

Expte.

DI-1642/2014-4

**EXCMA. SRA CONSEJERA DE  
EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CULTURA Y  
DEPORTE  
Parque Empresarial Dinamiza (Recinto  
Expo) Pablo Ruiz Picasso, 65 D  
50018 ZARAGOZA  
ZARAGOZA**

**Zaragoza, a 6 de mayo de 2015**

#### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 8 de septiembre de 2014 tuvo entrada en esta Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se hacía referencia a la situación de A, empleada pública de la Administración autonómica aragonesa, Profesora de Educación Secundaria interina de la Especialidad de Hostelería y Turismo, que está diagnosticada de esclerosis múltiple, lo que ha motivado el reconocimiento de un grado de discapacidad del 48%. Señalaba el escrito de queja que la interesada había solicitado adaptación de su puesto de trabajo, avalada por diversos informes médicos, con fechas 9 de abril y 25 de julio de 2014. No obstante, se le había adjudicado una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros: el IES xx, y el IES yy. Indicaba la ciudadana que la plaza adjudicada le imposibilitaba para ejercer sus funciones, atendiendo al grado de discapacidad reconocida, por lo que solicitaba que se atendiese a su petición de adaptación del puesto.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

**Tercero.-** Con fecha 17 de octubre de 2014 se recibió contestación de la Administración en la que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

*“El Decreto 51/2014, de 8 de abril, del Gobierno de Aragón, establece el régimen de provisión de puestos de trabajo de funcionarios docentes no universitarios por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón.*

*Así, en su artículo 2, señala, que los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo normal de la enseñanza en un curso escolar podrán ser provistos por personal interino, por razones justificadas de necesidad y urgencia, cuando existan plazas vacantes sin que sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, o cuando tales puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera deban ser sustituidos de forma transitoria.*

*En el artículo 6, señala que la formación de listas de espera, se realizará por cada especialidad, para formar parte de las mismas en régimen de interinidad, será preciso reunir los requisitos establecidos en el presente Decreto y en sus normas de desarrollo, así como los que señalen con carácter específico las convocatorias que se efectúen en su momento.*

*Las listas de espera, como así indica el artículo 10 del citado Decreto, una vez elaboradas conforme al procedimiento previsto, serán aprobadas por Resolución de la Dirección General de Gestión de Personal competente en materia de gestión de personal docente y serán publicadas.*

*De conformidad con su artículo 17, con carácter previo al inicio del curso escolar tendrá lugar el procedimiento de adjudicación de los puestos de trabajo de funcionarios docentes no universitarios cuya provisión por personal interino se considere necesaria entre los integrantes de las listas por el orden establecido en las mismas.*

*La Orden de 9 de abril de 2014, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se desarrollan los procedimientos de ordenación, publicación, adjudicación de vacantes, suspensión y decaimiento de las listas de espera para el desarrollo de puestos de trabajo en régimen de interinidad para el personal docente no universitario, en su artículo 3 , indica que la adjudicación de plazas en el inicio de curso se realizará conforme a lo que señalan las convocatorias de llamamiento.*

*De acuerdo con su artículo 6, la determinación de puestos de trabajo ofertados para su cobertura por funcionarios interinos que se efectúen en las convocatorias de llamamientos, serán de aceptación obligatoria. No obstante, se considerarán plazas vacantes de provisión voluntaria, como señala su apartado c), las compartidas en distintos municipios.*

*En relación a la queja que hace alusión, A, Profesora de Educación Secundaria interina de la Especialidad de Hostelería y Turismo, que presenta un grado de discapacidad del 48%, por lo que ha solicitado la adaptación del puesto de trabajo, conviene precisar, que a la interesada se le ha adjudicado una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, el IES xx y el IES yy, se trata de una adjudicación de carácter voluntario por ser compartida con dos localidades distintas, como así lo señala el artículo 6, apartado c) anteriormente citado.*

