

**PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y
EMPLEO PÚBLICO
EN LA
GENERALITAT
VALENCIANA**

INFORME

Valencia, 2.05.2023

AUTORES DEL INFORME

Isabel-Gemma Fajardo García

Secretaria Autonómica de Justicia y Administración Pública (Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública)

David Alfonso Jarque

Director General de Función Pública (Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública)

Elena Albert Roberto

Directora General de Diversidad Funcional y Salud Mental (Vicepresidencia del Consell y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas)

Carmen López Delgado

Directora General de Recursos Humanos. (Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública)

María Ángeles Herranz Ábalos

Directora General de Personal Docente (Conselleria de Educación, Cultura y Deporte)

Àngels Bixquert Sanz

Directora General de Modernización y Relaciones con la Administración de Justicia (Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública)

M^a Teresa Valls Pérez

Subdirectora General de Administración de Personal y Salud Laboral (Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública)

Pedro Sigles Vizcaíno

Subdirector General de Régimen Jurídico y Gestión de Personal Docente (Conselleria de Educación, Cultura y Deporte)

Adolfo José Pino Justo

Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio – INVASSAT.

Encarnación Santolaria Bartolomé

Jefa de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública)

Susana Gómez Granell

Asesora de la Secretaria Autonómica de Justicia y Administración Pública (Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública)

Luis Vañó Gisbert

Presidente Del Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de la Comunitat Valenciana (CERMI-CV)

Mónica Aguado Tamarit

Coordinadora Área Asesoría Jurídica del CERMI CV

PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS

BOE. Boletín Oficial del Estado
CCAA. Comunidades Autónomas
CE. Constitución Española
CEDF. Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional
CEE. Comunidad Económica Europea
CERMI. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.
DA. Disposición Adicional
DF. Disposición Final
DG. Dirección General
DNI. Documento Nacional de Identidad
DOGV. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana
DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea
EBEP. Estatuto Básico del Empleado Público
ET. Estatuto de los Trabajadores
EVAP. Escuela Valenciana de Administración Pública
ILO-OIT. Organización Internacional de los Trabajadores
INAP. Instituto Nacional de Administración Pública
INVASSAT. Servicio de prevención de riesgos laborales.
IRPF. Impuesto Renta de las Personas Físicas
LFP. Ley de Función Pública Valenciana
LGDPD. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad.
LISMI. Ley de Integración Social de los Minusválidos
LOPJ. Ley Orgánica del Poder Judicial
OEP. Oferta de Empleo Público
ONCE. Organización Nacional de Ciegos Españoles
ONU. Organización de las Naciones Unidas
OTS. Órgano Técnico de Selección.
RD. Real Decreto
RRHH. Recursos Humanos
SPRL. Servicio Prevención Riesgos Laborales
STC. Sentencia Tribunal Constitucional
STS. Sentencia Tribunal Supremo
STSJ. Sentencia Tribunal Superior de Justicia
UE. Unión Europea

SUMARIO

Autores.....	1
Abreviaturas	3
I. Introducción.....	9
I.1. Personas con Discapacidad o Diversidad Funcional. Consideraciones terminológicas.....	13
I. 2. La inclusión social a través del empleo	22
I. 3. Tipos de empleo y empleo público.....	25
I. 4. Datos estadísticos	26
II. Reconocimiento y Regulación de los Derechos de las Personas con Discapacidad o Diversidad Funcional en relación con el Empleo Público	31
II. 1. Perspectiva internacional	31
II. 2. Perspectiva de la Unión Europea	33
II. 3. Perspectiva estatal.....	36
II. 4. Reconocimiento y regulación en la Comunitat Valenciana	39
II. 5. Reconocimiento y regulación en la normativa sectorial (Sanidad, Educación y Justicia).....	46
II.5.1. Personal estatutario del servicio de salud	48
II.5.2. Personal docente	49
II.5.3. Personal al servicio de la Administración de Justicia	51
III. Medidas que favorecen el Empleo Público de las Personas con Discapacidad/Diversidad Funcional y el Principio de Igualdad de Trato en el acceso al Empleo Público	57
III.1. El principio de igualdad de trato en el acceso al empleo público y en la promoción interna.....	57

III.2. Razones que justifican la adopción de medidas de acción positiva en el caso de acceso al empleo público de las personas con discapacidad/diversidad funcional.....	61
III.3. Tipos de medidas.....	68
III.3.1. Perspectiva internacional y europea.....	68
III.3.2. Perspectiva nacional (Estado y Comunidades Autónomas).....	72
III.4. Reserva de plazas para personas con discapacidad o diversidad funcional	82
III.4.1. Reserva de cupo de plazas en las ofertas de empleo público.....	85
III.4.2. Convocatorias independientes	93
III.4.3. Reserva y Bolsas específicas para la cobertura temporal de plazas reservadas a personas con discapacidad/diversidad funcional.	96
III.4.4. El análisis de los puestos de trabajo para su desempeño por personas con discapacidad o diversidad funcional	102
III.4.5. La solicitud para optar a las plazas reservadas	107
III.4.6. La no cobertura de las plazas reservadas.....	109
III.5. Medidas específicas en el proceso de selección de empleados públicos.....	116
III.5.1. Solicitud de participación y de adaptaciones necesarias.....	117
III.5.2. Listado de admitidos y preparación del examen: temario en lectura fácil y publicidad del mismo.....	126
III.5.3. Celebración de las pruebas.....	129
III.5.4. Composición y preparación de los Tribunales y Órganos Técnicos de Selección.	133
III.5.5. Relación de personas aprobadas y calificación.....	136
III.5.6. Acreditaciones.	138
III.5.7. Exención en el pago de tasas	145
III.6. Medidas específicas en la adjudicación del puesto de trabajo.....	148
III.7. Medidas específicas en la adaptación del puesto de trabajo.....	151
III.7.1. Acogimiento.....	153
III.7.2. Adaptaciones del puesto de trabajo.....	154
III.7.3. Información y Consulta.....	157
III.7.4. Formación y Sensibilización	158

III.7.5. Apoyos.....	161
III.8. Movilidad y promoción profesional	169
III.8.1. Medidas que favorecen la promoción profesional del empleado público con discapacidad o diversidad funcional.....	170
III.8.2. Medidas que favorecen la movilidad voluntaria de los empleados públicos con discapacidad o diversidad funcional	173
III.8.3. Medidas de protección social	174
III.9. Otras medidas... ..	178
III.9.1. Disponer de información estadística que permita conocer el estado y evolución de las políticas públicas implementadas.....	178
III.9.2. Base de datos de personas con discapacidad	179
III.9.3. Mayor implantación de las nuevas tecnologías en la Administración Pública y en los procesos selectivos	181
III.9.4. Promover la búsqueda de personal con discapacidad idóneo... ..	181
III.9.5. Presencia en los Procesos de Negociación Colectiva	182
IV. La Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional y otros órganos.....	183
V. El Reglamento sobre Empleo Público de las Personas con Discapacidad o Diversidad Funcional.....	194
VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	199
VII. Referencias documentales.....	205
Anexo I.....	206
Anexo II.....	227

I. INTRODUCCIÓN

El presente Informe sobre *Las personas con discapacidad o diversidad funcional y el empleo público en la Administración de la Generalitat Valenciana* nace, como estudio previo y necesario, para llevar a cabo el desarrollo reglamentario de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en relación con el empleo público de las personas con discapacidad, previsto en su disposición final tercera, apartado 5º.

La Ley de Función Pública se aplica directamente al personal funcionario, y al personal laboral empleado público cuando así lo disponga expresamente y, se aplica subsidiariamente al personal docente no universitario y al personal estatutario, en aquellas materias no reguladas en su normativa específica.

Asimismo, puede aplicarse directamente cuando así lo disponga su normativa, respecto del personal al servicio de las Corts Valencianes, de las Instituciones de la Generalitat, del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia y el personal docente e investigador.

Por ello, y dado que los derechos de las personas con discapacidad; las vías de acceso y promoción en el empleo público, e incluso su problemática son, en muchos casos similares; para la elaboración de este Informe hemos querido contar con la colaboración de los responsables de personal de los sectores de personal docente no universitario, personal de la Administración de Justicia y el personal de instituciones sanitarias de la Generalitat. De enorme utilidad ha sido también la colaboración de la Dirección General de Diversidad Funcional y la experiencia práctica de sus centros de valoración y orientación de discapacidades, así como de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Generalitat. El Informe no podía dejar de tomar en consideración las necesidades y sugerencias de las personas con discapacidad, para ello, hemos recurrido a la revisión de los informes existentes elaborados por organizaciones representativas de este sector, y hemos contado con la estrecha colaboración de CERMI.

En definitiva, el Informe se ha realizado bajo la coordinación de la Secretaría Autonómica de Justicia, Interior y Administración Pública, por un grupo de trabajo en el que además han participado:

- la Dirección General de Función Pública, de manera especial, y la Dirección General de Modernización y Relaciones con la Administración de Justicia, de la Consellería de Justicia, Interior y Administración Pública;

- la Dirección General de Diversidad Funcional de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas;

- la Dirección General de Personal Docente de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte;

- la Dirección General de Recursos Humanos de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública, y su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio (INVASSAT).

- el Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de la *Comunitat* Valenciana (CERMI-CV).

En cuanto a la **estructura del Informe**, éste se integra por 7 capítulos y 2 anexos.

Un primer capítulo introductorio, nos aproxima al concepto de diversidad funcional en relación con el concepto de discapacidad; nos pone de manifiesto la relevancia del empleo para la inclusión social de las personas con discapacidad y en este caso, del empleo público en la Administración de la Generalitat, y concluye con datos estadísticos que nos muestran cual es el porcentaje de empleados con discapacidad en esta Administración.

Un segundo capítulo aborda el reconocimiento y regulación de los derechos de las personas con diversidad funcional en relación con el empleo público, desde una perspectiva internacional, comunitaria, estatal y valenciana, tanto en el sector de la función pública como en los sectores de Sanidad, Educación y Justicia.

En el tercer capítulo se analiza la compatibilidad entre el principio constitucional de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, y las medidas de acción positiva dictadas para favorecen el empleo público de las personas con discapacidad; así como, las principales medidas

que suelen establecerse con este fin: reserva de un cupo de plazas en las ofertas de empleo público, convocatorias independientes y bolsas específicas para personas con discapacidad intelectual; medidas específicas en el proceso de selección, desde la solicitud de participación, pasando por las adaptaciones necesarias durante la celebración de las pruebas, el papel de los tribunales o la acreditación de la discapacidad y la compatibilidad para el ejercicio de las funciones del puesto; medidas específicas en la adjudicación del puesto como podría ser el establecimiento de preferencias de adjudicación en favor de la persona discapacitada; medidas específicas en la adaptación del puesto, desde un protocolo de acogimiento, adaptaciones que requiera el puesto de trabajo, información, formación, seguimiento y apoyos. Por último, analizamos otras medidas que favorecen la promoción profesional de las personas con discapacidad una vez son empleados públicos o su movilidad, dentro de la Administración.

El cuarto capítulo se dedica a la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional, de la que se analizan sus actuales funciones y aquellas otras que esta y otra comisión podrían desarrollar principalmente, de carácter estadístico, de coordinación interadministrativa y de seguimiento de la evolución de los empleados públicos con discapacidad en la Administración de la Generalitat, y el quinto, al Reglamento sobre empleo público de las personas con discapacidad.

El Informe culmina como es habitual con las principales conclusiones, y una relación de documentos utilizados en el informe. Y se acompaña de dos anexos, uno sobre posibles adaptaciones a incorporar durante la fase de selección en atención a las diversas deficiencias que pueden presentar las personas con discapacidad, y un segundo anexo que recoge también posibles adaptaciones a incorporar, pero en el puesto de trabajo.

I.1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL. CONSIDERACIONES TERMINOLÓGICAS.

Este informe centra su atención en el acceso a la función pública y promoción profesional de las personas con diversidad funcional, por lo que lo primero que deberíamos concretar es qué es una persona con diversidad funcional, y aclarar si “diversidad funcional” y “discapacidad”, son términos equivalentes o no.

La **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2013**¹ (LGDPD en lo sucesivo) define qué son las personas con discapacidad, en los artículos 4.1. y 4.2, recientemente modificados por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (Disposición final segunda):

“1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos “persona con discapacidad” o “personas con discapacidad” para denominarlas.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran

¹ Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”.

Las principales novedades que ofrece la nueva norma son:

- El mandato dirigido a las administraciones públicas y en general a todos los poderes públicos, para que utilicen la expresión “persona con discapacidad” y no otras.

- La delimitación de persona con discapacidad que hace la ley limita sus efectos a lo previsto en la misma y no como hasta ahora “a todos los efectos”

- Se mejora la redacción del último párrafo del apartado 2º, de manera que, las personas pensionistas que reúnan las condiciones previstas en dicho precepto serán consideradas como que presentan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, pero no en todo caso, sino en relación con determinados derechos regulados en la Ley (a la accesibilidad universal en igualdad de condiciones; a la protección social y, a la igualdad de oportunidades y no discriminación).

La anterior norma parece ofrecer dos conceptos de persona con discapacidad; por una parte, una definición genérica y amplia centrada en la existencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales en la persona que se hacen patentes al interactuar con diversas barreras, con independencia del grado de esas deficiencias; y por otra, un concepto más concreto que se suma al anterior, y según el cual, también (además) tendrán la consideración de personas con discapacidad las que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Esta aparente contradicción deriva de la expresión “*Además de lo establecido en el apartado anterior*”, que no estaba presente en las leyes que vino a refundir la vigente LGDPD, en lugar de “*Ello, no obstante*”, que es lo que decía la Ley 51/2003, de Igualdad (art. 1.2)², y que no añade un nuevo elemento, sino que lo concreta a los efectos de la presente ley; y así es cómo hay que interpretar la norma.

² Según este precepto: “2. *Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*”

En cuanto al último párrafo, cuando indica que se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los **pensionistas** de la Seguridad Social que reúnan las condiciones señaladas, podría pensarse que será de difícil aplicación dado que, la jubilación es precisamente causa de extinción de los contratos de trabajo³ y de la relación de servicio de los empleados públicos⁴. Sin embargo, como recuerda la directora general de Diversidad Funcional, también cabe entender que, la percepción de una pensión de incapacidad permanente total es incompatible con el desempeño de un puesto de la misma categoría o grupo profesional, pero puede ser compatible con otro tipo de actividad laboral en la misma empresa o en otra distinta. Téngase en cuenta que, el artículo 198.1 de la Ley General de la Seguridad Social establece que *“En caso de incapacidad permanente total, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total”*. Por tanto, cabe interpretar

Las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial, contempladas en esta Ley, serán de aplicación a las personas con discapacidad con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad. En todo caso, las Administraciones públicas velarán por evitar cualquier forma de discriminación que afecte o pueda afectar a las personas con discapacidad.

Ello, no obstante, a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional”.

Como puede verse, el texto refundido en lugar de aclarar el texto legal original, como sería su cometido (art. 82. 5 CE), introduce confusión, porque, no es lo mismo decir: *“Ello, no obstante, a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad”*, que: *“Además de lo establecido en el apartado anterior, y a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad”*.

³ Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (art. 49.1 f).

⁴Ley de Función Pública de la Comunitat Valenciana 4/2021, de 16 de abril (art. 73).

que un pensionista de incapacidad permanente puede acceder, si reúne las condiciones de titulación, edad u otras, en principio, a un empleo público y acceder, en virtud de esta equiparación, al turno reservado para personas con discapacidad.

Las **situaciones de discapacidad se califican en grados** según su alcance. Dicha calificación del grado de discapacidad se realiza por equipos multiprofesionales y responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos que marca el Estado (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado, y a partir del 20 de abril de 2023, el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, que sustituye y deroga el anterior).

En todo caso, las calificaciones y valoraciones que realizan estos equipos multiprofesionales y el reconocimiento del grado de discapacidad que otorgan los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y el IMSERSO en las ciudades de Ceuta y Melilla, tienen “*validez ante cualquier organismo público y en todo el territorio del Estado*”.

El **Estatuto Básico del Empleado Público**⁵ (EBEP en lo sucesivo) regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 LGDPD, esto es, sólo aquellas a quienes se les haya reconocido el grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento (art. 59). En el mismo sentido se manifestaba la anterior Ley valenciana de Función Pública⁶ (LFP 2010, en lo sucesivo) al señalar: “*En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento*” (art. 55.1).

La vigente **Ley de Función Pública de 2021 (LFP)** utiliza un lenguaje con una pretensión de mayor integración, haciendo una diferenciación de cupos de reserva específicos para diversos colectivos (en concreto para discapacidad intelectual y enfermedad mental); y al regular el régimen aplicable a las personas con discapacidad señala: “*En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las*

⁵ Aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁶ Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, ...” (art. 64).

Por otro lado, a diferencia del EBEP, emplea una redacción que sirva a futuro, remitiéndose a la legislación básica estatal, de modo que cualquier cambio y/o mejora que se produjese en aquel ámbito podría tener efectos a nivel de la función pública valenciana.

