent, normalització, accessibilitat universal, dissenys per a tots, diàleg civil, transversalitat de les polítiques en matèria de discapacitat), que inspiren la llei i disposa una sèrie de mesures contra la discriminació i de mesures d'acció positiva destinades a assolir l'objecte de la llei. Destacam, igualment, la modificació que du a terme aquesta llei de l'article 46.3, segon paràgraf, de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, incloent la cura a familiars discapacitats com a motiu d'excedència dels treballadors.

- Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats, que modifica la disposició addicional 19 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, establint una reserva del 5% de les vacants per ser cobertes per persones amb discapacitats amb un grau de minusvalia igual o superior al 33%, de manera que progressivament s'assoleixi el 2% dels efectius totals de l'Administració de l'Estat. L'article 44.1 de la llei autonòmica 2/1989 va ser modificada en aquest mateix sentit mitjançant la Llei 14/1998, de diverses mesures tributàries i administratives.

El sistema oficial vigent a Espanya per classificar les persones amb minusvalidesa es va dissenyar l'any 1984 i, en principi, pretenia acomodar-se al concepte de minusvalidesa de l'OMS. No obstant, els barems es basen gairebé exclusivament en mesurar de manera objectiva la presència i grau de deficiències i no en un diagnòstic dels agreujants socials, culturals o econòmics que dificulten la inserció social. Per tant, es produeix una "medicalització" de la política de discapacitats, que implica la consideració de minusvalidesa com a una característica objectiva i immodificable de les persones a les quals els és diagnosticada.

III. Tots els països de la Unió Europea accepten les orientacions generals de l’OMS, com també les directrius i programes de Nacions Unides relatius a les persones amb discapacitats. D’una manera especial, les polítiques dels diferents països europeus en els anys 80 i 90 van prendre com a referència principal el Programa d’Acció Mundial per als Impedits, aprovat per l’Assemblea General de Nacions Unides l’any 1982 i que proposava expressament “la participació plena dels individus amb discapacitat en la vida social, amb oportunitats iguals a les de tota la població”. Com posa de manifest l’estudi de la Fundació “la Caixa”, les estadístiques dels diversos països presenten, no obstant, conceptes i metodologies diferents, la qual cosa fa difícil la comparació internacional i la planificació de polítiques generals comunes. Tot i això, es disposa d’una enquesta aplicada per encàrrec d’EUROSTAT en catorze dels quinze països comunitaris (Suècia es va quedar al marge), que permet aproximar-nos a la realitat de les persones discapacitades en el món laboral.

Pel que fa a les dades que afecten a Espanya, hem de destacar que la inserció de persones amb discapacitat presenta el perfil més negatiu entre tots els països europeus i que aquestes persones són les que tenen nivells de formació més baixos. D’altra banda, Espanya se situa en el quart lloc del “rànkning” europeu pel que fa a la percepció de pensions o ajudes econòmiques per part de persones amb discapacitat severa en edat laboral i ocupa el segon lloc en la percepció de pensions o ajudes per part de persones amb discapacitat moderada. D’aquesta manera, es pot interpretar que Espanya afavoreix més la inserció via pensions –aspecte en el qual ocupa un lloc destacat- que la inserció via ocupació –aspecte on ocupa els darrers llocs-.

IV. Pel que fa a la prevalença de persones amb discapacitat de les comunitats autònomes en funció del total de la població, destacam que, tal i

com descriu l'estudi de la Fundació "la Caixa", en el quadre estadístic d'elaboració pròpia (p. 48), realitzat a partir de l'Enquesta sobre Discapacitats i Deficiències, 1999, la comunitat autònoma de les Illes Balears compta amb un percentatge d'entre 7,1% i 8,5% de persones amb discapacitats, la qual cosa la situa entre les comunitats amb un menor nombre d'aquestes persones, juntament amb les comunitats del País Basc, Navarra, Aragó i Comunitat Valenciana i només per damunt de les comunitats de Madrid i La Rioja. Es pot afirmar el mateix respecte del percentatge de persones en edat laboral amb discapacitats respecte a la població de 16 a 64 anys de cada província, que a les Illes Balears oscil·la entre el 4,1% i el 5%, juntament amb les províncies de Pontevedra, Astúries, Biscaia, Palència, Valladolid, Segòvia, Càceres, Toledo, Madrid, Guadalajara, Terol, Girona i Castelló i només per damunt de les províncies de Lleó, Burgos, Àlaba, Navarra, La Rioja, Sòria, Saragossa, Osca, Conca i València.