*En cuanto a la petición de adaptación del puesto de trabajo de la plaza adjudicada, la cual manifiesta la imposibilidad para ejercer sus funciones por su grado de discapacidad, se procederá a su estudio y adaptación del mismo, cuando se haga efectiva su toma de posesión en el puesto de trabajo.”*

**Cuarto.-** Con fecha 27 de octubre de 2015 se remitió nuevo escrito a la Administración, solicitando una ampliación de la información facilitada. En concreto, se señalaba que esta Institución había tenido conocimiento de que con fecha 23 de septiembre de 2014 se comunicó a la interesada, A, que de conformidad con lo establecido en la Orden de 9 de abril de 2014, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, y de acuerdo con informe de Inspección Médica, se resolvía no formalizar su nombramiento en tanto subsistiese su incapacidad, permaneciendo en las listas de interinos en situación de suspensión por incapacidad temporal y manteniendo durante el curso escolar 2014/2015 el derecho a ocupar la vacante adjudicada.

No obstante, constaba igualmente que la interesada había tomado

posesión efectiva de la plaza, desempeñando funciones docentes a partir del 11 de septiembre y hasta el 17, fecha en la que se vio obligada a coger la baja consecuencia de un brote de enfermedad degenerativa. Por ello, cabía plantear que no concurrían las circunstancias previstas en el artículo 15 de la Orden citada para suspender el llamamiento del adjudicatario de plaza vacante a curso completo, ya que la incorporación ya se había producido. Así, requeríamos que informasen acerca de las circunstancias en que se produjo la suspensión del llamamiento de A.

**Quinto.-** Con fecha 15 de enero de 2015 la Administración remitió nuevo informe en el que se señalaba lo siguiente:

*“A, Profesora de Educación Secundaria interina de la Especialidad de Hostelería y Turismo, solicitó voluntariamente una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, el IES xx y el IES yy. Se trataba de una vacante a tiempo parcial en dos municipios distintos, por lo que no era obligatorio solicitarla para los docentes.*

*Así se puso de manifiesto en informe remitido con fecha 7 de octubre de 2014, en el que se señalaba que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden de 9 de abril de 2014, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se desarrollan los procedimientos de ordenación, publicación, adjudicación de vacantes, suspensión y decaimiento de las listas de espera para el desempeño de puestos de trabajo en régimen de interinidad para el personal docente no universitario, la determinación de puestos de trabajo ofertados para su cobertura por funcionarios interinos que se efectúen en las convocatorias de llamamientos, serán*

*de aceptación obligatoria. No obstante, se considerarán plazas vacantes de provisión voluntaria, como señala su apartado c), las compartidas en distintos municipios.*

*En este sentido, en relación a la queja planteada, conviene precisar que la interesada, una vez le fue adjudicada la plaza, solicitó un cambio de puesto de trabajo, si bien la normativa no contempla tal posibilidad para el caso del personal docente interino (D.A 2a de la Orden de 5 de febrero de 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte).*

*En segundo término solicitó se le adaptara el citado puesto adjudicado por imposibilidad para ejercer sus funciones dado su grado de discapacidad del 48%. En el mencionado informe ya se puso de manifiesto que se procedería a su estudio y adaptación del puesto en su caso, una vez que se hiciera efectiva su toma de posesión en el puesto de trabajo.*

*A acudió a su centro de trabajo si bien no tomó posesión en el mismo. El nombramiento quedó paralizado dada su inmediata baja por enfermedad, que fue remitida a la Inspección médica. En consecuencia no se produjo su alta en seguridad social.*

*La interesada reclamó a la Inspección de Trabajo, la cual ha resuelto declarándole de oficio de alta en seguridad social, si bien no se tiene constancia de dicha Resolución...*

*Una vez se tenga constancia de esta Resolución y la interesada*

*sea dada de alta en nómina, quedará resuelta su situación, sin embargo parece que la Resolución de la Inspección de Trabajo determina el alta de la interesada de oficio en Seguridad Social al 100%, cuando el puesto adjudicado consistía en una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, motivo por el que la citada Resolución ha sido recurrida por parte del Servicio Provincial de Zaragoza, sin que, en consecuencia, la interesada esté dada de alta en nómina a día de hoy.*