Esta legislación como vimos parece ofrecer un doble concepto de discapacidad: amplio, vinculado a cualquier tipo de deficiencia física, mental, intelectual y sensorial; y limitado (grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%), para ser titular de derechos, beneficios o medidas de acción positiva. La referencia que la vigente LFP hace a la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad hay que entenderla realizada exclusivamente al apartado 2º del art. 4, y no a su apartado 1º, y ello por las siguientes razones: a) ese era el sentido en la ley original refundida y el que había que haber conservado; b) es el concepto de discapacidad utilizado en todas las demás legislaciones, generales y específicas, como vimos, que regulan el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, y c) porque al tratarse de una norma que establece excepciones al principio de igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas de acceso al empleo público, las mismas sólo deben aplicarse cuando formalmente se haya reconocido el grado mínimo de discapacidad del 33%, que es el que otorga la condición legal de persona con discapacidad.

En relación con la otra cuestión planteada, esto es, si “diversidad funcional” y “discapacidad” son términos equivalentes o no, cabe decir que el término “discapacidad”, a pesar de su generalización, no resulta plenamente satisfactorio y tiene sus detractores. En concreto, el Movimiento de Vida Independiente, surgido en la década de los 70 en E.E.U.U. reivindica un nuevo enfoque de la discapacidad y una nueva denominación. Este colectivo de personas defiende que las causas que originan la discapacidad no son científicas sino sociales; la raíz del problema está, en su opinión, en las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados a todos.

Los términos con que se han venido definiendo estas personas (discapacidad, minusvalía, incapacidad, invalidez, inutilidad) parecen limitantes y algunos de ellos claramente despectivos, y no contribuyen a

superar la discriminación de la que han venido siendo objeto. Por ello, se plantea la necesidad de proponer un nuevo término que no tenga connotaciones negativas⁷.

Así es como durante la década del 2000 se acuña el concepto de “**diversidad funcional**”. Este concepto no refleja negatividad, sino que pone el acento en la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar las tareas habituales de manera diferente a la mayoría de la población. Con este cambio de denominación se quiere llamar la atención también sobre las necesidades de este colectivo, que no busca protección, sino que reclama derechos.

El término Diversidad Funcional se introduce en la Comunitat Valenciana por Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, que en el art. 10, dentro de la estructura de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, crea la Dirección General de Diversidad Funcional⁸.

Poco después, confluyeron dos iniciativas sobre el tema: una de la Administración (Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas), que promovió una serie de modificaciones, a través de la Ley de Medidas, para resolver las incongruencias y armonizar la normativa existentes; y otra, una iniciativa legislativa en Les Corts, a propuesta del CERMI, que adaptó la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad, a la Convención internacional de derechos de las personas con discapacidad.

El art. 14 de la Ley 21/2017, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat introduce la Disposición adicional única de la Ley 11/2003, indicando que:

⁷ ROMANACH, Javier y LOBATO, Manuel “Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano”, *Foro de Vida Independiente*, mayo 2005. Disponible en: <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

⁸ La Dirección General de Diversidad Funcional “*asume las funciones de propuesta, programación y ejecución de las políticas generales en materia de atención a las personas con discapacidad, promoción de la autonomía personal, así como la coordinación de centros propios, asistencia social a personas con enfermedad mental crónica y equipamiento de centros*”.

“Las referencias que en la presente ley y los textos normativos y disposiciones generales de la Generalitat se efectúan a «personas con discapacidad», se entenderán realizadas de forma indistinta a «personas con discapacidad o diversidad funcional».

Poco después, la **ley 9/2018** de 24 de abril, modificó la Ley 11/2003 del Estatuto de las Personas con Discapacidad. Según su Exposición de Motivos, *“la Ley debe actualizarse incorporando una terminología semántica, utilizada con toda normalidad, como es la de diversidad funcional, que en esta ley se introduce atendiendo a una creciente sensibilidad social”.*

La Disposición adicional de la Ley 9/2018 modifica también el preámbulo de la Ley 11/2003, con el fin de justificar la nueva terminología. Dice en concreto: *«Asumiendo la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud, aprobada en el mayo de 2001, por la Organización Mundial de la Salud, en la que se tomó la decisión de reemplazar los conceptos «deficiencia», «discapacidad» y «minusvalía», esta Ley ha optado por utilizar indistintamente el término «discapacidad» o «diversidad funcional» como un término genérico, inclusivo y respetuoso con las personas que tienen limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.»*

En efecto, con la aprobación de la ley 9/2018, se incorpora a la Ley 11/2003 y otras posteriores, como la ley de función pública 4/2021, las expresiones “discapacidad” y “diversidad funcional”, como de uso indistinto, hasta el punto de que, su artículo 25.3, ofrece la misma definición para ambas expresiones: *“atendiendo a la definición legal de las mismas contenida en el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013”* (LDPD) (visto al inicio de este apartado).

La reforma terminológica que lleva a cabo la Ley 9/2018 merece algún comentario.

Por una parte, se presentan como análogas dos expresiones, concebidas en su origen como alternativas, una referida a problemas de salud, y otra, a problemas de tipo social. Por ello, algunos autores como López Mainieri opinan que la discapacidad y la diversidad funcional no pueden ser conceptos

usados como sinónimos pues representan diferentes etapas en la evolución conceptual de la terminología utilizada⁹.

Por otra parte, la referencia que se hace en la Disposición Adicional de la Ley 9/2018 a que, en la Clasificación Internacional de Funciones, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS en lo sucesivo) tomó la decisión de reemplazar los conceptos «deficiencia», «discapacidad» y «minusvalía», debe matizarse. En particular, la OMS reconoce que los términos utilizados en la clasificación pueden, a pesar de todos los esfuerzos realizados, estigmatizar y etiquetar; y como respuesta a esto, se tomó la decisión al inicio del proceso de revisión de abandonar totalmente el término "minusvalía" debido a su connotación peyorativa en inglés y de no utilizar el término "discapacidad" como nombre de un componente, sino como término genérico global.

Sin embargo, reconoce que, la difícil pregunta de cómo referirse a los individuos que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, todavía perdura, y añade: *“La CIF utiliza el término "discapacidad" para denominar a un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social. Por múltiples razones, cuando se hace referencia a individuos, algunos prefieren la utilización del término "personas con discapacidades" y otros prefieren "personas discapacitadas". Teniendo en cuenta esta divergencia, no existe una práctica universal que pueda ser adoptada por la OMS. Por lo tanto, se consideró no apropiado que la CIF adoptara una posición determinada en relación con este tema, respetando el principio de que las personas tienen el derecho de ser llamadas como ellas elijan”*¹⁰. Realmente la CIF no renuncia al término discapacidad, como si lo hace respecto del de minusvalía, y, por otra parte, no hace referencia alguna al término “diversidad funcional”.

Por último, si como dice la CIF, las personas tienen el derecho de ser llamadas como ellas elijan, debería tenerse en cuenta el estudio promovido

⁹ LOPEZ MAINIERI, Wendy, “Discapacidad o diversidad funcional, ¿Quién decide?” *Revista Autonomía Personal*, INSERSO, 8.07.2019, p.37. Disponible en:

https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_diversidad/eu_def/adjuntos/afondo-9-14.pdf

¹⁰ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 262, Disponible en: <https://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

por CERMI y elaborado por la Clínica Jurídica por la Justicia Social de la Universitat de València: *El ordenamiento jurídico español y las personas con discapacidad: entre la autodeterminación y el paternalismo*. Este estudio avala la expresión “persona con discapacidad” como la terminología más adecuada para referirse a este colectivo, frente a otras que “invisibilizan” y que se corresponden con “actitudes paternalistas y eufemísticas”.

Este estudio destaca la **necesidad del uso del término persona con discapacidad**, tal y como exige la Disposición Adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Así mismo, alude a la Convención de Nueva York sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006, que considera la expresión personas con discapacidad como la referencia más adecuada hacia este colectivo.

Según este estudio *“desde el plano sociológico se evidencia la relevancia de construir una identidad colectiva propia, definida por ellos y ellas, sin imposiciones externas que esconden intenciones paternalistas o sobreprotectoras o formas de actuar que lleven a una minoración de su dignidad. La identidad propia de la que hablamos es imprescindible. Aquí yace la importancia de una terminología que ellos mismos, como colectivo, consideren adecuada y representativa”*.

El presidente de CERMI CV, durante la presentación del estudio manifestó: *“pedimos, tanto a los representantes políticos como a los medios de comunicación, que no nos cambien el nombre, porque eso supone invisibilizar problemáticas propias, además de no contar con nosotros para definir cómo queremos ser nombrados”*¹¹.

Como hemos visto, esta reivindicación ha sido acogida en la Ley de Empleo de 2023, mediante la cual se ha modificado el art. 4.1 de la LGDPD que ordena a la Administración a utilizar la expresión “persona con discapacidad”.

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, al regular el acceso al empleo público se refiere a las personas con discapacidad o diversidad funcional y dice que, se consideran como tales

¹¹ <https://www.cermi.es/es/actualidad/noticias/cermi-y-cermi-cv-presentan-un-estudio-jur%C3%ADdico-que-avala-la-expresi%C3%B3n-%E2%80%98persona>

“las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional” (art. 64.1 LFP).

Por tanto, a la vista del actual marco jurídico cambiante, y de los objetivos de este informe, que analiza la regulación que la LFP dedica a las “Personas con discapacidad o diversidad funcional” en su condición de empleados públicos (art. 64), mantendremos el uso de ambas expresiones como equivalentes en referencia a las personas (personas con discapacidad o diversidad funcional) pero no al grado de discapacidad, que corresponde determinar de acuerdo con la normativa básica estatal y, por tanto no existe, ni se puede hablar de grado de diversidad funcional.

I.2. LA INCLUSIÓN SOCIAL A TRAVÉS DEL EMPLEO.

Según ha declarado Naciones Unidas: *“El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”*¹²

Así mismo, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) ha recomendado que *“Al elaborar legislación sobre el derecho a trabajar y su aplicación mediante políticas de empleo nacional, debe tenerse particularmente en cuenta la prohibición de la discriminación en el acceso al trabajo. Además, la legislación debe procurar facilitar la entrada en el mercado laboral de grupos específicos, como las personas de edad, los jóvenes, las personas con discapacidad y sobre todo las mujeres”*¹³.

¹² Comité DESC de las Naciones Unidas, en su Observación general núm. 18 (2005)

¹³ Manual para parlamentarios núm. 26 (Unión Interparlamentaria 2016). Este Manual es fruto de la labor conjunta de la Unión Interparlamentaria y las Naciones Unidas (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos).

En esta línea, el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD)** nace con el objeto de garantizar el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que el resto, a través de, entre otras medidas, el acceso al empleo (art.1).

Este derecho se desarrolla en el Capítulo VI de la Ley (arts. 35 a 47), que comienza reconociendo y garantizando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (art. 35); la igualdad de trato (art. 36); los diversos tipos de empleo que pueden desarrollar (art. 37); la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral (art. 38), y las ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad (art. 39).

Una vez reconocido el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el art. 37 establece como finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de estas personas, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación; y ordena a las administraciones públicas competentes que fomenten las oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y que promuevan los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

En el mismo sentido, la recién aprobada **Ley 3/2023 de Empleo**, no sólo insiste en la aplicación de las anteriores medidas previstas en el art. 39 LGDPD en favor de las personas con discapacidad; ordena a los servicios de empleo procurar, prioritariamente, el acceso de dichas personas al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como la sostenibilidad del empleo protegido” (art. 54.1); y declara que colectivos vulnerables como son las personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite o personas con trastorno del espectro autista, se considerarán de **atención prioritaria** a los efectos de dicha ley, y por tanto, tanto el Gobierno como las comunidades autónomas, adoptarán programas específicos destinados a fomentar su empleo y el desarrollo de su empleabilidad (art. 50.1). Esta ley reconoce a continuación, como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: *“las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud*

mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento”.

Como vemos, tener empleo constituye uno de los factores de mayor importancia para la consecución del objetivo de la plena inclusión en la vida social de las personas con discapacidad pues, además de constituir garantía de subsistencia digna, les permite alcanzar un nivel máximo de desarrollo.

Sin embargo, parece que estos objetivos están lejos de ser alcanzados. El Informe anual del INE *El Empleo de las personas con discapacidad*, que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados, parados) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años y con discapacidad oficialmente reconocida, revela la tremenda dificultad que encuentran las personas con discapacidad para incorporarse establemente al mercado laboral. Efectivamente, lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. Según los datos publicados en fecha 15 de diciembre de 2021 (datos de 2020), últimos recabados, la tasa de empleo (personas con discapacidad trabajando por cuenta propia o ajena) fue del 26,9% (27 personas de cada 100), más de 39 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad.

Pero no sólo cuesta encontrar empleo también mantenerlo. Así lo refleja el SEPE en el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal* (Datos 2021), publicado en el mes de abril de 2021. La representatividad del colectivo ha aumentado gradualmente en los últimos diez años, si en 2008, de cada cien parados dos eran personas con discapacidad, en 2021 esa cifra se ha duplicado. La mayoría de las personas con discapacidad y desempleadas son mujeres (tasa de desempleo superior en un punto).

Desde CERMI se insiste en que, si el empleo decente es medio principal de socialización, realización personal, participación en la comunidad y aportación a la sociedad para cualquier persona, en el caso de las personas con discapacidad, el empleo es fuente determinante de autonomía económica y, por tanto, base para un proyecto de vida libremente elegido y para la

inclusión en la comunidad, sin dependencias impuestas. El tejido asociativo apela también a la necesidad de **acceso al empleo público**, que encierra un elevado potencial de generación presente y futura de puestos de trabajo para personas con discapacidad, que no se están aprovechando en toda su amplitud, por lo que es necesario dirigir la mirada a esta vía de inclusión laboral, para amplificarla e intensificarla.

I.3. TIPOS DE EMPLEO Y EMPLEO PÚBLICO.

Continuando con la **LGDPD**, su artículo 37.2 establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través del **empleo protegido** (en centros especiales de empleo y enclaves laborales), el **empleo autónomo** (individual o asociado en cooperativa) y el **empleo ordinario**, dentro del cual se incluye el empleo público, el cual se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia (art. 37.3).

No obstante, con el fin de garantizar la plena igualdad en el trabajo, la norma exige a todos los empresarios la adopción de medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad. Se trata de medidas que favorezcan la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad, en función de las necesidades de la persona y obligaciones de reservar un porcentaje de los puestos de trabajo a personas con discapacidad (art. 40 y 42), como veremos más adelante.

La regulación del empleo ordinario se encuentra con carácter general en el **Estatuto de los Trabajadores**. Esta ley es aplicable a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario que en principio puede ser público o privado. Sin embargo, la ley excluye de su ámbito regulador: *“La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”* (art. 1.3.a ET).

Quedan excluidos de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores, la relación de servicios de los funcionarios públicos, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

Los empleados públicos se rigen por el **Estatuto Básico del Empleado Público**, (EBEP) y en la Comunitat Valenciana, también por la **Ley de Función Pública** (LFP). Quedan fuera de la aplicación directa de estas leyes, otros empleados públicos que, por razón del sector en el que prestan sus servicios, se regirán por su **normativa específica** (Sanidad, Educación y Justicia).

Los empleados públicos se clasifican en: a) funcionarios de carrera; b) funcionarios interinos; c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y d) personal eventual (art.8 EBEP y art. 16 LFP).

I. 4. DATOS ESTADÍSTICOS.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (**ILO-OIT**), se calcula que hay más de mil millones de personas con discapacidad en el mundo (15% de la población mundial), la mayoría de ellas (80%) en edad de trabajar. Pero estas personas, sobre todo las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas e informativas que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, por lo que experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de tener una protección social insuficiente¹⁴.

¹⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>. En cuanto a los retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad se señalan: tienen más probabilidades de ser inactivas (7 de cada 10 son inactivas, ni trabajan ni están en el paro); se enfrentan a barreras en la educación (tienen el doble de probabilidades de tener un nivel educativo inferior al básico, y la mitad de probabilidades de tener un nivel educativo avanzado); tienen más probabilidades de estar desempleadas (su tasa media de desocupación es del 7,6% frente al 6% de las personas sin discapacidad); tienen la mitad de probabilidades de estar empleadas (alrededor de un tercio de estas personas en edad de trabajar se encuentran en ocupación); tienen más probabilidad de trabajar en la economía informal o por cuenta propia (sobre todo en países en desarrollo); suelen ganar menos; las personas jóvenes tienen más probabilidades de no estar en ocupación, educación o formación (*neet* o *ninis*).

En **España**, según datos del Instituto Nacional de Estadística sobre el empleo de las personas con discapacidad, en 2020 había 1.933.400 personas con discapacidad (oficialmente reconocida) en edad de trabajar (el 6.3% de la población total); de las cuales, 663.900 estaban en activo y 516.300 ocupados, un 4% más que en 2019, siendo la tasa de paro de este colectivo del 22,2%. La mayoría de los trabajadores en 2020 eran asalariados (89,6%), con contrato indefinido (75%), en jornada completa (82,2%) y desempeñaban su actividad en el sector Servicios (81%). Por tipo de discapacidad, la mayoría de las personas con discapacidad reconocida, tienen alguna discapacidad física (876.600); mental (340.800); intelectual (200.000) o sensorial (184.000).

Tomando en cuenta la tasa de actividad de las personas con discapacidad por comunidades autónomas, en 2020, la tasa en la Comunitat Valenciana es del 33,7%, ligeramente inferior a la media nacional (34,3).

En la **Comunitat Valenciana**, la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, a partir de los datos que ofrece el INE, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), elabora el informe estadístico anual de Diversidad Funcional y Salud Mental.

Según el Informe de 2021, la población con discapacidad en edad de trabajar es de 160.642 personas y el tipo de discapacidad más frecuente es la osteoarticular (23,87%); mental (19,50%); enfermedad crónica (16,89%) e intelectual (14,25%).