V. Hi ha diverses formes de protecció o discriminació positiva que tenen per finalitat afavorir de manera directa o indirecta la inserció laboral de persones amb discapacitat. Si ens limitam a les fórmules regulades per l'administració pública, es poden distingir dos tipus principals de treball protegit: la creació de llocs de treball específics per a persones amb discapacitat i les mesures legals, fiscals i de política laboral establertes per afavorir el seu accés al mercat ordinari de treball. Entre els llocs de treball específics, destaquen a Espanya els centres ocupacionals, els centres especials d'ocupació i les feines generades al voltant de la venda del cupó de l'ONCE, organització de caràcter estatal amb implantació a les Illes que té com objectiu la inserció del col·lectiu de les persones amb discapacitats físiques i en especial els cecs. Com s'estableix en la Memòria del CES sobre l'Economia, el Treball i la Societat 2002 (p. 361 i 362) pel que fa a l'àrea social, els beneficiaris dels serveis i les persones contractades per l'ONCE a les Illes Balears "han estat

1.972, xifra que representa un increment en relació a l'any passat (2001) de l'1%. El nivell d'ingressos, que s'ha situat en 84,9 milions d'euros, ha disminuït un 4%. Pel que fa a les despeses, mostren una disminució també del 4%. Per contra, la despesa social en els beneficiaris presenta un creixement del 6%". D'altra banda, la Memòria 2002 estableix que "l'any 2002 hi havia 18 centres especials d'ocupació, amb 427 treballadors –372 dels quals eren treballadors amb discapacitats-, enfront dels 17 centres – amb 422 i 367 treballadors respectivament- de l'any 2001". Finalment, a la Memòria s'informa de què "la Conselleria de Treball ha concedit 1.051,62 milers d'euros per subvencionar el 50% del salari mínim mensual dels treballadors amb minusvalidesa".

Entre les mesures de política laboral, destacam com a mesura de discriminació positiva la reserva d'ocupació, prevista en l'article 38.1 de la LISMI, d'un 2% de llocs de treball per a persones amb discapacitat en empreses, públiques i privades, amb més de 50 empleats fixos. No obstant, aquest article ha experimentat, des de l'aparició de la Llei 66/1997, posteriorment modificada per la Llei 50/1998, transformacions importants: D'una banda, s'ha eliminat la necessitat que els 50 treballadors a què fa referència siguin fixos. D'altra banda, s'autoritzen mesures alternatives, de caràcter excepcional, a la reserva esmentada, desenvolupades en el Reial Decret 27/2000 (art. 2.). Entre aquestes mesures alternatives destacam l'opció de les empreses a adquirir béns o serveis a treballadors autònoms amb discapacitats i la possibilitat de patrocinar o fer donacions destinades a la inserció laboral de discapacitats.

En relació amb el sector públic, el *Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía* realitza, des de l'any 1985, un seguiment sistemàtic de l'accés de l'ocupació de persones amb discapacitat a través de les quotes de reserva, segons el qual les places obtingudes per aquestes

persones en l'àmbit de l'administració central han estat tots els anys inferiors a la quota establerta.

#### **IV. Observacions particulars**

I. Aquest CES vol, en primer lloc, manifestar la seva satisfacció per l'eficàcia de la Conselleria d'Interior en la presentació i tramesa de l'expedient de la norma sobre la qual s'ha sol·licitat el dictamen, ja que compleix amb les exigències de la disposició addicional primera del Reglament d'organització i funcionament del CES i no ha estat necessari cap requeriment addicional, per part de la Secretaria General del CES, al sol·licitant per al compliment de la disposició esmentada.