*En el momento en que se resuelva esta situación se pondrá en conocimiento del Justicia de Aragón.”*

**Sexto.-** Finalmente, con fecha 13 de marzo de 2015 ha tenido entrada nuevo informe del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte en el que se indica lo siguiente:

*“El mencionado expediente se refiere a A, Profesora de Educación Secundaria interina de la Especialidad de Hostelería y Turismo que solicitó voluntariamente una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, el IES xx y el IES yy, así como adaptación del puesto adjudicado por imposibilidad para ejercer sus funciones dado su grado de discapacidad del 48%, no llegando a tomar posesión del puesto ni a ser dada de alta en seguridad social dada su inmediata baja por enfermedad.*

*En el señalado informe se ponía de manifiesto que en el momento en que se resolviera su situación en cuanto a nombramiento y seguridad social, al encontrarse pendiente de resolver el recurso*

*presentado por el Servicio Provincial de Zaragoza ante la Inspección de Trabajo, se pondría en conocimiento del Justicia de Aragón.*

*En este sentido procede informar que, una vez resuelto el recurso, A ha sido nombrada en la citada vacante parcial de curso completo compartida en dos centros y dada de alta en seguridad social con fecha 11 de septiembre de 2014, si bien continúa en situación de baja por enfermedad.”*

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** La Ley 3/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, -aplicable conforme a su artículo 3 tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas-, establece en el artículo 14 que *“en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”*.

El artículo 15 establece como principios de la acción preventiva, entre otros, los siguientes:

*“a) Evitar los riesgos.*



*b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*

*c) Combatir los riesgos en su origen.*

*d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.”*

Es decir, la normativa de prevención de riesgos laborales establece la obligación del empleador de adoptar las medidas para evitar y combatir los riesgos de puesto de trabajo, adaptándolo a las características de la persona.

**Segunda.-** En el ámbito del personal docente no universitario que presta sus servicios en la Administración autonómica aragonesa, por Orden de 5 de febrero de 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, se reguló el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud. Señala el artículo 5 de dicha disposición que *“el Órgano responsable de la Gestión de Personal del Departamento competente en materia de educación no universitaria dictará Resolución en la que declarará la estimación o desestimación del derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, indicando el contenido de dicha adaptación y sus términos... La resolución reconociendo el derecho a la adaptación del puesto determinará las condiciones de la prestación de servicios que deban ser objeto de adecuación, con la indicación en su caso del plazo de revisión... Cuando la adaptación del puesto conlleve el cambio de puesto de trabajo, la resolución expresará en todo caso que queda condicionado a la existencia de vacante idónea y a la acreditación por el funcionario de su capacidad para el desempeño de las funciones del nuevo puesto de trabajo.”*

El mismo artículo establece que *“al interesado se le adscribirá como norma general a una plaza de su mismo Centro, siempre que del estudio de necesidades de éste se desprenda la posibilidad de adscribirle a una plaza que se adapte a su necesidad o a funciones docentes para las que esté habilitado. Esta norma general no será aplicable cuando por las características del Centro de trabajo el interesado deba ser destinado necesariamente a otro. Ante la inexistencia de vacante idónea en el propio Centro podrá ser destinado a otro distinto, y según el siguiente orden:*

*.- de su misma localidad, si del estudio de necesidades del Centro se desprende la posibilidad de adaptación de un puesto.*

*.- de la misma provincia a Centros próximos.*

*.- en cualquier puesto de trabajo que resulte idóneo para ser ocupado por el interesado.”*

Por consiguiente, la normativa específica aplicable al procedimiento de adaptación del puesto de trabajo del personal docente no universitario contempla diversas posibilidades, entre las que se incluye la adscripción a otra plaza, en el mismo centro o en otro de diferente localidad. No obstante, la Disposición Adicional segunda de la norma establece una previsión específica para el personal docente interino, al prever que *“podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud siempre y cuando no conlleve cambio de puesto.”*

**Tercero.-** En el supuesto planteado en el presente expediente de queja,

consta que A tiene diagnosticada “esclerosis múltiple en forma de brotes”, enfermedad que ha motivado el reconocimiento de un grado de discapacidad del 48%.