En el análisis de la evolución del empleo para personas con discapacidad, vemos una disminución paulatina de los niveles de paro entre 2015 y 2021, y una mejora progresiva de los niveles de empleo.

Centrando la atención en el **empleo público** en la Comunitat Valenciana, según la información que ofrece del Boletín estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Ministerio de Hacienda y Función Pública), de Julio de 2022, la Generalitat Valenciana cuenta con 162.482 empleados públicos (sin incluir las universidades). Por otra parte, según datos facilitados por la Secretaría Autonómica de Hacienda (Dirección General de Presupuestos) y Conselleria de Sanidad, el número de empleados públicos de la Generalitat de los cuales se dispone información relativa a

algún grado de discapacidad reconocida es de 4.490. El porcentaje de empleados públicos con discapacidad en la Generalitat es por tanto del **2,76%**. Si tomamos como referencia en cambio, el personal de la Administración de la Generalitat, en Julio 2022, el número de empleados con discapacidad era de 1.143 y el número total de empleados públicos era de 19.443, lo que representa el **5,87%**. No obstante, cabe recordar que el objetivo a conseguir según la LFP (art. 64.1) es alcanzar el **3%** de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública; en nuestro caso sería en la Administración de la Generalitat, de acuerdo¹⁵.

¹⁵ Esta conclusión también se justifica porque no todas las consellerías y entidades tienen la misma disponibilidad de poder ofertar plazas para personas con discapacidad, especialmente para discapacidad intelectual. Como dice la Conselleria de Educación, la oferta OPE de esta consellería sólo convoca plazas en los Cuerpos A1 y A2 y por lo tanto se requiere titulación de Grado o de Grado y Máster para participar.

EMPLEADOS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA GENERALITAT VALENCIANA

ENTIDAD	PERSONAL ADM.GRAL	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL JUSTICIA	PERSONAL SANIDAD	SUBTOTAL TOTAL
AFGA	5				
ASRE	2				
ATMV	1				
ATV	12				
GV	1.016	1.052 ¹⁶	166	2129 ¹⁷	4363
ICV	5				
IVAJ	7				
IVE	1				
IVIA	4				
INVASSAT	5				
LABORA	85				
					4490
Empleados	19.443	68.545	5.521	69.883	162.482
Porcentaje	5,87%	1,53%	3,00%	3,04%	2,76 %

¹⁶ Desde la Conselleria de Educación se informa que la discapacidad que pueda tener el personal docente en el ámbito educativo, solo se declara de forma voluntaria en los procesos selectivos de ingreso a los cuerpos docentes, pudiéndose declarar también para las retenciones del IRPF en nómina, pero que lo más frecuente es que no se declare y ello provoca una subestimación del número de empleados públicos docentes con una discapacidad reconocida.

¹⁷ Según la Conselleria de **Sanidad** los trabajadores que tienen registrada una discapacidad en la Aplicación de Nóminas de IISS son **2.129** de un total de 69.883, lo que representa el **3,04 %**. De estos, 1.921 tienen discapacidad superior o igual al 33% e inferior al 65% y no necesitan ayuda de terceras personas y no tienen movilidad reducida, y 53 necesitan ayuda de terceras personas o tienen movilidad reducida. Por último, 155 trabajadores tienen discapacidad superior o igual al 65%.

II. RECONOCIMIENTO Y REGULACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL EN RELACIÓN CON EL EMPLEO PÚBLICO.

Hoy en día no cabe duda de que la discapacidad debe abordarse con un enfoque basado en derechos, y no meramente asistencialista. Es, sobre todo, a partir de la Convención de Naciones Unidas de 2006 a la que luego haremos referencia, que cambia el planteamiento meramente proteccionista sobre la discapacidad, y se adopta el principio de autonomía.

Frente a la proclamación formal de la igualdad, no cabe que la atribución efectiva de los derechos o de la capacidad para ejercerlos se limite a los sujetos que se consideran “normales”. Por el contrario, los derechos corresponden a todos los seres humanos, y todos ellos deben poder elegir libremente su plan de vida y actuar de acuerdo con el mismo¹⁸.

Entre esos derechos cabe citar el derecho al empleo público de las personas con discapacidad, derecho que se concreta en varios aspectos como: el derecho a acceder al empleo, a los ajustes que precise su puesto de trabajo, a la formación, a conservar el puesto o a promocionar dentro de la Administración. En los siguientes apartados vamos a ver cómo se reconoce y regula (en su caso) este derecho en el ámbito internacional, comunitario, estatal y en la Comunitat Valenciana, haciendo también expresa referencia a la normativa específica aplicable a los empleados públicos en el sector de la Sanidad, la Educación y la Justicia.

II. 1. PERSPECTIVA INTERNACIONAL.

El reconocimiento del Derecho de las personas con diversidad funcional a acceder al empleo público (funcionario o no) y a los ajustes que precise su puesto de trabajo, constituye, por tanto, una manifestación más del derecho

¹⁸ ASIS ROIG, R. *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013, pp. 50-51.

que tienen todos los seres humanos a perseguir su bienestar material en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Estos derechos son reconocidos a nivel internacional, tanto por la Organización de las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y Pactos Internacionales de Derechos Internacionales; como por la Organización Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia (1944) o en el Convenio n.º 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (art. 1), y toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a igual salario por igual trabajo (art. 23).

Por su parte, según el Convenio n.º 111, ratificado por España (BOE 291, de 4.12.1968), los Estados miembros se comprometen a implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (art. 2).

Esta igualdad de todos los seres humanos, también en materia de empleo, alcanza como no podía ser de otra manera, a las personas con discapacidad.

Así fue reconocido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006 (Convención ONU 2006 en lo sucesivo) y ratificada por España en noviembre de 2007 (BOE 96, de 21 abril 2008). Según esta convención, los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás; lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando las medidas pertinentes (art. 27.1).

III. 2. PERSPECTIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea ha estado comprometida desde su constitución (Tratado CEE de 1957) en la necesidad de fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores (art. 117), y en combatir la discriminación de las personas con discapacidad. La Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores adoptada en Estrasburgo en diciembre de 1989 reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas con discapacidad.

El 27 de noviembre de 2000, el Consejo de la Unión Europea aprobó la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva UE, 2000, en lo sucesivo), con el objeto de luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de discapacidad. Con este fin, la Directiva recomienda la adopción de medidas eficaces y prácticas como, acondicionar el lugar de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. El artículo 5 establece que, con el fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva, continua, cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

La Directiva se aplica a todas las personas, tanto del sector público como privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: a) las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción; b) el acceso a todos los niveles de orientación profesional, formación profesional y formación laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, y la afiliación y participación en una organización de trabajadores (art. 3.1).

En términos similares, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C364) de 18 de diciembre, en su art. 26, titulado “*Integración de las personas discapacitadas*” establecía: “*La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad*”. Precepto que se reitera íntegramente, incluso en su número, en la actual Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2012 (DOUE C326/391, de 26.10.2012).

En 2010, la Unión Europea ratificó la Convención de Naciones Unidas de 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; y la Comisión Europea publicó la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, la cual establecía un Plan de acción para que las personas con discapacidad pudieran disfrutar plenamente de sus derechos. Uno de los objetivos de la Estrategia era “*permitir que muchas más personas con discapacidad se ganen la vida en el mercado laboral abierto*”.

Un nuevo impulso a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad tuvo lugar con la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en noviembre de 2017. Su Principio 17 señala: “*Las personas con discapacidad tienen derecho a un apoyo a los ingresos que garantice una vida digna, servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad, y un entorno laboral adaptado a sus necesidades*”.

Otras iniciativas de la UE que pueden citarse son: la Directiva de Accesibilidad de Bienes y Servicios de 2019, clave para fomentar la accesibilidad de las personas con discapacidad, o los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEI) 2014-2020, que han dispuesto de recursos para apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por último, cabe mencionar la Unión de la Igualdad: Estrategia sobre derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 aprobada en marzo de 2021 por la Comisión Europea.

Esta Estrategia se basa en los resultados de la anterior (2010-2020), y parte de la constatación de que, a pesar de los avances realizados en la última

década, las personas con discapacidad aún se encuentran con obstáculos considerables y corren mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

El objetivo de esta Estrategia es avanzar hacia una situación en la que, con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual, todas las personas con discapacidad en Europa puedan hacer valer sus derechos humanos, disfruten de igualdad de oportunidades y de participación en la sociedad y la economía, y puedan decidir dónde, cómo y con quién viven, puedan circular libremente en la Unión, independientemente de sus necesidades de ayuda y no sufran discriminación.

Esta nueva Estrategia reforzada tiene en cuenta la diversidad de las discapacidades, entre las que cabe mencionar las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo (de acuerdo con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), que a menudo resultan invisibles.

La Comisión Europea pide a los Estados miembros que contribuyan a esta nueva Estrategia reforzada como marco para las acciones de la Unión y para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

El Parlamento Europeo se muestra especialmente preocupado ante la dificultad de acceso al empleo de las personas con discapacidad, en la medida en que ello afecta no sólo a la integración social de estas personas sino también, al crecimiento económico de la Unión Europea. Según un estudio realizado en 2020 a nivel de la Unión Europea, sólo el 50,6% de las personas con discapacidad estaban empleadas, frente al 74,8% de las personas sin discapacidad. Además, la discapacidad no se considera un fenómeno marginal, según datos de Eurofound en su cuarta encuesta europea sobre calidad de vida (2016), el 28% de los encuestados de la UE declaran vivir con un problema de salud física o mental crónico (o de larga duración), una enfermedad o una discapacidad que les dificulta sus actividades diarias¹⁹.

19

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf)

I. 3. PERSPECTIVA ESTATAL.

La **Constitución Española de 1978** reconoce la igualdad ante la ley de todas las personas (art. 14), y ordena a los poderes públicos que promuevan las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva (art. 9.2). Por lo que hace a las personas con discapacidad, el art. 49 ordena a los poderes públicos que realicen una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los “disminuidos” físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos, entre otros, el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 35.

La primera respuesta legal a este mandato constitucional la encontramos en la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de minusválidos (LISMI).

Veinte años más tarde, coincidiendo con el Año Europeo de las Personas con Discapacidad (2003), con ánimo de completar esta ley y de impulsar las políticas de equiparación de las personas con discapacidad e impulsar la accesibilidad universal, se aprobó la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ambos textos se han integrado finalmente, en el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión Social (**LGDPD**) al que hicimos referencia anteriormente.

Esta Ley nace con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de personas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación (art. 1).

Por lo que hace al derecho al empleo, el art. 37 (LGDPD) establece como finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad, de ocupación e inserción laboral, de las personas con discapacidad; así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación.

A tal fin, las administraciones públicas competentes deben fomentar sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promover los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; y recuerda que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través del empleo ordinario, en empresas y administraciones públicas, del empleo protegido, y del empleo autónomo. En cuanto al acceso al **empleo público** se remite a lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia.

La normativa reguladora del empleo público actualmente en vigor (Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleo Público, R.D. Legislativo 5/2015) exige como requisito para acceder a éste, entre otros, el de **poseer capacidad funcional para el desempeño de las tareas** (art. 56.1.b EBEP). Como complemento, la Ley contempla a continuación ciertas medidas que favorecen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, y su desarrollo, como que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo de las plazas para ser cubiertas por estas personas, incluso que se hagan convocatorias independientes para personas con determinado tipo de discapacidad, o que durante el proceso selectivo se adopten medidas que establezcan las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios que necesiten estas personas, etc. (art. 59).

Estas medidas de acción positiva no estaban previstas inicialmente; se introducen en nuestro derecho con la Ley 23/1988, que modifica la **Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública**. Esta ley incorporó una **disposición adicional (19ª)**, que obligaba, en las ofertas de empleo público, a reservar un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, de modo que progresivamente se alcanzase el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superasen las pruebas selectivas y que, en su momento, acreditaran el indicado grado de

discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Esta norma se modificó más tarde con la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, con el fin de incrementar el cupo del 3 al 5 por ciento, y fue desarrollada por el **Real Decreto 2271/2004**, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y establece diversas medidas como:

a) La reserva de plazas para personas con discapacidad (convocatorias ordinarias con reserva de plazas, convocatorias en turno independientes, reserva de plazas en promoción interna y en las convocatorias de personal temporal)

b) Adaptaciones y ajustes razonables, en los procesos selectivos.

c) Adjudicación de los puestos de trabajo y, en su caso, adaptación de puestos.

d) Adaptaciones en cursos de formación y otras medidas favorecedoras de la integración.

Este Real Decreto, a su vez ha sido desarrollado por la **Orden Ministerial PRE/1822/2006**, de 9 de junio, que establece los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Ambas normas siguen vigentes a la espera de su actualización, siendo el principio general el de que la adaptación *“no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar”*.

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público** derogó en parte la Ley 30/1984 e incorporó un art. 59 titulado “Personas con discapacidad”, similar a la anterior disposición adicional 19^a pero incorporando un segundo párrafo ordenando a cada Administración Pública la adopción de 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.

Este artículo 59, en su primer párrafo, fue modificado más tarde, por el art. 11 de la **Ley 26/2011, de adaptación de la normativa a la Convención**

Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, a la que hicimos referencia anteriormente. Con esta reforma se incorporan dos novedades. Por una parte, se eleva el cupo de plazas de la oferta pública que deben ser cubiertas por personas con discapacidad, de cinco a siete; y por otra, se diferencia dentro de ese cupo, un 2% de las plazas ofertadas que deben serlo en favor de personas que acrediten una discapacidad intelectual.

Este texto es el actualmente vigente en el art. 59 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En relación con las **personas sordas** cabe destacar la **Ley 27/2007**, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas, en particular, el derecho al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

Como conclusión cabe decir que la legislación vigente a nivel estatal en la materia se concreta principalmente en la **LGDPD**; el **EBEP**, la **Orden HFP/688/2017** que establece las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en la Administración General del Estado; el **RD 2271/2004** que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad; la **Orden PRE/1822/2006**, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad y la **Ley 27/2007** sobre lengua de signos y apoyo a la comunicación de las personas sordas y con discapacidad auditiva.

II. 4. RECONOCIMIENTO Y REGULACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

El **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**, aprobado por Ley Orgánica 5/1982, fue parco en materia de derechos en su versión original. El art. 2 reconocía como derechos de los valencianos, los establecidos en la Constitución y en el Estatuto, y a continuación ordenada a

la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, a promover las condiciones para que la libertad e igualdad de los ciudadanos y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y a facilitar la participación de los valencianos en la vida política económica, cultural y social. Este objetivo de igualdad y de participación se relaciona con todos los ciudadanos, también con las personas con discapacidad.

Con la reforma del Estatuto por Ley Orgánica 1/2006, se incorpora un Título II dedicado a los derechos de los valencianos y valencianas, entre cuyas normas caben destacar los artículos 10 y 13.

El **artículo 10** atribuye a la Generalitat la obligación de defender y promover los derechos sociales y universales de las personas; y centra su actuación, primordialmente, en la no discriminación, y en los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica.

El **art. 13** ordena a la Generalitat que, conforme a la Carta de Derechos Sociales, garantice en todo caso, a toda persona afectada de discapacidad, el derecho a las prestaciones públicas necesarias para asegurar su autonomía personal, su integración socio profesional y su participación en la vida social de la comunidad.

La Generalitat procurará, asimismo, a las personas afectadas de discapacidad, su integración por medio de una política de igualdad de oportunidades, mediante medidas de acción positiva, y garantizará la accesibilidad espacial de las instalaciones, edificios y servicios públicos.

Por último, en su párrafo tercero, este artículo 13 dispone que “*La Generalitat garantizará el uso de la lengua de signos propia de los sordos, que deberá ser objeto de enseñanza, protección y respeto*”, derecho que como vimos, también recoge la **Ley 27/2007** del Estado.

La Comunitat Valenciana cuenta con un **Estatuto de las Personas con Discapacidad aprobado por Ley 11/2003**, de 10 de abril (EPD), que regula la actuación de las administraciones públicas en relación con la atención y promoción del bienestar y calidad de vida de las personas con discapacidad, y en particular adopta medidas para su inserción laboral y su permanencia en el mercado ordinario de trabajo.

En relación con el empleo público, esta Ley, a diferencia de la LGDPD, que remite a la legislación correspondiente en materia de función pública, entra a regular la materia, estando actualmente superada esta regulación por la ley valenciana de función pública.

No obstante, lo anterior, conviene tener en cuenta que el Estatuto de las Personas con Discapacidad, en su art. 25. 3º, contemplaba la obligación de reservar un cupo no inferior al 5% de las plazas anuales convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, siempre que superasen las pruebas selectivas, en la modalidad que establezca por tipo de discapacidad, y en su momento acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Este párrafo 3º sufrió dos modificaciones en poco tiempo.

a) Por una parte, a través de la Ley 21/2017, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, se eliminó la referencia al cupo de plazas a cubrir por personas con discapacidad, sustituyéndose por *“En las ofertas de empleo público de la Generalitat, la reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad o diversidad funcional se realizará conforme a lo dispuesto en la legislación básica estatal y ley autonómica reguladora de la función pública valenciana”*.

b) Más tarde, con la Ley 9/2018, de 24 de abril, se modifica ampliamente el Estatuto de las Personas con Discapacidad, con el fin de adaptarse a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006. En esta ocasión, se modifica de nuevo el art. 25.3²⁰ y se añade un nuevo art. 27 bis titulado “Empleo público”²¹.