II. Aquest projecte de decret, relatiu a la inserció de discapacitats en el sector públic forma part del conjunt de mesures amb l'objecte de regular l'activitat i la inserció de persones amb discapacitat. S'ha d'esmentar, en aquest sentit, el Decret 60/2003, de 13 de juny, pel qual es regula la qualificació de les iniciatives empresarials d'inserció i es crea el Registre d'Iniciatives Empresarials d'Inserció, norma dirigida fonamentalment al sector privat i sobre la qual aquest CES va emetre el corresponent dictamen (Dictamen núm. 5/2003, sobre el Projecte de decret pel qual es regula la qualificació de les iniciatives empresarials d'inserció i es crea el registre d'iniciatives empresarials d'inserció de les Illes Balears, emès el 30 d'abril de 2003). També s'ha de tenir en compte el Decret 20/2003, de 28 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de supressió de barreres arquitectòniques dictaminat, igualment, per aquest Consell (Dictamen 18/2002, aprovat el 24 de setembre de 2002).



III. En relació amb la conveniència de la norma projectada, aquest CES considera que la seva aparició és pertinent i necessària, ateses les deficiències descrites en la Memòria justificativa que s'inclou en la documentació tramesa, on s'afirma que en les convocatòries per a l'ingrés en l'administració es disposava, fins el moment actual, que els llocs de reserva de discapacitats que no es cobrissin, s'acumularien a les ofertes pel torn lliure. Amb aquestes previsions, s'ha donat una situació en què en cap de les convocatòries s'ha arribat a la previsió legal del 5% global, ni en l'accés definitiu ni en la cobertura per al personal interí, d'acord amb el Decret 44/1998, de 3 d'abril, pel qual s'aprova el procediment de selecció de funcionaris interins al servei de l'administració de la comunitat autònoma.

D'aquesta manera, es posa de manifest que la regulació actual impossibilita o dificulta especialment l'accés de persones amb discapacitat a llocs de treball de l'administració i, en conseqüència, el compliment de les previsions legals en relació amb la cobertura de llocs de treball per aquest tipus d'aspirants fins assolir la quota del 2% del total dels llocs de treball de la nostra administració.

Per les raons esmentades, el Projecte de decret ens sembla una norma necessària i integradora, com també un instrument eficaç per procurar l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en l'accés a la funció pública, ja que arbitra un conjunt de mesures equilibrades de discriminació positiva perquè la formulació constitucional i estatutària d'aquest principi no sigui tan sols teòrica i es puguin complir els objectius que es marquen des de la Llei de funció pública de les Illes Balears, és a dir, l'assoliment de la quota de treballadors discapacitats en l'Administració que estableix la dita Llei.

IV. Ens sembla del tot encertada la previsió per separat, de l'accés a la funció pública segons el tipus de discapacitats, atès que les necessitats i

característiques de cadascun dels tipus mereix una consideració diferenciada. No obstant, i com es recull en l'expedient que acompanya el Projecte de decret, fem els suggeriments següents:

- Suggerim que per a l'accés a cursos de formació es reconegui de forma automàtica el 33% de discapacitat per a les persones declarades amb incapacitat total per a exercir professió habitual.
- Creim que seria interessant, com afirma l'associació GIRA-SOL, que es fes referència a les persones amb trastorns mentals, amb una problemàtica molt distinta de la resta de discapacitat.
- Opinam que seria aconsellable, en la línia que apunta l'organització AMADIP-ESMENT, que s'establissin sistemes de suport estables per a les persones amb discapacitats intel·lectuals.
- Consideram, com indica la unió d'associacions i centres d'assistència a minusvàlids de Balears, UNAC, que, degut a què la majoria de persones amb discapacitat intel·lectual formades en centres d'educació específica tenen el certificat d'escolaritat, hauria d'incloure's en el decret la possibilitat d'equiparar aquest certificat amb les requerides com a mínimes per accedir a les proves de selecció.
- Entenem que s'han de tenir en compte les observacions trameses pel Sr. Montclús, de "la Caixa", que s'adjunten al present dictamen.

## V. Conclusions

Al llarg del Dictamen s'han donat les diverses opinions, recomanacions i conclusions d'aquest Consell sobre el Projecte de decret pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió dels llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

El secretari general

Vist i Plau

El president

Pere Aguiló Crespí  
Palma, 25 de febrer de 2004

Francesc Obrador Moratinos