Según parece acreditado, A viene desempeñando desde hace varios años funciones como profesora de Educación Secundaria con carácter interino en la Administración autonómica aragonesa. Durante el curso 2013/2014, ocupó puesto de trabajo en la ciudad de z. Con fecha 11 de noviembre de 2013, se le reconoció derecho a la adaptación de su puesto de trabajo. Previa solicitud expresa de cambio de puesto, planteada por la interesada con fecha 21 de marzo de 2014, la Administración remitió escrito de fecha 8 de abril del mismo año denegando el cambio de puesto en base a lo establecido en la Disposición Adicional segunda de la Orden de 5 de febrero de 2010, referida anteriormente.

Consta igualmente que con fecha 9 de abril la ciudadana presentó nuevo escrito ante el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón solicitando que teniendo en cuenta su estado de salud, acreditado por diversos informes médicos, y el destino que le había sido adjudicado, se adoptasen medidas de adaptación o cambio de su puesto de trabajo.

Ante la falta de contestación a su escrito, con fecha 25 de julio de 2014 presentó nueva instancia dirigida a la misma Administración en la que exponía el incremento del grado de discapacidad reconocido inicialmente por el IASS, del 39% al 48%, al objeto de que se adoptasen las medidas necesarias para que pudiese desempeñar sus funciones como personal docente no universitario. Dicho escrito no recibió contestación expresa de la Administración.

Por último, al inicio del curso 2014/2015 le fue adjudicada a A vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, el IES xx y el IES yy, ambos en la provincia de Zaragoza. Consta igualmente que la interesada tomó posesión de su puesto de trabajo el 11 de septiembre de 2014; no obstante, y de nuevo por motivos médicos, con fecha 17 del mismo mes se vio obligada a solicitar baja médica al experimentar un brote de la enfermedad que padece. A este respecto, la ciudadana solicitaba que se adoptasen nuevas medidas de adaptación de su puesto de trabajo, considerando que la plaza que le había sido adjudicada con carácter interino, -compartida por dos centros, ninguno de ellos en la localidad en que tiene fijada su residencia-, no permitía el desempeño de sus funciones, atendiendo a su estado de salud.

**Cuarto.-** Al respecto, y planteada la cuestión a la Administración, con fecha 17 de octubre de 2014 remitió un primer informe en el que se indicaba que *“de acuerdo con su artículo 6, la determinación de puestos de trabajo ofertados para su cobertura por funcionarios interinos que se efectúen en las convocatorias de llamamientos, serán de aceptación obligatoria. No obstante, se considerarán plazas vacantes de provisión voluntaria, como señala su apartado c), las compartidas en distintos municipios.*

*En relación a la queja que hace alusión, A, Profesora de Educación Secundaria interina de la Especialidad de Hostelería y Turismo, que presenta un grado de discapacidad del 48%, por lo que ha solicitado las adaptación del puesto de trabajo, conviene precisar, que a la interesada se le ha adjudicado una vacante parcial de curso completo compartida en dos centros, el IES xx y el IES yy, se trata de una adjudicación de carácter voluntario por ser compartida con dos localidades distintas, como así lo señala el artículo 6, apartado c) anteriormente citado.”*

En efecto, y tal y como indica la Administración, la vacante adjudicada es voluntaria. La Orden de abril de 2014, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se desarrollan los procedimientos de ordenación, publicación, adjudicación de vacantes, suspensión y decaimiento de las listas de espera para el desempeño de puestos de trabajo en régimen de interinidad para el personal docente no universitario, prevé en el artículo 6 que se considerarán plazas vacantes de provisión voluntaria, entre otras, las que tengan naturaleza de itinerantes, las compartidas en distintos municipios, o las de tiempo parcial o similares. Esto es, la Sra. Blasco no estaba obligada a aceptar la plaza, si entendía que su estado de salud no le permitía el desempeño del puesto.