²⁰ Según el reformado artículo 25.3: *“En las ofertas de empleo público, la Generalitat reservará en las convocatorias anuales un cupo de plazas no inferior al 7% o a aquel porcentaje y sus cuotas específicas que se establezcan en la Ley de ordenación de la función pública valenciana, para ser cubiertas por personas con diversidad funcional o discapacidad, atendiendo a la definición legal de las mismas contenida en el artículo 4.2 del Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de modo que se alcance, como mínimo, el 2% o porcentaje superior que establezca la normativa específica, de los efectivos totales de la administración pública valenciana”*.

²¹ El art. 27 bis por su parte, establece: *“La conselleria u organismo de la Generalitat con competencias en materia de administración pública promoverán y adoptarán las medidas necesarias para el acceso de las personas con diversidad funcional o discapacidad al*

El Estatuto carecía de disposiciones sobre igualdad de trato en materia de acceso al empleo público en la línea de la LGDPCD; con esta reforma se insiste en la igualdad de trato y no discriminación también desde esta perspectiva, y se incorporan derechos nuevos a partir de la Convención de Naciones Unidas de 2006 (como los ajustes razonables, o la asistencia personal).

Centrándonos en la **legislación valenciana en materia de función pública**, la norma a la que se refieren los artículos 25 y 27 bis del Estatuto de las Personas con Discapacidad es la LFP 2010, que fue modificada más tarde por la Ley 11/2017 de 19 de mayo.

La LFP 2010, como el EBEP, exigía para poder acceder al empleo público, poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que fueran necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas (art. 53. 1 c); lo que debía acreditarse una vez aprobado, mediante certificación médica (art. 53.3). Como complemento a lo anterior, se regulaba en el art. 55 ciertas medidas que favorecen el empleo público de las personas con discapacidad:

- a) En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, de modo que, al menos, se alcance el dos por ciento de los efectivos totales.
- b) La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.
- c) La administración, cuando sea necesario, realizará las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en el procedimiento selectivo que garanticen la participación en igualdad condiciones.
- d) Podrán preverse convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con discapacidad, con pruebas selectivas específicas que se adapten a sus discapacidades concretas.

empleo público y su permanencia en él, sobre la base de no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades. El acceso al empleo público y las vicisitudes en su desempeño, se regirán por lo dispuesto en la normativa específica reguladora de la materia”.

- e) Superado el proceso, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y,
- f) en su caso, se realizará una formación práctica tutorizada, con la finalidad de hacer efectivo el desempeño del puesto de trabajo.

Como principales novedades de la norma, respecto del EBEP cabe destacar, que alcanzar el 2 por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública, no es un objetivo final sino mínimo (“*que, al menos se alcance el dos por ciento*”). El párrafo 2º, incorporado en 2017 parece destinado a identificar quienes se beneficiarán del cupo de vacantes reservadas, pero con poca fortuna. El EBEP más claramente habla de personas con discapacidad que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas (art. 59.1). Por último, el apartado 3º añade otras medidas posibles como, prever convocatorias independientes de procedimientos selectivos con pruebas selectivas específicas adaptadas a las discapacidades concretas de las personas aspirantes, o una vez superado el proceso selectivo, medidas como formación práctica tutorizada.

El contenido de esta norma tuvo su correspondiente desarrollo posterior, con el **Decreto 3/2017, de 13 de enero**, que aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, y la **Orden 18/2018, de 19 de julio**, sobre regulación de las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat. Ambas normas establecen medidas para garantizar el acceso y la permanencia en el empleo público de las personas con discapacidad.

La LFP (2010) fue derogada por la vigente **Ley 4/2021 de 16 de abril, de Función Pública Valenciana (LFP)**. La nueva ley incorpora diversas menciones a los derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional en relación con el empleo público:

- a) La Ley considera como principio y fundamento de actuación de la función pública valenciana, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional (art. 2, o).
- b) La Escuela Valenciana de Administración Pública (EVAP) asume entre sus funciones: velar por la igualdad en el acceso de las personas con

discapacidad o diversidad funcional en las convocatorias y en la gestión de los procesos de selección y promoción; y garantizar la adopción efectiva de los medios de apoyo necesarios con criterios unificados. (art. 11.6).

- c) En cuanto a la modificación de la adscripción orgánica de los puestos de trabajo, deberán respetarse los derechos que protegen la inclusión de las personas con discapacidad (art. 50.5).
- d) El art. 62 establece los requisitos de acceso al empleo público y entre otros: la necesidad de poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas (art. 62.1.c); lo que deberá acreditarse una vez superadas las pruebas selectivas, mediante el correspondiente certificado médico oficial (art. 62.2), y respecto a las personas con discapacidad, que acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas (art. 64).
- e) El art. 64 titulado “Personas con discapacidad o diversidad funcional” integra parcialmente los arts. 59 del EBEP y 55 de la LFP 10/2010. Entre las novedades que presenta frente a las anteriores, cabe destacar: la incorporación de la referencia a la diversidad funcional, el concepto de discapacidad, la elevación de los porcentajes y la inclusión de un porcentaje mínimo de las plazas para las personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- f) El art. 67 al regular los Órganos Técnicos de Selección, exige que se garantice su formación por parte del EVAP en materia de discapacidad y diversidad funcional.
- g) Entre los derechos individuales del personal empleado público se recoge la no discriminación por razón de discapacidad o diversidad funcional (art. 76.1 k).
- h) Así mismo, el personal empleado público debe respetar los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitar toda actuación que pueda producir discriminación por razón de discapacidad o diversidad funcional (art. 98.4).
- i) Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo sin titular adscrito, pero quedarán excluidos los puestos que tengan adscrito personal por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional

o de violencia de género o a consecuencia de rehabilitación después de la pérdida de la condición de personal funcionario por jubilación por incapacidad permanente para el servicio. (art. 114.3).

- j) En materia de movilidad voluntaria se prevé el cambio de puesto por motivos de discapacidad o diversidad funcional. En particular, establece el art. 123 que el personal funcionario de carrera que lo solicite podrá adscribirse a puestos de trabajo en la misma unidad administrativa o localidad como en diferente, cuando por motivos de discapacidad o diversidad funcional no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo.
- k) Además, las administraciones públicas, podrán adscribir el personal funcionario a puestos de trabajo en diferente unidad administrativa o localidad previa solicitud del interesado, fundamentada en motivos de discapacidad o diversidad funcional (art. 124).
- l) El personal empleado público que haya solicitado cambio de lugar por motivos de discapacidad o diversidad funcional no podrá ser adscrito temporalmente, en los casos previstos en el artículo 128.2²².
- m) En el caso de que se sancione a un empleado público por la comisión de infracciones que supongan discriminación por razón de la discapacidad o diversidad funcional, el sancionado tendrá la obligación de acudir a cursos formativos para su prevención (art. 173.2).
- n) Al personal de los entes del sector público instrumental de la Generalitat que no estén incluidos en el art. 3, les serán de aplicación las previsiones de esta ley referentes al acceso al empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional (Disposición adicional primera).
- o) La administración de la Generalitat estudiará y promoverá las actuaciones necesarias que posibiliten, a través de las nuevas tecnologías, la implantación gradual de las lenguas de signos para la adecuada atención de la ciudadanía que lo requiera. Así mismo, se realizarán las actuaciones que hagan posible la valoración del conocimiento de las lenguas de signos en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público. La administración de la Generalitat

²² Esta medida de protección ya estaba prevista en el Decreto 3/2017 (arts. 82.2, 83.4 y 84.4).

también implementará las actuaciones necesarias para implantar gradualmente otras medidas de apoyo a la comunicación, bien sea por canales telemáticos, bien presenciales, a fin de cumplir el principio de accesibilidad universal. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, Braille, dispositivos multimedia de fácil acceso, sistemas de apoyo a la comunicación oral y lengua de signos, sistemas de comunicación táctil y otros dispositivos que permitan la comunicación (Disposición Adicional 12ª).

- p) Los procedimientos de cambio de puesto por motivos de discapacidad o diversidad funcional deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de los mismos (Disposición Adicional 16ª).
- q) Por último, en materia de desarrollo reglamentario, la Disposición Final Tercera, en su apartado 5º establece que en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley (20.05.2021) el Consell aprobará el Reglamento que regule el empleo público de las personas con discapacidad.

Como conclusión puede decirse que la legislación vigente en la materia en la Comunitat Valenciana se concreta principalmente en el **EPD de 2003**; la **LFP de 2021**, y el **D 3/2017**, que aprueba el Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Movilidad del personal de la función pública valenciana sin que se haya aprobado en el plazo previsto el reglamento que debe regular el empleo público de las personas con discapacidad.

II. 5. RECONOCIMIENTO Y REGULACIÓN EN LA NORMATIVA SECTORIAL (SANIDAD, EDUCACIÓN Y JUSTICIA)

Con independencia de la vocación de aplicación universal y de norma de referencia, que tienen el Estatuto Básico del Empleado Público (como decía la exposición de motivos del EBEP de 2007), sus normas no se aplican a todo el personal empleado público.

Como dice el vigente EBEP en su art. 2.3: “*El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en este Estatuto, excepto el capítulo II del título III*” (el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, y la evaluación del desempeño), con algunas excepciones. Pero en todo caso, las normas del EBEP tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación (art. 2.5 EBEP).

Por otra parte, su art. 4 añade que las disposiciones del EBEP sólo se aplicarán directamente al personal al servicio de la Administración de Justicia cuando así lo disponga su legislación específica.

En el mismo sentido, puede citarse la Ley Valenciana de Función Pública 4/2021, cuyos arts. 3 y 4 delimitan su ámbito de aplicación en los siguientes términos:

- Por una parte, dicha ley se aplica al personal funcionario, al laboral empleado público y al personal eventual, que presten sus servicios en la Administración de la Generalitat, lo que comprende el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la presidencia de la Generalitat y de cada una de las consellerias (art. 3.1 a)
- Por otra, el personal docente no universitario y el personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias del servicio valenciano de salud se regirá por lo dispuesto en su normativa específica y, subsidiariamente, en aquellas materias no reguladas en dicha normativa, por la presente ley, a excepción de los artículos relativos a las retribuciones complementarias, la movilidad interadministrativa y la promoción profesional. No obstante, lo anterior, las previsiones de evaluación del desempeño del artículo 137, serán de aplicación a este personal (art. 3.2).
- La presente ley también se aplicará al personal funcionario o laboral empleado público gestionado por la conselleria competente en materia de sanidad, sin perjuicio de que puedan dictarse disposiciones reglamentarias específicas para adecuarla a las peculiaridades propias de dicho sector (art. 3.4)

- Por último, el personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia, dependiente de la Generalitat, se rige por su legislación específica. En estos casos, la LFP solo se aplicará directamente cuando así lo disponga su legislación específica (art. 4).

Igualmente, no será de aplicación al personal empleado público en estos sectores de la Administración, el Decreto 3/2017, que aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, ni la Orden 18/2018, que regula las bolsas de empleo temporal, como expresamente excluyen de su ámbito de aplicación (arts. 3.4 y 1.3, respectivamente).

II.5.1. Personal estatutario del servicio de Salud.

La normativa estatal aplicable a los empleados públicos del sector de la **Salud** es la **Ley 55/2003**, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Esta ley establece las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud. Su aplicación se extiende al personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias tanto de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas como, de la Administración General del Estado. Estas bases podrán ser desarrolladas por normativa específica de la Comunitat Valenciana, y en lo no previsto en la normativa específica y en los pactos y acuerdos que resulten de la negociación colectiva, se aplicará al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Generalitat Valenciana (art. 2.2).

La ley 55/2003, en su art. 30.6 reconoce y regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. En particular establece:

“En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento, o al porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de cada servicio de salud, siempre

que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas, procediéndose, en su caso, a la adaptación de las pruebas de selección a las necesidades específicas y singularidades de estas personas”.

En desarrollo de la anterior Ley, el Consell aprobó por **Decreto 192/2017** de 1 de diciembre, el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud. El decreto reserva un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con grado de diversidad funcional igual o superior al 33% de las cuales al menos un 2% serán personas que acrediten diversidad funcional intelectual y como novedad, incorpora el derecho preferente de las personas aprobadas con diversidad funcional intelectual para la elección de aquellas plazas ofertadas que estén próximas a su residencia habitual (art. 13.5).

II.5.2. Personal Docente.

La **Ley Orgánica 2/2006** de 3 de mayo, de Educación, establece las Bases del régimen estatutario de la función pública docente (DA 6^a); regula la ordenación de la función pública docente y las funciones de los cuerpos docentes (D.A 7^a); y determina, entre otros aspectos, los requisitos para el ingreso al cuerpo de funcionarios docentes (DA 9^a) y el ingreso y promoción interna de éstos (DA 12^a). La Ley hace constantes referencias al personal con discapacidad en su condición de estudiante, pero no como empleado público.

La Ley se ha desarrollado mediante el **Real Decreto 276/2007**, de 23 de febrero, que aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes. Éste, apenas hace una mínima referencia a que, en los términos que establezca la legislación aplicable a las distintas Administraciones, se establecerá en la convocatoria

de acceso al empleo público, el porcentaje de reserva correspondiente a las personas con discapacidad cuyo grado de “minusvalía” sea igual o superior al 33 por ciento. Las convocatorias también deberán determinar qué hacer con las plazas desiertas en los distintos turnos y sistemas de acceso una vez concluidos. Propone su acumulación a las plazas de ingreso libre, salvo que, en relación con las plazas reservadas para personas con discapacidad, la Administración educativa convocante establezca cosa distinta (art.10).

El escaso reconocimiento y regulación del acceso al empleo público de las personas con discapacidad en la legislación estatal contrasta con lo previsto en la **Orden 45/2021**, de 28 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en el cuerpo de maestros, y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por personal funcionario del mismo cuerpo. Esta Orden toma como referentes legislativos, tanto el anterior Reglamento como, la legislación estatal y valenciana de función pública para regular numerosas medidas que favorecen el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional.

La citada Orden comienza recordando que el sistema de ingreso en la función pública docente es por concurso-oposición, que incluirá una fase de prácticas que también constituirá parte del proceso selectivo. Así mismo, recuerda que el órgano competente de la comunidad autónoma convocante realizará la convocatoria para la provisión de plazas autorizadas una vez aprobada su respectiva oferta de empleo, “*con sujeción en todo caso a las normas de función pública que les sean de aplicación*”, como señala el art. 3 del RD. 276/2007.

Las Bases del procedimiento selectivo de ingreso en el cuerpo de maestros, recoge, por aplicación de la LFP (art.64) la reserva de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos “*en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad*” y se acredite su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas (base 1.1).

Las Bases también recogen otras medidas específicas en relación con el proceso de selección (base 1.2): asignación de plazas (base 1.3.2); acumulación de las plazas reservadas no adjudicadas (base 1.4); requisitos para participar por la reserva de plazas para personas con diversidad

funcional (base 2.1.3); procedimiento de solicitud de tasa reducida, de reserva de plaza o de adaptaciones de tiempo o medios (bases 3.1.1; 3.3 y 3.5); posible ampliación de la composición del Tribunal de 5 a 7 personas (base 5.2.1), y adaptaciones de tiempos y medios en la realización de los ejercicios (base 5.14).

II.5.3. Personal al Servicio de la Administración de Justicia.

La **Constitución Española**, en su art. 122 remite a una ley orgánica del poder judicial la regulación del estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

La **Ley Orgánica 6/1985**, del Poder Judicial, de 1 de julio, contempla aspectos de los estatutos jurídicos de jueces y magistrados (libro IV); letrados de la Administración de Justicia (Libro V) y de los funcionarios al servicio de dicha administración y de otro personal (Libro VI).

La Ley, a lo largo de su articulado recoge diversas medidas en favor de las personas con discapacidad, así como en relación con su acceso al empleo público. En particular merecen destacarse los arts. 301.8; 482 y DA 14^a.

El **art. 301.8** se ubica en el capítulo dedicado al ingreso y ascenso en la Carrera Judicial de jueces y magistrados. Con el fin de garantizar la independencia de éstos, la Constitución (art. 122.2) encomienda al Consejo General del Poder Judicial las funciones relativas a su nombramiento, ascensos, inspecciones y régimen disciplinario. Estas competencias se encuentran desarrolladas en la LOPJ (art. 560).

En particular, el art. 301.8 LOPJ contempla una reserva de plazas de jueces y magistrados, no inferior al 5% de las vacantes, para ser cubiertas por personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes. Para garantizar la igualdad de oportunidades y compensación de desventajas, deberán adaptarse los procesos selectivos a las necesidades de estas personas; así como, una vez superados dichos procesos, se procederá a las adaptaciones y ajustes razonables que requieran los puestos de trabajo y el entorno laboral del centro o dependencia pública

donde desarrollen su actividad. Esta norma ha sido desarrollada en el **Reglamento 2/2011**, de la Carrera Judicial aprobado por el CGPJ el 28 de abril de 2011. Este Reglamento dedica su capítulo III al Ingreso en la carrera judicial de las personas con discapacidad, remitiendo a la LGDPD el concepto de persona con discapacidad y regulando diversas medidas de apoyo, tanto para acceder al empleo (cupos de plazas, adaptaciones en las pruebas selectivas, prelación en la adjudicación), como en el puesto de trabajo, o participación en cursos de formación (preferencias, adaptaciones, etc.). Así mismo, se regula la reserva de plazas en caso de promoción y especialización de jueces y magistrados (art. 25).

