



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:

PROPOSICIONES DE LEY

25 de octubre de 2024

Núm. 150-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

125/000008 **Proposición de Ley de reforma parcial del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**

Presentada por la Comunidad Autónoma de Andalucía-Parlamento.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(125) Proposición de ley de Comunidades y Ciudades Autónomas.

Autor: Comunidad Autónoma de Andalucía-Parlamento

Proposición de Ley de reforma parcial del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 22 de octubre de 2024.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

PROPOSICIÓN DE LEY DE REFORMA PARCIAL DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY
DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR
REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE

Exposición de motivos

I

El artículo 103.3 de la Constitución española establece que el acceso a la función pública debe hacerse de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, de manera que se garantice la profesionalidad en la labor desempeñada. En materia de derechos fundamentales, junto al principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución, el artículo 23.2 reconoce el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas con los requisitos que señalen las leyes. Por su parte, el artículo 9.2 del texto constitucional consagra el principio de igualdad real de los individuos y grupos permitiendo medidas de discriminación positiva que remuevan los obstáculos que impidan o dificulten esa igualdad. El 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, establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, regulando aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

A su vez, los principios de mérito y capacidad dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función pública (SSTC 76/1983, 50/1986, de 23 de abril; STC 67/1989, de 18 de abril; STC 193/1987, de 9 de diciembre; STC 73/1998, de 31 de marzo). Es decir, que la igualdad se configura a través de una remisión a los principios de mérito y capacidad, que se materializan a través de procedimientos selectivos que los garanticen y hagan patentes. A la hora de diseñar estos procedimientos selectivos, no puede negarse un amplio margen de libertad tanto al legislador como a la Administración para dotar de contenido concreto en cada caso (STC 269/1994, de 3 de octubre), siempre y cuando se salvaguarde la correcta vinculación entre las pruebas a superar y los puestos de trabajo a desempeñar.

Por otra parte, el legislador constitucional, al consagrar el principio de igualdad en sus vertientes material y formal, obliga a los poderes públicos a realizar políticas inclusivas de las personas con discapacidad en los distintos entornos de la vida social, entre los que sin duda están el del empleo y el del trabajo. En este sentido, las Administraciones públicas son un agente esencial, asumiendo un papel protagonista en las relaciones de trabajo de estas personas, al constituir el empleo público una parte muy importante de nuestro mercado de trabajo.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre del 2000 (LCEur 2000, 3383), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad; promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades, y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración pública.

Las sucesivas reformas del marco jurídico regulador del acceso a la función pública han ido introduciendo, de forma paulatina, mecanismos de inclusión encaminados a integrar a las personas con discapacidad. La reserva de cupos en las ofertas de empleo público, recogida en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, o la adaptación de las pruebas selectivas, prevista en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, son una muestra de la voluntad del legislador en su afán por garantizar el principio constitucional de igualdad en este ámbito. Sin embargo, la inclusión no debe limitarse a factores cuantitativos o a una revisión adaptativa de la característica rigidez procedimental de las pruebas selectivas. Los avances en esta materia deben transformar cualitativamente la manera de entender

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 150-1

25 de octubre de 2024

Pág. 3

los principios de mérito y capacidad, aplicados a la diversidad funcional en este caso, pero también en el conjunto de procesos de selección para el ingreso en la función pública.

Así, la presente reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no se limita a establecer nuevas medidas de inclusión sobre la base de un sistema de acceso de raíz decimonónica, sino que pretende actualizar los principios generales de mérito y capacidad a un paradigma mucho más fiel y adecuado al trabajo que, como funcionario público, se debe realizar. La materialización de esta voluntad pasa por introducir pruebas de selección que puedan medir, de una forma más eficaz y fehaciente, el desempeño práctico de las personas candidatas a la hora de desenvolverse en las tareas asociadas al puesto laboral al que pretenden acceder.

Una de las maneras de conseguir esta adecuación es la introducción de las pruebas de situación, que consisten en la valoración de las capacidades de la persona candidata a través de un ejercicio en el que tenga que realizar algunas de las tareas que configuran el puesto al que se opta. Este es el sentido de la letra e) del artículo 55.2 del citado texto refundido al expresar como principio rector la necesaria adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

En la presente reforma, se añade este mecanismo al artículo 61.2, como método de examen para las personas con discapacidad intelectual, entendiéndolo y valorándolo como más adecuado para cumplir con los principios enumerados y con el espíritu del marco jurídico regulador de la función pública, en atención a la diversidad funcional de las personas con este tipo de discapacidad.

II

El artículo 149.1.18.^a de la CE reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Es por ello por lo que los principios y previsiones generales de acceso a la función pública se recogen en el 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. En concreto, es el capítulo I de su título IV el que establece los principios rectores (artículo 55), los requisitos generales (artículo 56) y también aquellos relativos a las personas con discapacidad (artículo 59). El artículo 61 se dedica a las pruebas selectivas.

Por su parte, el artículo 87.2 de la CE establece la posibilidad de que las Asambleas de las comunidades autónomas puedan remitir a la Mesa del Congreso una proposición de ley, delegando ante dicha cámara un máximo de tres miembros de la Asamblea encargados de su defensa. Esta iniciativa legislativa se recoge en el número 9.º del artículo 106 del Estatuto de Autonomía para Andalucía y se desarrolla en el artículo 172 del Reglamento del Parlamento de Andalucía.

Con base en este título competencial, se remite a la Mesa del Congreso de los Diputados la presente proposición de reforma del 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, consistente en la modificación del punto 2 de su artículo 61, que, en su calidad de normativa básica, deberá servir como marco, a su vez, para los desarrollos legislativos o reglamentarios, así como para la configuración de las ofertas de empleo público que se realicen en los ámbitos correspondientes de las diferentes Administraciones públicas.

Artículo único. Modificación del artículo 61.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el apartado 2 del artículo 61 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente manera:

«2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 150-1

25 de octubre de 2024

Pág. 4

puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59, las pruebas de acceso para las personas con discapacidad intelectual consistirán en una prueba de situación que permita valorar las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.»

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

cve: BOCG-15-B-150-1