No obstante, no podemos obviar que en llamamientos de cursos anteriores se le habían adjudicado vacantes, en este caso de aceptación obligatoria, que no se encontraban en su localidad de residencia, lo que atendiendo a la tipología de su enfermedad dificultaba el desempeño de sus funciones. Tampoco podemos obviar que la interesada se ha dirigido en reiteradas ocasiones a la Administración solicitando la adopción de alguna medida para atender a su situación.

Por otro lado, posteriormente la Administración informó de que *“... en relación a la queja planteada, conviene precisar que la interesada, una vez le fue adjudicada la plaza, solicitó un cambio de puesto de trabajo, si bien la normativa no contempla tal posibilidad para el caso del personal docente interino (D.A 2a de la Orden de 5 de febrero de 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte).*

*En segundo término solicitó se le adaptara el citado puesto adjudicado por imposibilidad para ejercer sus funciones dado su grado de*

*discapacidad del 48%. En el mencionado informe ya se puso de manifiesto que se procedería a su estudio y adaptación del puesto en su caso, una vez que se hiciera efectiva su toma de posesión en el puesto de trabajo.”*

En efecto, y tal y como hemos referido, la Orden de 5 de febrero de 2010 excluye de manera expresa la posibilidad de que al personal docente que desempeña sus funciones con carácter interino se le apliquen medidas de adaptación del puesto de trabajo que comporten cambio de puesto de trabajo. Entendemos que la posibilidad del cambio de puesto de trabajo por adaptación del mismo por motivos de salud laboral para el personal interino entraña dificultades de carácter técnico y organizativo para la Administración, atendiendo a las características de la interinidad como mecanismo para la cobertura de puestos de trabajo, a la estructura territorial y poblacional de la Comunidad Autónoma y a la elevada tasa de temporalidad en el ámbito del personal docente no universitario. No obstante, debemos considerar que en el caso expuesto se ven confrontados diversos intereses. Por un lado, la necesidad de la Administración de garantizar la adecuada prestación del servicio público, adecuando los medios con los que cuenta a los fines perseguidos conforme a los principios de eficacia, eficiencia y racionalidad; y por otro, los intereses de la persona afectada. En este caso, el derecho a la adaptación de su puesto de trabajo, garantizando el acceso a un empleo de las personas con diversidad funcional y permitiendo la consecución de su derecho a la salud en el trabajo.

En este orden de cosas, entendemos que la Administración debe adoptar alguna medida para permitir la conciliación de los intereses enfrentados, evitando un mayor perjuicio al ciudadano, en este caso A.

**Quinta.-** En este orden de cosas, nos permitimos recordar que con fecha 30 de enero de 2007 el Justicia de Aragón emitió Resolución, en expediente

tramitado con número de referencia DI-734/2006-4, por la que se sugería al entonces Departamento de Educación, Cultura y Deporte que valorase la posibilidad de *“incluir, en las convocatorias de procedimientos para la provisión de puestos de trabajo de funcionarios docentes no universitarios por personal interino, una reserva de plazas para las personas con discapacidad física.”*

Dicha resolución partía de consideración de que ya en el año 2000 se emitió resolución por la que se sugería a la Diputación General de Aragón la búsqueda de fórmulas que, siendo respetuosas con los límites constitucionales derivados del derecho de acceso a los puestos públicos en condiciones de igualdad, facilitaran el acceso de las personas con diversidad funcional a los empleos que fueran adecuados a sus características. Entre otros aspectos, se indicaba expresamente que las soluciones no sólo se debían centrar en los procesos selectivos para acceso a puestos de carácter permanente, sino también, y de un modo muy intenso, en los diferentes procesos selectivos para acceso a puestos funcionariales de carácter interino o a puestos laborales de carácter temporal o interino. Es éste un campo específico en el que las posibilidades de acceso de las personas con diversidad funcional son mayores, al tratarse de sistemas de selección más flexibles.