El **art. 482**, se ubica en el Libro VI de la LOPJ, que tiene por objeto la determinación del estatuto jurídico, de los funcionarios que integran los Cuerpos de Médicos Forenses, de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Técnicos Especialistas del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, de Tramitación Procesal y Administrativa, de Auxilio Judicial y de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Estos cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia tendrán el carácter de **cuerpos nacionales** (art. 470), lo que les permite solicitar plaza vacante en cualquier punto del Estado.

Las **competencias** respecto de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia que hemos visto corresponden “*al Ministerio de Justicia o, en su caso, a las comunidades autónomas con competencias asumidas, en las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuada, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario. En los mismos términos, el Gobierno o, en su caso, las comunidades autónomas con competencias en la materia aprobarán los reglamentos que exija el desarrollo de este libro*” (art. 471). En definitiva, el personal funcionario de carrera de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia se regirá por las normas contenidas en la LOPJ, por las disposiciones que se dicten en su desarrollo (de carácter estatal o autonómico) y, con carácter supletorio, en lo no regulado expresamente en las mismas, por la normativa del Estado sobre Función Pública (art. 474).

El **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana** atribuye a ésta el ejercicio de *“todas las facultades que la Ley Orgánica del Poder Judicial reconozca o atribuya al Gobierno del Estado”* (art. 36.1. 1º). La Comunitat Valenciana tiene competencia por tanto para desarrollar la LOPJ en las materias anteriormente señaladas; sin embargo, no se ha desarrollado esta competencia y se aplica el Reglamento estatal de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre.²³

El art. 482 LOPJ regula también la oferta de empleo público de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. Según establece, las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria serán objeto de una única oferta de empleo público anual, que se elaborará de conformidad con los criterios para el sector público estatal establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para conformar esa oferta única, las comunidades autónomas determinarán en sus respectivos ámbitos territoriales las necesidades de recursos humanos respecto de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia sobre los que han asumido competencias y lo pondrán en conocimiento del Ministerio de Justicia.

El Ministerio de Justicia elaborará la oferta de empleo público integrando las necesidades de recursos determinadas por las Comunidades Autónomas con las existentes en el resto del territorio del Estado que no haya sido objeto de traspaso y la presentará al Ministerio de Hacienda y Función Pública, quien la elevará al Gobierno para su aprobación. Una vez aprobada la oferta de empleo público, el Ministerio de Justicia procederá a la convocatoria de los procesos selectivos.

En las ofertas de empleo público que convoque el Ministerio se reservará un cupo no inferior al **siete** por ciento de las vacantes para ser cubiertas *“entre personas con discapacidad, consideradas como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de*

²³ Las resoluciones de la Dirección General de Modernización y Relaciones con la Administración de Justicia, de la Conselleria de Justicia, relativas a convocatorias para provisión de plazas de la Administración de Justicia, se fundamentan en la LOPJ y en el Real Decreto 1451/2005.

Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes en la forma que se determine reglamentariamente” (art. 482.5).

Según la LOPJ la competencia para desarrollar por reglamento la anterior norma y todo el Libro VI de la Ley, es del Estado y de las comunidades autónomas que, como la valenciana, hayan asumido competencias en la materia. Sin embargo, el reglamento que ha asumido el desarrollo de las materias propias de este Libro (ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y rehabilitación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia) ha sido el Reglamento aprobado por **Real Decreto 1451/2005**, de 7 de diciembre, del Ministerio de Justicia. A pesar del tenor literal del art. 471 de la LOPJ, este reglamento parece excluir la competencia reglamentaria de las comunidades autónomas en la materia al establecer que, en todo lo no previsto en la LOPJ “*y en este reglamento, se aplicará con carácter supletorio lo establecido en las normas del Estado sobre función pública, sin perjuicio de las disposiciones complementarias que, en el ejercicio de las competencias reconocidas en dicha ley orgánica, dicten en estas materias las comunidades autónomas con traspasos recibidos, disposiciones que, en todo caso, deberán respetar lo establecido en este reglamento” (art. 1.2).*

Dejando a un lado las dudas que pueda suscitar esta norma sobre su ámbito de aplicación, interesa destacar que el citado Reglamento establece diversas medidas que favorecen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad:

a) Las ofertas de empleo público reservaran un cupo (no inferior al 5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, que acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes. Si las plazas cubiertas no superan las reservadas, las no cubiertas se acumularán al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10% (art. 4)

b) En la convocatoria de prueba selectiva se señalará el modo en que las personas con discapacidad deberán formular, en su caso, la

petición de las adaptaciones posibles, en cuanto a tiempo y medios, para la realización de las pruebas (art. 17.5).

c) En los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos de funcionarios serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas, sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes. La realización de las pruebas tendrá lugar en condiciones de igualdad con los demás aspirantes, sin perjuicio de las posibles adaptaciones en cuanto a tiempo y medios para las personas con discapacidad que así lo soliciten. A tal efecto, los tribunales podrán requerir informe y, en su caso, colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o de las comunidades autónomas.

Si en el desarrollo de los procesos selectivos se suscitara dudas al Tribunal respecto de la capacidad del aspirante con discapacidad para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios del cuerpo al que se opta, sólo podrá recabar el correspondiente dictamen del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, de la comunidad autónoma correspondiente. En este supuesto, en tanto se emita el dictamen el aspirante podrá participar en el proceso selectivo, quedando en suspenso la resolución definitiva sobre su admisión o exclusión hasta la recepción del dictamen (art. 19).

d) Los aspirantes con discapacidad deberán acreditar su condición, así como la compatibilidad funcional con el cuerpo al que acceden, mediante certificación expedida por los órganos oficiales competentes. Asimismo, en el caso de funcionarios con discapacidad deberán acreditar la compatibilidad funcional para el cuerpo al que acceden mediante certificación expedida por los órganos oficiales competentes (art. 23. 1 y 3).

e) En caso de convocatoria de concursos específicos para cubrir puestos de trabajo singularizados, si se opta por realizar entrevistas para valorar aptitudes concretas, *“Los aspirantes con alguna discapacidad podrán pedir, en la solicitud de participación, las posibles adaptaciones de tiempo y medio para la realización de las entrevistas”* (art. 49.3).

Por último, la **Disposición Adicional Decimocuarta de la LOPJ** establece algunas medidas con el fin de favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad a las dependencias y servicios judiciales. Se trata de medidas que, si bien están más orientadas a los usuarios de los servicios que a los trabajadores, su implantación beneficiará a todos. Dice en particular esta norma: *“La accesibilidad para personas con discapacidad y mayores de dependencias y servicios de carácter jurisdiccional constituye un criterio de calidad, que ha de ser garantizado por las autoridades competentes. Las dependencias y servicios judiciales de nueva creación deberán cumplir con las disposiciones normativas vigentes en materia de promoción de la accesibilidad y eliminación de barreras de todo tipo que les sean de aplicación. Las Administraciones y autoridades competentes, en la esfera de sus respectivas atribuciones, promoverán programas para eliminar las barreras de las dependencias y servicios que por razón de su antigüedad u otros motivos presenten obstáculos para los usuarios con problemas de movilidad o comunicación”*.

III. MEDIDAS QUE FAVORECEN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD/DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Hemos visto hasta el momento como, tener empleo, en todas sus manifestaciones, sigue siendo uno de los principales factores para hacer posible la inclusión social de las personas con discapacidad, y hemos visto también como, el marco jurídico que nos es de aplicación, en toda su extensión, reconoce y regula el derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo público y a desarrollar en el mismo su carrera profesional en las mismas condiciones que los demás empleados públicos.

En este apartado vamos a ver qué medidas deben o pueden adoptarse para favorecer el acceso al empleo público, su desarrollo en condiciones y la promoción profesional de las personas con diversidad funcional.

No obstante, antes de pasar al análisis de estas medidas, hemos querido comenzar recordando un principio básico de acceso a la función pública, como es el principio de igualdad de trato consagrado en la Constitución Española; las razones que justifican la adopción de medidas específicas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad y la compatibilidad de éstas con dicho principio.

III.1. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA PROMOCIÓN INTERNA.

Como una manifestación más del principio de igualdad, presente en los arts. 9.2 y 14 de la Constitución Española²⁴, el art. 23.2 proclama que los

²⁴ Recordemos que el art. 9.2 establece que: “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos*

ciudadanos, “*tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*”. Así mismo, el art. 103.3 establece que la ley regulará: el estatuto de los funcionarios públicos; el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

En desarrollo de los principios de igualdad de trato y no discriminación previstos en los artículos 9.2, 10 y 14 (CE), se ha aprobado recientemente la **Ley 15/2022**, de 12 de julio²⁵. Esta ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, y entre otras, prohíbe cualquier discriminación por razón de discapacidad (art. 2.2).

La Ley 15/2022 persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral²⁶. En todo caso,

en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”; y según el art. 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

²⁵ En el ámbito comunitario, cabe citar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (citado anteriormente en el apartado II.2); aunque realmente, la igualdad de trato y no discriminación constituye uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea desde su función, y ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de esta. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE, en su artículo 1 proclama que la dignidad humana es inviolable y en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22), la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26).

²⁶ Según la Exposición de motivos de la ley, es una ley de garantías “*que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen*”, porque, “*como han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan*”. Se trata de una ley general,

afecta expresamente al empleo público, en los siguientes aspectos: acceso, promoción del empleo, condiciones de trabajo y formación en el empleo público (art. 3.1.b).

El derecho a la igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación (directa o indirecta) por razón de las causas previstas en el art. 2.1 de la Ley (entre ellas, la discapacidad). Se considera discriminación directa, *“la situación en que se encuentra una persona, o grupo en que se integra, que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable”* (art. 6. 1, a); y añade: *“Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”*. La discriminación indirecta se produce cuando *“una disposición, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas”*.

La Ley 15/2022, después de proclamar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, regula ciertos aspectos de la aplicación de este principio en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. Entre otros, regula la aplicación de este derecho en el ámbito del **empleo por cuenta ajena**. En particular, según el art. 9:

“frente a las leyes sectoriales” y, por tanto, *“opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación”*. Por último, es una ley integral porque *“pretende hacer frente de manera omnicomprensiva a todas las formas de discriminación”*, y así puede verse en la delimitación de su ámbito subjetivo de aplicación (art. 2.1) donde toma como referencia el art. 14 de la Constitución y, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), *“incorpora expresamente los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo”*.

“1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo²⁷.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley.”

El principio constitucional de igualdad impregna también la legislación sobre **función pública**, tanto estatal como autonómica.

El EBEP establece como uno de los fundamentos de su actuación la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional (art. 1. 3, b); este principio rige tanto en la selección del personal funcional como laboral (art. 11.3). Así mismo, el principio de igualdad debe regir la progresión en la carrera profesional y promoción interna de los empleados públicos (art. 14.c y art. 18). También se reconoce como derecho individual de los empleados públicos, el de no discriminación por causa de (entre otros) discapacidad (art. 14.i); se establece el deber de los empleados públicos de basar su conducta en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación (entre otras) por razón de discapacidad (art. 53); y se considera como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por esta causa (art. 95.2 b) previéndose su sanción en los arts. 96 y 98.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, encontramos en la LFP, entre los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana como instrumento para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la administración: la igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia en el acceso y en la promoción

²⁷ Téngase en cuenta que el Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 16 de noviembre de 2022, ha acordado admitir a trámite el recurso de inconstitucionalidad número 6706/2022, contra el artículo 4, apartado 4; artículo 9, apartado 1; artículo 13, apartado 2; artículo 20, apartado 2; y artículo 47, apartados 2, 3 d) y 4 d), de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación («B.O.E.» 24 noviembre)

profesional (art. 2, 1) y la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional (art. 2, o).

Más adelante, la LFP establece que, todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen entre otros, los principios de igualdad, mérito y capacidad, y de accesibilidad universal (art. 60); y que los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley (art. 61).

Como hemos visto, la legislación a todos los niveles consagra el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación (directa o indirecta) por causa entre otras, de discapacidad de la persona. Este principio se extiende también a toda la normativa aplicable a la función pública, y como hemos visto, el acceso al empleo público y la promoción profesional se fundamentan en los principios de igualdad, mérito y capacidad. También hemos visto como la normativa sobre función pública reconoce el derecho de los empleados a no ser discriminados por razones de discapacidad, así como impone el deber de todo empleado público de respetar los derechos fundamentales y evitar toda actuación que pueda producir discriminaciones, entre otras, por razón de discapacidad.

III.2. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN EL CASO DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y DE PROMOCIÓN INTERNA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD/DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Pero los principios de igualdad de trato y de no discriminación que acabamos de ver, no son absolutos. La propia Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación, admite que podrán establecerse diferencias de trato cuando *“los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población*

necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad” (art. 2.2).

El derecho a la igualdad protegido por la Ley 15/2022 exige, en principio, la ausencia de toda discriminación por las causas previstas en el art. 2.1. Como hemos visto, se vulnera el derecho a la igualdad cuando se producen discriminaciones, sean directas o indirectas (art. 4.1). Sin embargo, la ley no considera discriminación, “*la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla*” (art. 4.2). Esto es, no se considera discriminación las diferencias de trato o medidas de acción positiva, orientadas a compensar la desventaja que sufren determinadas personas por causa de su condición o situación (por ejemplo: discapacidad).

El art. 6.7 de la Ley, define las acciones positivas, como: “*Se considerarán acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social*”.

La Ley 15/2022 es de aplicación – como vimos- a numerosos ámbitos, entre ellos al “*Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público*”. Por tanto, en relación con el empleo público debe prevalecer la igualdad de trato, pero si existen desventajas que perjudican a colectivos como las personas con discapacidad, se podrán adoptar medidas de acción positiva (diferencias de trato) para compensar las mismas.

Medidas de acción positiva podemos encontrar entre otros ámbitos, en la legislación de función pública.

En el EBEP, al establecer en su art. 56, los requisitos generales para poder participar en los procesos selectivos, contempla entre otros, tener “la nacionalidad española” y poseer “la capacidad funcional para el desempeño de las tareas”. Sin embargo, a continuación, la ley establece

algunas excepciones,²⁸ y medidas de acción positiva en favor de las personas con discapacidad. Así, el art. 59, bajo el título de personas con discapacidad, recoge algunas medidas como la reserva de un cupo de vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, y ordena a las administraciones a adoptar 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.

Así mismo, la LFP regula en su art. 62 los requisitos generales de participación en los procedimientos selectivos, y entre ellos se exige tener la nacionalidad española y disponer de las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones o tareas, lo que habrá de acreditarse mediante certificado médico oficial. Como complemento a esta norma, los arts. 63 y 64 regulan el acceso al empleo público de nacionales de otros Estados y de personas con discapacidad o diversidad funcional. El art. 64 recoge, diversas medidas de acción positiva en favor de las personas con discapacidad, similares a las previstas en el art. 59 del EBEP.

En definitiva, frente al principio de igualdad de acceso a la función pública y a la promoción profesional que consagra la legislación de función pública, las medidas específicas de acción positiva que recogen los arts. 59 del EBEP y 64 LFP en favor de las personas con discapacidad, no se consideran discriminatorias conforme a la Ley 15/2022 (art. 2.2) porque *van destinadas a favorecer la incorporación al trabajo de determinados colectivos, como las personas con discapacidad, que se encuentran por esta causa en una situación de desventaja.*

La Ley 15/2022 consigue conjugar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, con el principio de igualdad de trato y no discriminación que favorece el acceso al empleo público a las personas con discapacidad.

Con anterioridad a la aprobación de esta Ley, la compatibilidad se fundamentaba principalmente, al margen de las normas internacionales, en

²⁸ En favor del acceso al empleo público de nacionales de otros Estados (art. 57) y acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales (art. 58):

el mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española, conforme al cual “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”; lo que incluye la participación en el empleo público.

No obstante, ilustrar la necesidad de adoptar medidas específicas para las personas con discapacidad en el empleo público tenía que pasar por descartar el pretendido enfrentamiento jurídico entre los citados principios constitucionales. Tanto la jurisprudencia como la doctrina se habían manifestado al respecto.

El **Tribunal Constitucional** tuvo oportunidad de pronunciarse sobre este particular en la **Sentencia 269/1994, de 3 de octubre**²⁹. La recurrente fue preterida para ocupar una plaza en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias al otorgar preferencia a otro aspirante que con discapacidad sensorial reclamó la aplicación de la reserva de plaza. La recurrente entendió vulnerados los arts. 9, 103, 14 y 23.2 de la CE. La queja de la recurrente se centra en la irracionalidad de una diferencia de trato que, al margen de los principios de igualdad en el acceso a la función pública en atención al mérito y la capacidad acreditados, se basaba en una condición de la persona (su discapacidad) que ponía en peor situación a aquellas otras que, aun habiendo obtenido puntuaciones superiores, no se hallaban afectadas por discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

El Tribunal considera que subyace una doble imputación: de una parte, el trato discriminatorio por favorecer a unos aspirantes frente a otros por razón de una condición personal; de otra, y aun suponiendo que el criterio elegido no fuera discriminatorio, se vulnerarían los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública (art. 23.2 CE).

En cuanto a la primera imputación, no se acepta porque, la discriminación prohibida en el art. 14 CE se justifica por vulnerar la dignidad humana, y no siendo un elenco cerrado de factores diferenciales los enunciados en dicho precepto, concluye que es claro que la “*minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación*”, especialmente para acceder al empleo.

²⁹ ECLI:ES:TC:1994:269. Publicada en BOE 287, de 8.11.1964.

