

**PROPUESTAS DEL CERMI EN MATERIA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA INTRODUCIR EN EL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES COMO AMPLIACIÓN Y MEJORA DEL MARCO REGULADOR VIGENTE**

La presente propuesta tiene por objeto adaptar el Estatuto del Personal de las Cortes Generales a las disposiciones vigentes sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

En el vigente Estatuto solo se reconoce la cuota de reserva del 10 % de las plazas convocadas (art. 11.2), ciertamente en un porcentaje superior a la cuota que impera en las Administraciones Públicas (7 %, con carácter de legislación básica, 5 % para personas con discapacidad no intelectual y 2 %, subcuota específica para personas con discapacidad intelectual), pero no se regulan otras situaciones relacionadas con la accesibilidad y ajustes razonables de puestos y entornos laborales, así como otras medidas que permitan la conciliación del trabajo con determinadas necesidades en materia de cuidados del funcionario con discapacidad o de sus familiares con discapacidad.

Por una parte, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en materia de trabajo (Art. 27) **“**el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, adoptando medidas pertinentes, tales como:

*a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en eI mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público; h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

En cuanto al 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 de su inclusión social, se regula, en su artículo 40, la obligación de adoptar de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo:

*1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.*

*2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.*

*Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa*.

Finalmente, el Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, traslada al ámbito de las Administraciones Públicas tales normas (*Art. 59.2: Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad*).

**PROPUESTAS**

* Se introduce la necesidad de adaptar el puesto y entorno de trabajo, antes de considerar la no admisión o la exclusión de una persona con enfermedad o discapacidad en el acceso al empleo (Art. 9.1.d)
* Una regulación de la forma en que se concreta en la empresa la obligación de adaptar los puestos y entornos laborales a las necesidades de las personas con discapacidad, desarrollando de esa manera el artículo 40 de la LGDPD, sobre adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.
* La regulación de medidas de adaptación del tiempo de trabajo de las personas con discapacidad o de aquellas que cuidan personas con discapacidad.
* Se propone a las Cortes Generales aplicar en el marco regulador de su personal previsiones similares a las vigentes en la función pública del Estado relativas al establecimiento de una subcuota específica del 2 %, exclusiva, dentro de la cuota general del 10 %, para personas con discapacidad intelectual.

**Propuesta 1. Modificación del Artículo 9. Acceso a la condición de funcionario de las Cortes Generales.**

El apartado 1 del artículo 9 quedaría de la siguiente manera:

*1. La elección de aspirantes para el acceso a la condición de funcionario de las Cortes Generales se realizará de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, en los términos previstos en el artículo 10 del presente Estatuto.*

*El acceso como funcionarios de las Cortes Generales de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades y compensación de desventajas, adaptándose, en su caso, las bases de las correspondientes convocatorias.*

*2. Para ser admitido a las pruebas selectivas será necesario:*

*a) Poseer la nacionalidad española y ser mayor de edad.*

*b) Estar en posesión de la titulación correspondiente o en condiciones de obtenerla en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.*

*c) No hallarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones públicas por sentencia firme.*

*d)* ***Reunir las condiciones psicofísicas adecuadas*** *~~No padecer enfermedad o discapacidad que impida~~* ***para*** *el desempeño de las funciones correspondientes,* ***una vez realizadas las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo y en el entorno laboral.***

*e) Cumplir los requisitos que se establezcan en cada convocatoria.*

**Propuesta 2. Introducción de un nuevo artículo sobre adaptación de los puestos y entornos laborales.**

Texto propuesto:

***Medidas de adaptación y ajustes razonables.***

***1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.***

***2. Se adoptarán las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del centro y entorno laboral, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad, acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación.***

***3. Las medidas adecuadas para superar las desventajas en la que se encuentran las personas con discapacidad, en relación con otras personas, pueden ser, entre otras, las siguientes:***

***a) Eliminación de barreras físicas, del transporte y de la comunicación que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo o su movilidad, comunicación, orientación o comprensión dentro de los mismos.***

***b) Eliminación de barreras que impidan o dificulten el acceso a los procesos de selección, así como la adaptación de estos últimos y la concesión de tiempos adicionales en la duración de las pruebas.***

***c) Adaptación de los equipos de trabajo, tales como mobiliario o sistemas o puestos informáticos a las personas con discapacidad de cualquier tipo.***

***d) Instalación, mantenimiento y actualización de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.***

***e) Adopción de métodos y condiciones de trabajo y normas internas que sean, no solo respetuosas con el principio de igualdad, sino que incentiven la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación hacia las personas con discapacidad.***

***4. Cuando*** ***la persona con discapacidad precise de un asistente personal para ayudarle en la realización de los actos de su vida diaria, se permitirá el acceso y la presencia junto a aquella en los lugares de trabajo o en el desarrollo de su actividad laboral.***

***5. En caso de ser imposible la adopción de medidas, el funcionario tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo adaptado o que pueda ser adaptado a sus requerimientos y situación.***

**Propuesta 3. Introducción de un nuevo artículo sobre adaptación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación.**

Texto propuesto:

***La persona funcionaria con discapacidad, ella misma o aquella que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.***

**Propuesta 4. Creación de cuota específica de reserva del 2 % para personas con discapacidad intelectual, dentro de la genérica del 10 % ya vigente.**

Se propone a las Cortes Generales considere aplicar en el marco regulador de su personal previsiones similares a las vigentes en la función pública del Estado relativas al establecimiento de una subcuota específica del 2 %, exclusiva, dentro de la cuota general del 10 %, para personas con discapacidad intelectual. Se trataría de incorporar lo ya regulado en este punto en el artículo 59 del Estatuto del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) al Estatuto del Personal de las Cortes Generales.

Se plantea pues la siguiente modificación del artículo 11 del Estatuto del Personal de las Cortes Generales:

“Artículo 11:

(…)

2. Asimismo, se reservará un cupo de un diez por ciento de las plazas convocadas, para su provisión entre personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria, superen las pruebas selectivas y, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. ***Dentro de ese cupo genérico del diez por ciento, se reservará específicamente un dos por ciento para personas que con discapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento que acrediten discapacidad intelectual, que disfrutarán de singularidades y peculiaridades en los procedimientos y pruebas de selección acordes a su situación****.* Si al aplicar dicho porcentaje el número resultante no fuese entero y la fracción fuese igual o superior a 0,5 se aumentará en una las reservadas a dicho cupo. En todo caso, se reservará una plaza cuando la aplicación de dicho porcentaje dé un resultado inferior a la unidad, siempre que el número de plazas convocadas sea igual o superior a tres. Las plazas correspondientes a este cupo que no se cubran incrementarán el turno libre.

 22 de octubre de 2019.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)