Dicha sugerencia, aceptada expresamente por la Administración, se tradujo en la inclusión por las Cortes, a propuesta del Gobierno, de una disposición en la Ley 26/2001, de 28 de diciembre, por la que se aprobaban medidas de carácter económico, administrativo y financiero, por la que se modificaba la Disposición Adicional Sexta de la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón añadiendo un cuarto párrafo con la siguiente redacción:

*“Con el fin de asegurar la efectividad de lo previsto en la presente Disposición, el Decreto que apruebe la oferta anual de empleo público podrá establecer la convocatoria de turnos específicos, en determinadas Escalas y Clases de especialidad o categorías profesionales, para disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, fijándose el número de plazas y las condiciones de la convocatoria en el propio articulado del Decreto. Igualmente cabrá establecer un turno específico en los procesos de selección de personal funcionario interino y laboral eventual”.*

Así, se constataba que la posibilidad de introducir medidas de discriminación positiva que faciliten la integración laboral de personas con discapacidad mediante la inclusión de turnos específicos en los procesos de selección de personal interino no sólo es viable al amparo del texto constitucional, sino que aparece expresamente previsto en la legislación autonómica de función pública.

La Administración en su momento incidía en el hecho de que nos encontramos ante procesos de selección de personal interino; fórmula para la provisión de puestos caracterizada por su carácter extraordinario al que se acude cuando concurren una serie de circunstancias relacionadas en la ley aplicable. No obstante, ello no obstaba a que ese carácter excepcional sea compatible con la configuración de la selección de personal docente interino como instrumento que permita la integración laboral de personas con discapacidad física. Antes bien, y al contrario, dado su carácter dinámico y su menor sometimiento a formalismos, se revela como un medio óptimo para hacer efectivo el derecho de acceso a las funciones y cargos públicos del colectivo de personas con diversidad funcional.

En la resolución referida se señalaba literalmente que *“desde un*



*punto de vista del derecho comparado, y a modo de ejemplo, el Decreto 55/2001, de 17 de abril, del Gobierno de Extremadura, por el que se regula la provisión interina de puestos de trabajo de personal docente no universitario, incluye, a raíz de una modificación operada por Decreto 47/2003, la siguiente previsión:*

*“Un número de plazas igual a las que no hayan resultado cubiertas por el turno de discapacidad se ofertarán para su provisión temporal, en primer lugar a los aspirantes con discapacidad de grado igual o superior al 33% que formen parte de la Lista de Espera vigente, y atendiendo al orden de prelación que hagan en dicha lista. A estos efectos, los aspirantes deberán hacer constar que tienen la condición de discapacitados con grado igual o superior al 33% en la solicitud de integración en la correspondiente lista, sin perjuicio de que deban acreditarlo en el momento del llamamiento junto con el resto de los requisitos.*

*De no existir aspirantes que reúnan la condición referida en el apartado anterior, se acudirá, para proveer los mencionados puestos, al resto de aspirantes que conformen la lista de espera en el correspondiente Cuerpo y Especialidad.*

*De igual forma se procederá cuando quede vacante por cualquier circunstancia un puesto de trabajo de los adjudicados con carácter definitivo a los aspirantes del turno de discapacidad en la última convocatoria de pruebas selectivas, o de los adjudicados, también a personas con discapacidad, por el sistema contemplado anteriormente”.*

*En parecidos términos, la Comunidad Autónoma de Murcia prevé en*

*la elaboración de listas de interinos para plazas de personal docente una reserva correspondiente a personas con discapacidad.*

*A su vez, la Comunidad Autónoma de las Isla Baleares aprobó el Decreto 36/2004, de 16 abril, que regula el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, mediante el que se introduce un nuevo artículo en el Decreto 44/1998, de 3 de abril, por el que se aprueba el procedimiento de selección de funcionarios interinos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el sentido de crear bolsas de trabajo formadas por personas con discapacidad, que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del primer Decreto, garanticen que un número de puestos de trabajo igual al 5% están destinados a ser cubiertos por personas con discapacidad.*