Según el Tribunal, las normas internacionales (Convenio 159 de la OIT) *“han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social, en las que está comprometido su propio desarrollo como persona”*. En conclusión, dice el Tribunal que, la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, aplicada por la Comunidad Autónoma, *“no vulnera el art. 14 C.E, siendo por tanto perfectamente legítimo”* y además *“constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 C.E.”*.

Respecto de la segunda imputación, una vez descartado que la medida sea discriminatoria, se plantea el Tribunal su legitimidad desde la perspectiva del derecho a acceder a funciones públicas en condiciones de igualdad, plasmado en el art. 23.2 CE.

En primer lugar, el Tribunal reconoce que el art. 23.2 CE no priva al legislador de un amplio margen de libertad, tanto en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios, como en la determinación de los méritos y capacidades que se tomarán en consideración; pero, establece dos límites a dicha libertad que resultan infranqueables. Un límite positivo que obliga al legislador a implantar requisitos de acceso a funciones públicas que, *“establecidos en términos de igualdad, respondan única y exclusivamente a los principios de mérito y capacidad”*, como viene exigiendo la jurisprudencia³⁰. Y, un límite negativo que proscribire que la regulación de las condiciones de acceso a la función pública, *“se haga en términos concretos e individualizados”*, como también viene exigiendo la jurisprudencia³¹.

El Tribunal concluye que *“No se ha producido, por tanto, una valoración, como mérito, de una condición del sujeto (su discapacidad física, psíquica o sensorial) que no tiene anclaje con la aptitud para el desempeño del cargo funcional; se ha intentado promocionar –reiteramos que legítimamente– la inserción profesional de sujetos con dificultades de acceso al empleo, lo que, en sí mismo no sólo no es contrario a la igualdad, sino que la hace*

³⁰ SSTC 185/1994 (FJ 3º); 293/1993; 353/1993 o 363/1993, entre otras.

³¹ STC 185/1994 (FJ 4º) entre otras.

posible y efectiva, a través de un mecanismo, la reserva de plazas, que no restringe el derecho de los que opositan a las de turno libre (puesto que éstos acceden a las de su turno en condiciones que no son censurables desde la perspectiva del art. 23.2 CE) ni exceptúan a los sujetos favorecidos con la reserva, que quedan obligados a poner de manifiesto su aptitud para el desempeño de las plazas y a acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones que le son inherentes”.

En cuanto a la doctrina, puede citarse la opinión de Jorge Pérez Pérez, quien en su libro: *La discapacidad y el empleo en las Administraciones públicas* ³², señala que los principios de mérito y capacidad son necesarios mecanismos de garantía de imparcialidad, y premisas imprescindibles para configurar un empleo público de calidad, que permita a la Administración conseguir sus fines constitucionales, pero no hay que olvidar que, junto a ellos, el artículo 23.2 exige el escrupuloso respeto del principio de igualdad en el acceso de todas las personas a los puestos de trabajo de las administraciones públicas, y este principio de igualdad del art. 23.2 “*debe ser entendido como una especialidad del principio general recogido en el artículo 14, y resulta especialmente relevante su ubicación en el texto constitucional, ya que lo configura como un derecho fundamental, algo no predicable del contenido del artículo 103.3*”. Pero, como sigue diciendo el autor, “*no se trata de dirimir un permanente conflicto entre principios constitucionales (igualdad, por un lado, y mérito y capacidad, por otro), sino de determinar lo más precisamente posible cuál debe ser el encaje de las políticas integradoras que el artículo 49 de la CE encomienda a los poderes públicos, cuando hablamos del empleo que las administraciones públicas generan y que es preciso para la consecución de sus fines. En este sentido, no debemos olvidar que el artículo 9.2 de la CE, como ya hemos visto, configura el denominado principio de igualdad material, al exigir la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Por lo tanto, no se trata únicamente de generar entornos normativos en los que el principio de igualdad tenga presencia, sino de que de la aplicación de esas normas se derive una efectiva aplicación de ese principio de igualdad, de modo que todas las personas tengan las mismas oportunidades a la hora de*

³² PÉREZ PÉREZ, Jorge “La discapacidad y el empleo en las Administraciones Públicas”, en *Colección de Estudios de Relaciones Laborales* n.º 10. (CEMICAL), Diputación de Barcelona, febrero 2017.

acceder al empleo público. En el caso de las personas con discapacidad, esta exigencia de igualdad de oportunidades comportará necesariamente la adopción de medidas correctoras, y esta acción positiva entrará en conflicto frecuentemente con las exigencias constitucionales de mérito y capacidad”

Por otra parte, el autor critica que no haya en el EBEP una mención expresa al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, sino que la norma pasa directamente a regular las denominadas medidas de acción positiva. Ello, no obstante, reconoce el autor que, es evidente que la presencia de estas medidas en el texto legal supone la asunción por parte del legislador de la existencia de una previa situación de falta de igualdad de oportunidades.

Para cerrar esta cuestión, el estudio se refiere a la norma específica del artículo 59 del EBEP, poniendo el foco en el hecho de que *“Las previsiones contenidas en el artículo 59 del EBEP pretenden evidenciar el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En este sentido, no olvida el legislador destacar la necesidad de superación de los procesos selectivos y la compatibilidad de la capacidad del aspirante con las características de las tareas que se han de desempeñar, todo ello en la línea de la doctrina sentada en la STC de 3 de octubre de 1994 (RTC 1994, 269). Se trata, por lo tanto, de ajustar los procesos selectivos a las peculiaridades que puedan presentar las personas con discapacidad, de modo que estas puedan concurrir en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos a las funciones y cargos públicos, tal como reclama la Constitución”*.

En consecuencia, como ya hemos mencionado más arriba, esta situación previa de desventaja acreditada es la base fáctica de la acción positiva del poder público empleador, pues una vez detectada no puede permanecer impasible ante dicha realidad por imperativo de los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la CE. La adopción de medidas específicas de acción positiva (cupos de reserva y otras) constituye la herramienta más potente para alcanzar los objetivos de inclusión de estas personas en entornos de empleo público normalizado o, cuanto menos, para establecer las condiciones óptimas que lo hagan posible en un futuro cercano.

III.3. TIPOS DE MEDIDAS.

En los apartados anteriores hemos visto cómo los diversos marcos jurídicos reconocen a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, como dice la Convención de Naciones Unidas de 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ello conlleva para la Administración Pública el deber de salvaguardar y promover para éstas, el derecho al trabajo, adoptando las medidas pertinentes.

En este apartado vamos a ver qué medidas ha previsto la Administración para favorecer el empleo público en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad.

III.3.1. PERSPECTIVA INTERNACIONAL Y EUROPEA

La Convención de Naciones Unidas de 2006 propone algunas medidas como la prohibición de 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 y la promoción profesional (art. 27.1.a); la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular, la 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 (art. 27.1.b), o velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (art. 27.1 i).

Así mismo, la Directiva 2000/78/CE recomienda a los empleadores la adopción de medidas para garantizar la igualdad y luchar contra la discriminación por motivos, entre otros, de discapacidad. Esas medidas deben facilitarle el acceso al empleo y a la formación, al mantenimiento del empleo y la promoción profesional del trabajador, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (art. 5). No obstante, la misma norma considera que la carga no se considerará excesiva cuando sea

paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidad. Las mismas medidas deben aplicarse como mínimo cuando el empleador es la Administración Pública.

Los Estados miembros de la Unión Europea han implementado medidas para favorecer el acceso al empleo público y a la promoción profesional de las personas con discapacidad. El Libro Blanco sobre Acceso e Inclusión en el Empleo Público de las Personas con Discapacidad³³, editado por el INAP en 2015, en colaboración con diversas organizaciones del sector, analiza en sus capítulos V y VI los modelos de inclusión de personas con discapacidad en el empleo público, en varios países de la Unión Europea. Entre sus conclusiones señala que, la mayoría de los países analizados prevén el acceso al empleo público de las personas con discapacidad; regulan los procesos a través de los cuales se ha de llevar a cabo la selección, así como su incorporación a los puestos de trabajo. También prevén la posibilidad de llevar a cabo ajustes razonables de tiempo y medios en la selección y, posteriormente, la necesidad de adaptar los correspondientes puestos de trabajo a las necesidades específicas del empleado público con discapacidad.

El Libro Blanco pone el foco en Alemania y Reino Unido como países pioneros en la implantación y logro de objetivos, con algunas prácticas eficaces que hay que tener en consideración.

La normativa de **Reino Unido** introduce un concepto ampliado de la discapacidad, que incluye cualquier problema de salud crónico que pueda condicionar la actividad diaria. Esto permite a personas afectadas con cáncer, VIH o cualquier tipo de enfermedad mental, acogerse a estas medidas de discriminación positiva. Se considera discapacidad, según la Ley de Igualdad de 2010 (*Equality Act 2010*), si se tiene una discapacidad física o mental que tiene un efecto negativo "sustancial" y "a largo plazo" en su capacidad para realizar las actividades diarias normales³⁴.

³³ Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el Empleo Público de las personas con discapacidad (2015)

<https://bci.inap.es/material-libro-blanco-sobre-acceso-e-inclusi%C3%B3n-en-el-empleo-p%C3%ABlico-de-las-personas-con-0>

³⁴ En cuanto al significado de "sustancial" y "a largo plazo": "sustancial" se describe como algo más que algo menor o trivial; por ejemplo, si se tarda mucho más de lo normal en realizar una tarea diaria como vestirse; y "a largo plazo" significa 12 meses o más; por ejemplo, una enfermedad respiratoria que se desarrolla como resultado de una infección

Una Guía de Buenas Prácticas recoge las recomendaciones para todo el proceso de selección, desde formación previa, amplia publicidad de los procesos que asegure la participación, solicitudes de diversos formatos y asesores de apoyo para las pruebas selectivas. Más allá del proceso de selección, Reino Unido plantea informes de seguimiento, estadísticas exhaustivas y una continua consulta y supervisión de las personas con discapacidad, desde antes de las pruebas hasta los procesos de acompañamiento en la carrera profesional. Esta normativa permite un proceso de selección específico a través de programas especiales y plantea, incluso, la posibilidad de contratación directa por parte de la administración.

Las funciones claramente establecidas en cada puesto de trabajo y la figura del delegado de discapacidad se presentan como apoyo imprescindible para la adaptación al puesto de trabajo.

Según el Instituto para el Gobierno (*Institute for Government*), principal grupo de reflexión en Reino Unido que trabaja para que el gobierno sea más eficaz, la diversidad y la inclusión son importantes porque una administración pública más diversa da lugar a mejores decisiones y a una mejor prestación de los servicios públicos³⁵. En este sentido, la Estrategia de Diversidad e Inclusión de la Administración Pública (2017-2022) partía del presupuesto de que “*cuando personas de diversos orígenes participan en la creación de los servicios públicos de los que todos dependemos, obtenemos mejores servicios que funcionan para todos*”, y puso en marcha una serie de medidas para garantizar que la administración pública fuera “*el empleador más inclusivo del Reino Unido*”³⁶.

En estos momentos, se encuentra en vigor la Estrategia (2022-2025) aprobada el 24 de febrero de 2022, con el objetivo de seguir aumentando la representación de los grupos actualmente infrarrepresentados en todos los niveles de la Administración Pública, para conseguir que ésta comprenda y se nutra de las comunidades a las que sirve - aproveche la diversidad de orígenes, experiencias y lugares; sea visible para todo el mundo; se

pulmonar (<https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010#:~:text=You're%20disabled%20under%20the,t%20apply%20to%20Northern%20>

³⁵ <https://www.instituteforgovernment.org.uk/explainers/disability-civil-service>.

³⁶ Como logro de esta Estrategia, se destaca que el 13,6% de los funcionarios ha registrado que tiene una discapacidad en 2021, frente al 7,6% de hace una década. Dado que el porcentaje de personas con discapacidad en la población activa es del 14,2%, se reconoce que, a pesar de lo avanzado, queda todavía camino por recorrer.

comprometa con las comunidades y acoja el talento, venga de donde venga, atrayendo a los mejores talentos de todas las procedencias.

En el caso de **Alemania**, el Código Social (Sozialgesetzbuch o SGB) actualizado el 24 de junio de 2022, dedica su Libro Noveno a la “Rehabilitación y participación de las personas con discapacidad”. Se trata de una amplia regulación compuesta de tres partes: 1ª) Normativa para personas con discapacidad y personas en riesgo de discapacidad, que integra 14 capítulos; 2ª) Servicios especiales para la autodeterminación de la vida de las personas con discapacidad (o ley de asistencia a la integración), integrada por 11 capítulos y, 3ª) Normativa especial para la participación de personas con gran discapacidad (o Ley de Personas con Gran Discapacidad), integrado por 14 capítulo. El párrafo 2º SGB IX define las personas con discapacidad como *“aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que, en interacción con las barreras de actitud y del entorno, probablemente les impidan participar en la sociedad en igualdad de condiciones durante más de seis meses”*.

Este Código, en su párrafo 154 obliga a los empresarios privados y públicos (empleadores), con una media anual de al menos 20 puestos de trabajo al mes, a emplear a personas con discapacidades graves en al menos el 5% de los puestos de trabajo, debiéndose prestar especial atención a las mujeres con discapacidades graves. No obstante, lo anterior, los empresarios con una media anual inferior a 40 puestos de trabajo al mes deberán emplear al menos, a una persona con discapacidad grave al mes, y los empresarios con una media anual inferior a 60 puestos de trabajo al mes deberán emplear al menos a dos personas con discapacidad grave al mes. Este precepto considera empleador público cualquier entidad de derecho público. Se consideran personas con discapacidad grave o severa (*Schwerbehinderten Menschen*), las que tengan un grado de discapacidad de al menos 50% o, de al menos 30%, si como consecuencia de su *“minusvalía”*, no pueden obtener o conservar un empleo adecuado.

Entre las medidas implementadas en Alemania para favorecer el empleo público de las personas con discapacidad, el Libro Blanco del INAP destaca el análisis previo de los puestos de trabajo y una vez finalizado el proceso selectivo, la firma de un acuerdo de integración que permita al empleado tener un desarrollo profesional dentro de la administración pública.

III.3.2 PERSPECTIVA NACIONAL (ESTADO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS)

En el caso de **España**, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas han adoptado medidas con la finalidad de favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. El Estado tiene competencia exclusiva para dictar las bases del régimen jurídico estatutario de los funcionarios de las administraciones públicas (art. 149.18ª CE) y la Comunitat Valenciana para desarrollar dichas bases.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en su art. 59 dedicado a las Personas con discapacidad, prevé varias medidas:

- a) En las ofertas de empleo público, la reserva de un **cupo mínimo de plazas del 7 por ciento**, para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el **dos por ciento** de los efectivos totales en cada Administración Pública.
- b) La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, **al menos, el dos por ciento de las plazas** ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten **discapacidad intelectual** y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
- c) Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las **adaptaciones y ajustes** razonables de tiempos y medios **en el proceso selectivo**.
- d) Superado el proceso selectivo, cada Administración Pública adoptará las medidas necesarias para **adaptar el puesto de trabajo** a las necesidades de las personas con discapacidad.

Como puede apreciarse, la legislación estatal contiene márgenes mínimos, y remite en su mayor parte a la regulación autonómica.

En el Estado español numerosas Comunidades Autónomas han adoptado medidas para garantizar el derecho al acceso al empleo público para las personas con discapacidad, incluso aprobando leyes propias sobre el particular, entre otras podemos citar:

Andalucía

La **Ley 4/2017**, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (BOE núm. 250, 17 de octubre de 2017), en su artículo 28 titulado Empleo público, establece que:

1. “En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. A tales efectos, y de conformidad con el marco normativo estatal, se regularán las medidas de acción positiva que sean necesarias, entre las que se incluirán la exención de algunas de las pruebas y la aplicación del sistema de concurso como sistema de acceso a personal laboral, consistente en la valoración de los méritos, atendiendo a las características de la discapacidad, y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10 %.

2. La Administración de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y de accesibilidad en el proceso selectivo y establecerán el tipo de sistema selectivo más adecuado en atención a la naturaleza de los diferentes tipos de discapacidad, garantizando de esta forma el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. Y, una vez superado dicho proceso, adoptarán las medidas precisas para realizar las adaptaciones en el puesto de trabajo según las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto

afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones. Entre las medidas necesarias se tendrá especial incidencia en la accesibilidad cognitiva y se podrán incluir, entre otras, textos de lectura fácil y la exención de algunas de las pruebas o el establecimiento del sistema de acceso a personal laboral mediante concurso, a fin de posibilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual”.

El Decreto 93/2006, de 9 de mayo (en desarrollo de la anterior Ley de 1999), regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 96, de 22 de mayo de 2006)

Aragón

La **Ley 5/2019**, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón (BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2019, en su artículo 27, titulado Empleo público, establece que:

“1. En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones públicas de Aragón se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 8% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 2, de modo que, progresivamente, se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus entidades instrumentales.

La reserva del mínimo del 8% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

3. *El número de plazas reservadas se determinará en la oferta de empleo público, así como su distribución en los diferentes cuerpos, escalas y categorías profesionales. Se establecerán en las convocatorias de acceso al empleo público turnos separados para las personas con discapacidad. En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 8%.*

4. *La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus organismos públicos adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, medios y de accesibilidad en el proceso selectivo. En los procesos selectivos de clases de especialidad para personas con discapacidad intelectual se podrán establecer procedimientos alternativos a las pruebas de acceso dirigidas a comprobar que se poseen los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.*

5. *Entre estas adaptaciones, podrá autorizarse, previo informe del Instituto Aragonés de Servicios Sociales y a solicitud de la persona interesada, el acceso de su asistente personal para la atención de sus necesidades básicas durante la realización de las pruebas de acceso, que no podrán comportar la cumplimentación de cuestionarios o ejercicios escritos inherentes al proceso selectivo.*

6. *Superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, ya sean de carácter estructural, en cuanto afecten a las instalaciones, dependencias o equipamientos, como de carácter organizativo, en cuanto afecten a las pautas de trabajo o asignación de funciones, como de comunicación, facilitarán, si la persona con discapacidad lo necesita, durante el tiempo que sea necesario y dentro del periodo en que estén nombrados como funcionarios en prácticas, la presencia de un intérprete de lengua de signos española para acceder a las adaptaciones de carácter organizativo.*

7. *Tendrán preferencia en la elección de los puestos ofertados para su adjudicación en primer destino las personas aspirantes que, habiendo superado el proceso selectivo, cuenten con una discapacidad igual o superior al 65% o tengan a su cargo menores de 12 años que presenten necesidades de autonomía personal por motivos de discapacidad o estén*

en riesgo de padecerla y estén siendo atendidos por los Servicios de Atención Temprana del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

8. El Instituto Aragonés de Administración Pública, en colaboración con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, elaborará una guía de buenas prácticas para el desarrollo y contenido de las pruebas de acceso, con el objetivo de garantizar la especialización de los órganos selectivos en materia de discapacidad en relación, entre otras materias, con los distintos tipos de discapacidad en las pruebas selectivas o recursos de accesibilidad.

9. El Gobierno de Aragón aprobará el Plan de Función Pública Inclusiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón”.

El Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la administración de la comunidad autónoma de Aragón (BOA núm. 220, de 13 de noviembre de 2015), establece en su preámbulo, al señalar las insuficiencias de las previsiones legales que:

“Este Reglamento nace de las conclusiones alcanzadas en el Estudio sobre la Discapacidad y el Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón, como resultado de un proceso de participación en el que colaboraron los agentes sociales implicados así como personas con discapacidad y responsables de la Administración autonómica, entre las que figura afrontar un proceso de renovación normativa donde se establezcan los principios generales y las garantías básicas en la materia de diversidad funcional en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, como catalizador del proceso en su conjunto.

Las medidas que garantizan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en el conjunto de la función pública constituyen un principio básico de responsabilidad social corporativa que debe vincular la actuación de la Administración pública como empleador y responsable público”.

Castilla-La Mancha

La **Ley 7/2014**, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha. (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2015), en su art. 26, titulado “Medidas del sector público” establece:

“1. La Consejería competente en materia de empleo elaborará, en el marco de su planificación global, un programa integral que comprenda las medidas necesarias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en desarrollo de las disposiciones de esta sección, prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo y también a través del empleo protegido. Dicho programa dedicará, además, especial atención a la orientación, intermediación y apoyo para el autoempleo, apoyo para incorporación a empresas de economía social, desarrollo de proyectos empresariales, sociedades cooperativas y sociedades laborales.

(...)

3. 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”.

Por su parte, el **Decreto 90/2006**, de 4 de julio, sobre selección y gestión de las bolsas de trabajo de los funcionarios interinos, modificado por Decreto 93/2021, de 14 de septiembre (DOCM núm. 182, de 21 de septiembre), establece en su **art. 3.2**:

“Cada bolsa de trabajo se elaborará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos convocados por los sistemas de promoción interna, general de acceso libre y general de acceso de personas con discapacidad.

La integración de las personas aspirantes en la bolsa de trabajo se realizará respetando el siguiente orden: en primer lugar, las personas aspirantes procedentes del proceso selectivo convocado por el sistema de promoción interna y, a continuación, las personas aspirantes procedentes de los procesos selectivos convocados por los sistemas generales de acceso libre y de personas con discapacidad.

Para determinar el orden de prelación de las personas aspirantes en cada una de las listas que se elabore conforme a lo previsto en el párrafo anterior se computarán exclusivamente las puntuaciones alcanzadas en las pruebas obligatorias de la fase de oposición del proceso selectivo, aplicando sucesivamente los siguientes criterios:

- 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 las personas aspirantes, en función de la letra resultante del sorteo público celebrado para determinar el orden de actuación en los procesos selectivos correspondientes.*

No obstante lo dispuesto anteriormente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41.5, párrafo segundo, de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, un número de plazas equivalente a las no cubiertas por el sistema general de acceso de personas con discapacidad se cubrirán interinamente, en primer lugar, por quienes integren la bolsa de trabajo procedentes de ese mismo sistema, para lo cual se les realizará la correspondiente oferta con preferencia absoluta a los demás aspirantes hasta cubrir dicho número de plazas.»

También merece destacarse el **art. 7.2** del Decreto 90/2006 según el cual:

«El llamamiento para el nombramiento como personal funcionario interino se realizará mediante oferta individualizada o colectiva a las personas integrantes de la bolsa de trabajo correspondiente. En ambos casos, la oferta y la adjudicación de los puestos se realizará según el orden de prelación de las personas aspirantes en la bolsa.

No obstante, se garantizará 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. A los efectos de este apartado se entiende por personas con discapacidad las definidas en el apartado 2 del artículo 4 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.

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».

Castilla y León

La **Ley 2/2013**, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Castilla y León. BOE núm. 135, de 6 de junio de 2013), en su artículo 27 titulado “Medidas del sector público”, establece:

“1. La Administración de la Comunidad de Castilla y León adoptará las medidas precisas que permitan la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

3. Asimismo, adoptará, entre otras, medidas de acción positiva (...):

k) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público mediante la reserva de empleo, estableciendo convocatorias separadas para personas con discapacidad, pruebas diferentes y relacionadas con la plaza objeto de la convocatoria, así como la adaptación de sus puestos de trabajo y desarrollo de sus tareas en este ámbito en adecuadas condiciones de igualdad”.

En desarrollo de esta Ley, se ha publicado el **Decreto 24/2022**, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León (BOCYL 20 de junio de 2022), de cuyo preámbulo merece la pena destacar lo siguiente:

“Con esta regulación se pretende mejorar así mismo el proceso de adaptación del puesto a la persona con discapacidad, así como la formación y preparación al mismo.

El objetivo que se quiere alcanzar con esta nueva regulación reside en la progresiva reducción de la brecha en el acceso al empleo público entre el turno libre y el de discapacidad, suprimiendo en todo momento las cargas administrativas que no debieran recaer en el ciudadano”.

Navarra

La **Ley Foral 31/2022**, de 28 de noviembre, de atención a las personas con discapacidad y garantía de sus derechos (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2022 establece en su art. 50 dedicado al Fomento del empleo, apartado 11º que:

“Las administraciones públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público y en la promoción interna, tanto en las convocatorias para el personal fijo como en las listas de contratación temporal, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable”.

Comunitat Valenciana

La legislación valenciana en materia de función pública (principalmente Ley de Función Pública 4/2021 y Decreto 3/2017, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana), respetando la legislación básica estatal, ha previsto diversas medidas orientadas a favorecer el acceso al empleo público y la promoción profesional de las personas con diversidad funcional, como veremos a continuación.

El artículo 64 de la LFP, bajo el título de “Personas con discapacidad, o diversidad funcional” enumera diversas medidas.

- a) En primer lugar, exige que en todas las ofertas de empleo público se reserve **un cupo no inferior al diez por ciento** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre

que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el **tres por ciento** de los efectivos totales.

- b) La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que **al menos el cinco por ciento** de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten **discapacidad intelectual o enfermedad mental**, reservando un porcentaje específico del **tres por ciento** para personas con discapacidad intelectual y un **dos por ciento** para personas con enfermedad mental.
- c) La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el **procedimiento selectivo** que garanticen la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las **adaptaciones y ajustes** razonables de tiempos y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público **convocatorias independientes** de procedimientos selectivos para su acceso, **con pruebas selectivas específicas** que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes.
- d) Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las **adaptaciones en el puesto de trabajo** que se requieran y, en caso de necesidad, **formación práctica tutorizada y de seguimiento**, con el fin de hacer efectivo el desempeño de este, garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

Este artículo contempla diversos tipos de medidas, por una parte, la reserva de un cupo de vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad o diversidad funcional, en su párrafo 1º y 2ª, el primero inspirado en el art. 59 1º y 2º del EBEP y el 2º en el art. 50 1º y 2º de la Ley 10/2010. El párrafo 3º, similar al art. 50. 3º de la Ley 10/2010, contempla el resto de las medidas: adaptaciones del procedimiento selectivo para garantizar la participación de estas personas; convocatorias independientes de procesos selectivos; pruebas selectivas específicas; adaptaciones en el puesto de trabajo; formación práctica tutorizada y de seguimiento.

La normativa que regula el acceso y promoción al empleo público en el sector de la Salud, la Enseñanza y la Justicia, también incorpora medidas en favor de las personas con discapacidad como apuntamos, y veremos a continuación.

Para facilitar la exposición y análisis de las diversas medidas, las hemos agrupado por categorías y dedicaremos un apartado a cada categoría. En cada apartado analizaremos la previsión normativa de esa categoría de medidas, su aplicación efectiva y evaluación de los resultados, y de ser necesario, haremos propuestas de mejora.

Las **medidas** a adoptar para favorecer el acceso al empleo público, su desarrollo y la promoción profesional de las personas con diversidad funcional que vamos a ver a continuación, las hemos integrado en las siguientes categorías:

- **Reserva de un cupo de plazas** para personas con discapacidad;
- Medidas específicas en el **proceso de selección** de empleados públicos;
- Medidas específicas en la **adjudicación del puesto** de trabajo;
- Medidas específicas en la **adaptación del puesto** de trabajo,
- **Movilidad y promoción** profesional;
- **Otras medidas**

III.4. RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL.

La primera medida que cabe destacar por ser la más antigua y eficaz es, la **reserva de plazas** para personas con discapacidad.

La medida ya estaba apuntada en la **Ley 13/1982 (LISMI)**, cuyo art. 38.1 obligaba a las empresas públicas y privadas, con más de 50 trabajadores a emplear un número de trabajadores “minusválidos” no inferior al dos por ciento de la plantilla; de esta forma, el Gobierno de España respondía a los acuerdos adoptados en el seno de la OIT³⁷.

³⁷ El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de 1983 (núm. 159), exigía a los Estados miembros que formularan, aplicaran y revisaran periódicamente la política nacional sobre readaptación profesional y empleo de “personas inválidas”. Esta política debía destinarse a asegurar la existencia de medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas “inválidas” y a promover oportunidades de empleo para las mismas. Esa política se debe basar en el principio de

Esta medida se concretó más tarde, cuando la **Ley 23/1988** modificó la **Ley 30/1984** de Medidas para la Reforma de la Función Pública, e incorporó una disposición adicional 19ª -como vimos en el apartado II.3- que obligaba en las ofertas públicas de empleo a reservar un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100.

Desde entonces, la aplicación de esta medida no ha estado exenta de polémica sobre si la misma era compatible con el principio de igualdad presente en el art. 9.2, 14 y 49 CE, como refleja la jurisprudencia sobre la materia³⁸; pero como vimos, el Tribunal Constitucional en su sentencia **269/1994**, de 3 de octubre interpretó que la reserva de un cupo de plazas en favor de las personas con discapacidad no sólo no vulnera el art. 14 CE³⁹, sino que “*constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2*”⁴⁰ CE (FJ 4º). A pesar de la conflictividad que generaba, la legislación venía recogiendo desde 1988 la reserva de un cupo de vacantes en toda oferta de empleo público, para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Actualmente, la medida se encuentra presente, tanto en la legislación estatal como en la de las comunidades autónomas.

El **RD Legislativo 5/2015** (EBEP), en su art. 59 señala que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que

igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores (discapacitados o no) y debe respetar la igualdad de oportunidades y de trato. “*Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos*” (art. 4) El convenio entiende por persona “inválida” toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida (art. 1.1.).

³⁸ Pueden citarse entre otras: la STS 28 de febrero de 2012 (Rec. 6860/2010); STSJ Galicia de 2 de octubre de 2019 (Rec. 54/2018) o la STSJCV de 14 de septiembre de 2021 (Rec. 242/2020).

³⁹ Según el artículo 14 CE: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

⁴⁰ Según el artículo 9.2 CE: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Esta medida se aplicará de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. Y, por último, esta reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

El **Real Decreto 2271/2004** por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, reglamenta la reserva de plazas en favor de estas, diferenciando:

- a) La reserva de plazas en las ofertas de empleo público podrá incluirse en la convocatoria ordinaria (art. 3);
- b) La reserva de plazas podrá realizarse en convocatoria independiente (art. 4);
- c) La reserva de plazas en convocatorias de promoción interna (art. 5);
- d) La reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal (art. 6);

Si bien, en todos estos procesos, el Decreto reserva un cupo de plazas a las personas con discapacidad, hay que tener en cuenta que al no haberse actualizado a la posterior Ley (EBEP 2015) el cupo mínimo en todos los casos es de un cinco por ciento en lugar de un siete, y que no se hace referencia a la discapacidad intelectual.

La **Ley de Función Pública** sólo contempla la reserva de plazas en las ofertas de empleo público (art. 64); mientras que el **Decreto 3/2017**, además de desarrollar esta norma (arts. 5, 11 y 12), contempla la creación de **bolsas específicas** vinculadas a convocatorias específicas para personal con diversidad funcional de carácter intelectual, para la cobertura, con carácter temporal, de “*puestos reservados*” a estas personas (art. 34.4); y convocatorias de **concursos específicos** para la promoción profesional de las personas con diversidad funcional de carácter intelectual (art. 38.3). La **Orden 18/2018** por su parte establece que las personas con diversidad funcional (no intelectual) se integrarán en las bolsas ordinarias según su puntuación, pero cuando en una determinada bolsa se hayan realizado 19 nombramientos o contratos y entre los mismos no se encuentre ningún

aspirante con diversidad funcional, el siguiente nombramiento o contrato se realizará con la primera persona aspirante con diversidad funcional que integre la bolsa, sea cual sea su número de orden, y siempre que reúna las condiciones previstas en la ley (art. 6.2 e).

De todos estos supuestos, centramos la atención en este momento en las reservas de plazas que permiten acceder por vez primera al empleo público y dejamos para más adelante, las reservas que contribuyen a la promoción profesional de las personas con discapacidad que sean empleados públicos (III.8).

Según el EBEP las necesidades de recursos humanos que requieran incorporar personal de nuevo ingreso serán objeto de la **oferta de empleo público** u otro instrumento similar, y comportará la obligación de convocar los procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional (art. 70.1). En similares términos se pronuncia la LFP, y extiende la oferta de empleo público para cubrir las necesidades de personas que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes o bien, estén cubiertas por personal temporal (art. 55).

La oferta de empleo público es el sistema previsto para la selección del personal funcionario de carrera y personal laboral fijo (art. 70 EBEP; art. 65.1 LFP y art. 4 D.3/2017); mientras que, para la selección de funcionarios interinos y personal laboral temporal, se utilizan principalmente las bolsas de empleo (vinculadas o no a ofertas de empleo (arts. 18.6 y 19.3 LFP y art. 32.1 D. 3/2017)).

La LFP, en su art. 64 contempla: por una parte, la obligación de reservar en todas las ofertas de empleo público, un cupo de plazas para ser cubiertas por personas con diversidad funcional; y por otra, la posibilidad de prever en las ofertas públicas de empleo, convocatorias independientes de procesos selectivos, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes.

III.4.1. La reserva de cupos de plazas en las ofertas de empleo público.

En cuanto a la reserva obligatoria de un cupo de plazas en toda oferta de empleo público, el párrafo primero del citado artículo 64 (LFP) señala que:

“En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

En la administración de la Generalitat la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional”.

Esta norma está pendiente de desarrollo (DF Tercera, 5º LFP), por lo que, mientras éste no tenga lugar, seguirá siendo de aplicación el Reglamento de Selección, Provisión y Movilidad, aprobado por Decreto 3/2017. Éste regula la reserva de vacantes para personas con diversidad funcional principalmente en sus artículos 5, 11 y 12.

Estas normas concretan, como veremos a continuación, en qué casos debe reservarse un cupo de plazas (a), por cuanto tiempo (b), cual ha de ser el contenido de la reserva (c) y en favor de qué personas (d).

a) Casos en que debe reservarse un cupo de plazas.

Como dice la Ley *“En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con*

el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública” (art.64. 1 LFP).

La reserva de plazas debe aplicarse a toda la oferta, y por tanto se aplicará tanto al turno libre como a la promoción interna, y tanto si se trata de un proceso ordinario como uno de estabilización.

En este sentido, la reciente STS de 3 de marzo de 2022 (rec. 7731/2019) establece doctrina casacional sobre la interpretación del art.79.1 EBEP y precisa que el contenido de la oferta de empleo público debe extenderse a las plazas de promoción interna.

Así mismo, la Sentencia núm. 655 de 14 de septiembre de 2021, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana. (Rec. 242/2020), no excluye de esta obligación de reserva a la Administración de la Generalitat en la convocatoria de plazas generadas para la estabilización del empleo temporal.

b) Duración de la obligación de reserva.

La reserva obligatoria de plazas prevista en el artículo analizado no es indefinida, como dice la propia ley, subsiste hasta que *“se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública”*.