*Por último, la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha prevé en la Ley 12/2001, de 29 de noviembre, de acceso de las personas con discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, lo siguiente: “Un número de plazas equivalente a las no cubiertas por el turno de discapacitados se cubrirá interinamente, en primer lugar por los aspirantes que habiendo participado por dicho turno formen parte de las correspondientes bolsas de trabajo, y en su defecto por el resto de los aspirantes incluidos en las mismas, hasta su cobertura definitiva por cualquiera de los procedimientos de provisión legalmente establecidos”. Dicha previsión tiene reflejo expreso en las convocatorias de listas de empleo para la cobertura de puestos de personal docente no universitario con carácter interino.*

*Así, desde un punto de visto comparado encontramos dos posibles*

*vías para la reserva de plazas de personal docente no universitario para su cobertura con carácter interino a personas con discapacidad: las Comunidades Autónomas que incorporan a la lista de espera una reserva de plazas para personal discapacitado equivalente al número de plazas del turno de reserva para discapacitados que no se han cubierto en el precedente proceso de selección para el ingreso en el cuerpo correspondiente de personal docente no universitario (v.g. Extremadura o Castilla La Mancha); y el modelo de aquellas Comunidades Autónomas que, directamente, establecen, al convocar procesos para la creación de listas de espera para la cobertura con carácter interino de plazas de personal docente no universitario, un cupo de plazas reservado a personas con discapacidad (así, Baleares o Murcia).”*

**Sexta.-** De nuevo debemos incidir en que no compete a esta Institución inmiscuirse en el ámbito reservado a la potestad de autoorganización de la Administración, indicando cuál puede ser la vía más adecuada para introducir una posible reserva de plazas para personas con diversidad funcional al convocar procesos para la provisión de puestos de funcionarios docentes no universitarios por personal interino; si bien entendemos que una mirada a los modelos significados puede resultar útil para determinar cuál es la vía más adecuada para establecer esta medida de discriminación positiva que consideramos justa y proporcionada.

En cualquier caso, atendiendo a la situación que ha dado lugar al presente expediente de queja, -consecuencia a nuestro juicio de la insuficiencia de las medidas establecidas para facilitar el acceso a un puesto de trabajo de personal docente no universitario con carácter interino de las personas con diversidad funcional-, y al objeto de evitar que el problema planteado pueda repetirse en el futuro, consideramos necesario recomendar que se valore por esa Administración la posibilidad de introducir una reserva

de plazas para personas con discapacidad física en los procedimientos para la elaboración de listas de espera para la cobertura de plazas de personal docente no universitario con carácter interino. Ello, por supuesto, garantizando siempre la capacidad de los aspirantes para el desarrollo de los puestos de trabajo, en aplicación del principio de mérito y capacidad que, conforme al artículo 103 de la Constitución, debe regir el acceso a la función pública.

Para concluir, y tal y como se reseñaba en la sugerencia emitida en su momento, *“desde el punto de vista de los criterios de oportunidad, entendemos que la posibilidad referida no sólo resulta útil como mecanismo para hacer más efectivo el derecho de las personas con diversidad funcional de acceder al empleo público en condiciones de igualdad; incluso, y cara a facilitar la integración y aceptación de dicho colectivo, debe valorarse el efecto positivo que el desarrollo de funciones pedagógicas y docentes por parte de personas con discapacidad puede ejercer sobre el alumnado, propiciando la visibilidad y aceptación de ese colectivo y contribuyendo de forma determinante a alcanzar los objetivos fijados por el artículo 49 de la Constitución Española.”*

### **III.- Resolución**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente,

### **SUGERENCIA**

El Departamento de educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón debe valorar la posibilidad de introducir una reserva de plazas para personas con diversidad funcional en los procedimientos para la elaboración de listas de espera para la cobertura de plazas de personal docente no universitario con carácter interino.