El objetivo de alcanzar un porcentaje de representación se plantea como un objetivo último (como en el EBEP) y no como un mínimo, como vimos en la LFP 2010.

Por la información aportada en el apartado I.4 de este Informe, el porcentaje que representan las personas con discapacidad empleadas públicas en la Generalitat es del 2,76% del total de empleados, a 0,24 puntos del objetivo planteado (3%).

La cuestión que se plantea entonces es: ¿cómo debe actuarse a partir del momento en que se alcance ese 3%? ¿Debe mantenerse la reserva o dejaría de aplicarse? En principio, parece que, cumplido el objetivo perseguido por la medida de excepción, no existiría obligación de mantener la reserva.

Ello, no obstante, podría mantenerse la medida para promover el acceso a concretos colectivos más desfavorecidos, por ejemplo, personas con

discapacidad intelectual, cuando dentro del colectivo más amplio de las personas con diversidad funcional, tengan una representación inferior al 30%.

Por otro lado, también puede interpretarse que, dado que cada sector (Función Pública, Sanidad, Educación y Justicia) aprueba su propia oferta de empleo público, en base a la tasa de reposición de efectivos del ámbito correspondiente, debe ser la conselleria convocante la que vele por el cumplimiento de estos porcentajes; además, ello facilitará una mayor integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.

En todo caso, la no aplicación de la reserva no afectaría a otras medidas de adaptación, que veremos a continuación.

Al margen de la regulación vigente, conviene tener presente que la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad, aprobada por el Gobierno de España el 3 de mayo de 2022, establece entre sus objetivos:

- Incrementar la cuota de reserva para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público hasta la consecución de una presencia de trabajadores/as con discapacidad en las administraciones públicas proporcional al porcentaje de población con discapacidad activa.
- Establecer pautas unificadas sobre la aplicación de esta cuota de reserva en el empleo público: extensión a todos los puestos, grupos, categorías y perfiles profesionales; extensión a bolsas de empleo y tanto al personal funcionario como al personal laboral; y considerando todos los aspectos, elementos y fases de acceso, mantenimiento y promoción en el empleo público (regulación de cupos, formación, carrera profesional, movilidad, flexibilidad horaria, medidas de conciliación, permisos, excedencias, etc.). Incorporando realidades como los trastornos del espectro autismo.

En ambos casos, encomienda la tarea al Ministerio de Hacienda y Función Pública (Eje 1. Objetivo 2).

c) Contenido de la reserva.

Mientras no se alcance el objetivo previsto (3%), en toda oferta de empleo público deberá reservarse un cupos de las plazas vacantes que se convocan,

para ser cubiertas por personas con discapacidad. Ese cupo no será inferior al 10% de las plazas, pero puede superar ese porcentaje.

Sea cual sea el cupo de plazas reservadas, éstas se distribuirán de la siguiente manera:

- Al menos el 5% de dichas plazas se ofrecerán a personas con discapacidad intelectual (un 3%) y a personas con enfermedad mental (un 2%), siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- El resto de las plazas se ofrecerán a personas con cualquier otro tipo de discapacidad, siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

El precepto que comentamos ha incorporado importantes novedades en la materia:

- Por una parte, eleva el objetivo final del 2% previsto en la anterior LFP y en el EBEP, al 3%.
- También eleva el porcentaje de reserva de plazas en cada convocatoria, que pasa de un 3 por ciento en 1988 a un 10 por ciento en 2021.
- Y, por último, de una reserva genérica de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad, se ha pasado a especificar, porcentajes mínimos según el tipo de discapacidad, especialmente para incorporar a personas con discapacidad intelectual (3%) y con enfermedad mental (2%).

La medida que analizamos (reserva de un cupo de plazas) se aplica cuando se hacen ofertas de empleo público (OEP). Estas ofertas se realizan anualmente para cubrir las necesidades de personal. Una vez aprobada la oferta se convocan los correspondientes procesos selectivos para la cobertura de las vacantes. La selección de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo se realiza a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición, teniendo el concurso un carácter excepcional (art. 6 D. 3/2017). En cambio, la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal se realiza preferentemente mediante la constitución de bolsas vinculadas al desarrollo de ofertas de empleo público, en las que sólo podrán inscribirse quienes hayan aprobado al menos alguna prueba, o mediante convocatorias específicas que garanticen los principios de capacidad, mérito, igualdad y publicidad, siempre que se

exija superar alguna prueba de conocimiento (arts. 18.6 y 19.3 LFP). Más adelante analizaremos la constitución de bolsas específicas para cobertura temporal de plazas reservadas a personas con discapacidad (III.4.3).

Volviendo a la oferta de empleo público, una vez aprobada, se convocan los procesos selectivos y se publican en el DOGV. Los procesos de selección son abiertos y deben garantizar la libre concurrencia de los aspirantes, sin perjuicio –como dice el art. 61 LFP- de lo establecido para la promoción interna (reserva del 40% de las vacantes) y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de la ley (como el 10% reservado para las personas con discapacidad).

La convocatoria de los procesos selectivos puede ser -como indica el art. 10 D. 3/2017)- de carácter unitario para el acceso a los distintos cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y, en su caso, escalas o grupos profesionales, que requieran unas capacidades, formación o conocimientos comunes, o de carácter específico para cada uno de ellos.

En relación con este último, el art. 5.3 del Decreto 3/2017 establece que la Administración de la Generalitat, aplicará el porcentaje de reserva previsto en favor de las personas con diversidad funcional de carácter intelectual, a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a puestos correspondientes a agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales, que sean susceptibles de su desempeño por personas con este tipo de diversidad funcional.

Como regla general cuando en una convocatoria ordinaria se reserva un porcentaje de vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, significa que, estas personas (una vez superadas las pruebas y acreditada su condición) podrán acceder a esas plazas con preferencia a otras personas aspirantes que también hayan superado las pruebas incluso con mejor puntuación. Pero la existencia de la reserva no le exime de realizar las mismas pruebas con el mismo grado de exigencia.

Como excepción a lo anterior, el art. 64.3 LFP establece la posibilidad de

“prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes”

Esta nueva medida excepcional se adopta con carácter general sin especificar ante qué supuestos de discapacidad se optará por convocatorias independientes. Sin embargo, el Decreto 3/2017, en su art. 12, establece al respecto que, con carácter general, las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional de carácter intelectual se convocarán de forma específica mediante convocatoria independiente. La convocatoria independiente de plazas destinadas preferentemente a personas con discapacidad intelectual será analizada a continuación (III.4.2) pero conviene destacar en este punto que las plazas que se ofrezcan a través de estas convocatorias también computarán en el cupo anual de plazas reservadas.

d) Personas beneficiarias de la reserva.

Debe distinguirse, ante todo, el derecho de todo ciudadano a acceder al empleo público y a participar en los procedimientos de selección en régimen de libre concurrencia, siempre que cumpla los requisitos exigidos en la ley y en la convocatoria (arts. 60 y 61 LFP); y el derecho que, como medida de fomento, se reconoce a las personas con discapacidad de beneficiarse de una reserva de cupo de plazas para las mismas (art. 64.1 LFP). Una persona con discapacidad podrá aprovechar esta ventaja, pero no está obligada a ello, por lo que puede concurrir libremente al proceso selectivo, como cualquier otro candidato, renunciando tácitamente al beneficio del cupo. En cualquier caso, se presente por el cupo a las pruebas, o no; como persona con discapacidad, puede solicitar las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios para la realización de las pruebas de selección.

Podrán beneficiarse de esta medida (reserva de cupo de plazas) las **personas que reúnan los siguientes requisitos:**

1. Que tenga la consideración de personas con discapacidad o diversidad funcional conforme a la LGDPD (art. 4.2). Esto es, aquellas a las que se les haya reconocido una discapacidad igual o superior al 33%
2. Que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad. Como hemos visto, el proceso selectivo podrá consistir en una oposición, un concurso o un concurso-oposición, cuyas características se determinarán en la convocatoria.

3. Que acrediten su grado de discapacidad como mínimo del 33%.
4. Que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.
5. Que acrediten la condición de persona con discapacidad intelectual o con enfermedad mental, si quieren beneficiarse del cupo particular reservado a éstas.

Más tarde, en el apartado III.5.6 analizaremos cómo acreditar el cumplimiento de estos requisitos.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En el caso del **personal estatutario del Servicio de Salud**, como vimos, el Decreto 192/2017 reserva un cupo de plazas no inferior al 7% de las cuales, al menos un 2% se reservarán para personas que acrediten diversidad funcional intelectual (art. 13.5). Este Decreto adaptó los referidos porcentajes a la LFP de 2010, al amparo de la ley estatal 55/2003 que aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, por lo que procedería adaptarlos ahora a los nuevos cupos marcados por la Ley de Función Pública 4/2021.

Como ejemplo de buena práctica, la Resolución de 13 de mayo de 2021, por la que se convoca concurso-oposición para la provisión de vacantes de administrativo o administrativa de la función administrativa de instituciones sanitarias, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, establece entre las bases de la convocatoria que: Se realizará la reserva de 6 plazas dentro del turno libre para quienes tengan la condición legal de personas con grado de diversidad funcional igual o superior al 33 %, conforme a lo establecido en el artículo 13 del Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, del Consell, por el cual se aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud (base 1-3).

En el caso del **personal docente**, la **Orden 45/2021**, de 28 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte ya adopta en su Base 1.1. los mismos cupos previstos en la Ley de Función Pública, aunque se aplican a los procesos de concurso oposición, que es –como vimos- el sistema previsto para el ingreso en la función pública docente, ya que las ofertas

públicas de empleo sólo incluyen plazas para docentes de los grupos A1 y A2.

Por último, en el caso de los funcionarios al servicio de la Administración de **Justicia**, al tener la consideración de cuerpos nacionales están sometidos a una común oferta de empleo público anual de ámbito estatal. El Ministerio de Justicia es quien realiza la convocatoria de los procesos selectivos, pero lo hace siguiendo las necesidades de recursos determinadas por las Comunidades Autónomas. En estos procesos debe reservarse un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad (art. 482 LOPJ). El carácter mínimo de esta reserva y la competencia que tiene la Comunidad Valenciana para determinar sus necesidades de personal, parecen permitir homogeneizar también en este sector los cupos de reserva establecidos en la Ley de Función Pública.

III.4.2. Convocatorias independientes

En el ámbito de la Administración General del Estado, el EBEP contempla la reserva de plazas para personas con discapacidad y específicamente con discapacidad intelectual (art. 59), pero no hace referencia a convocatorias independientes.

El RD 2271/2004 que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, establece que:

“Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente” (art. 2.2)”.

Contempla por tanto la posibilidad de convocar las plazas para personas con discapacidad en un turno o convocatoria independiente, que regula en el art. 4, según el cual:

“En el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al Ministerio de Administraciones Públicas la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estarán reservadas a personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por

ciento. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el artículo 8. En cualquier caso, los aspirantes deberán acreditar la discapacidad y el grado de minusvalía. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad”.

El art. 4 del RD 2271/2004 contempla por tanto la realización de convocatorias independientes para personas con discapacidad, con carácter potestativo; cuyas pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las realizadas en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones que conforme a la ley procedan. Debe tenerse en cuenta que el RD 2271/2004, pendiente de actualización al RD Legislativo 5/2015 que aprueba el vigente EBEP, no diferencia distintos tipos de discapacidad y, por tanto, no hace distinción alguna, ni en relación a quienes pueden participar en la convocatoria independiente, ni en cuanto a que ésta pueda tener un contenido específico.

En la **Comunitat Valenciana**, el artículo 64.3 LFP, con el fin de garantizar la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional, establece la posibilidad de prever en las ofertas de empleo público, convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes.

Así mismo, el Decreto 3/2017 establece que la convocatoria de plazas reservadas a personas con discapacidad podrá realizarse **de forma conjunta o independiente** a la de acceso libre y, en su caso, a la de acceso por promoción interna (art. 11); y distingue:

- Cuando se convoquen conjuntamente con otros turnos, las pruebas selectivas tendrán los mismos contenidos para todas las personas aspirantes con independencia del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el Decreto 3/2017. En concreto, durante el proceso selectivo –dice- se dará un tratamiento diferenciado a las personas aspirantes que opten por las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional, en lo que se refiere a llamamientos a los ejercicios y relaciones de personas admitidas y aprobadas.

- La convocatoria también podrá ser específica, con procedimientos selectivos independientes para el acceso de personas con diversidad funcional, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las circunstancias concretas que determinen dicha diversidad.

A pesar del carácter opcional de la medida, el **Decreto 3/2017**, en su art. 12 establece que, con carácter general, las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional de carácter intelectual se convocarán de forma específica mediante convocatoria independiente dirigida a las mismas. Así mismo, estas convocatorias deberán procurar que exista una efectiva correlación entre los contenidos de las pruebas y el trabajo a desempeñar por las personas aspirantes, por lo que los contenidos de las pruebas también serán diferentes. En este mismo sentido, los Decretos por los que se aprueban las OEP para 2022 y 2023 (Decreto 32/2022 y Decreto 44/2023) establecen que:

“1. Las pruebas selectivas destinadas a personas con diversidad funcional y enfermedad mental tendrán idéntico contenido que las establecidas para el resto de los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que estas personas participan en condiciones de igualdad, a excepción de lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Las convocatorias para el acceso de las personas con discapacidad intelectual (...) estarán dirigidas especialmente a acreditar que los aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las tareas propias del puesto de trabajo”.

En la práctica es habitual encontrar convocatorias independientes de ofertas de empleo público para personas con discapacidad intelectual. Así, **por ejemplo**, la Orden 19/2021, de 5 de mayo y Orden 43/2022, de 23 de diciembre, convocan pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcional APF-01-01 Servicios de apoyo generales, escala subalternos, turno de personas con diversidad funcional intelectual, APF-01-01, convocatorias 183/18 y 202/21 respectivamente; o la Orden 45/2022, de 23 de diciembre que convoca pruebas selectivas de acceso al cuerpo auxiliar de la Administración de la Generalitat, escala auxiliar de gestión C2-01-01, promoción interna, convocatoria 204/21. En todas estas convocatorias se prevé que, con el objeto de garantizar al máximo posible la igualdad entre

todas las personas aspirantes, el órgano técnico de selección configurará 2 tipos de examen distintos atendiendo a si la persona aspirante se encuentra con una diversidad funcional de origen intelectual límite o leve, o si por el contrario es una diversidad funcional de origen intelectual moderada.

Recientemente, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 10 de Valencia, en su **sentencia n.º 4/2023, de 17 de enero de 2023** anulaba la Resolución de la Universitat de València de 10 de junio de 2021 por la que se convocaba una prueba selectiva de acceso al Grupo C (Subgrupo C”) por turno libre, de escala auxiliar básica de soporte administrativo, sector administrativo general, por ser contraria al art. 12 del Decreto 3/2017, porque, como dice la sentencia:

“se limita a efectuar una reserva de turno y no una convocatoria específica y separada, máxime cuando ello redundaría en la aplicación a los aspirantes con discapacidad intelectual del mismo temario y ejercicios con la sola diferencia de las adaptaciones de forma previstas en el Anexo IV (Referidas a diversos tipos de discapacidad, siendo aplicable a la intelectual únicamente la relativa a “Ampliación del tiempo de duración del ejercicio””.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En el caso de **Educación**, se crean tribunales específicos para el turno de diversidad funcional, pero la prueba es la misma que la del turno libre y se realiza a la vez.

III.4.3 Reserva y Bolsas específicas para la cobertura temporal de plazas reservadas a personas con discapacidad/diversidad funcional.

La normativa sobre función pública contempla, como dijimos, la posibilidad de acceder al empleo público como funcionario interino o como personal laboral temporal, mediante bolsas de empleo. Estas bolsas pueden estar vinculadas al desarrollo de ofertas de empleo público, o puede tratarse de convocatorias específicas (arts. 18 y 19 LFP).

Las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo serán convocadas por la EVAP (art. 11). Al ser una provisión temporal del puesto de trabajo, concluirá con el cumplimiento del plazo para el que se ha creado, pero también por sanción, como consecuencia de la separación del servicio o por revocación del nombramiento (art. 173 y 174 LFP).

En el ámbito **estatal**, el RD 2271/2004 establece que en las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluya fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un **cupo** no inferior al “cinco por ciento”⁴¹ de las plazas en dichos ámbitos, para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres. Las adaptaciones de medios que se realicen, en ningún caso deberán perjudicar la necesaria urgencia y celeridad que debe regir estos procesos (art.6).

En la **Comunitat Valenciana**, la **LFP** al regular el personal funcionario interino (art. 18) y el personal laboral (art. 19), remite a la regulación reglamentaria la selección de estos, que se efectuará preferentemente mediante la constitución de bolsas de empleo vinculadas al desarrollo de las ofertas de empleo público, pudiendo constituirse bolsas mediante convocatorias específicas, siempre que se exija superar alguna prueba de conocimiento.

El **Decreto 3/2017** al regular la selección de personal temporal y la constitución de bolsas, establece diversas medidas con el fin de favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad:

- Por una parte, contempla la constitución de **bolsas específicas** derivadas de convocatorias específicas para personal con discapacidad intelectual, para la cobertura con carácter temporal de los puestos reservados para ser desempeñados preferentemente por personas con discapacidad intelectual. Estas bolsas se regirán por unas bases diferenciadas y adaptadas a sus circunstancias (art. 34.4). En los mismos términos se manifiesta la **Orden 18/2018**, de 19 de julio que

⁴¹ Téngase en cuenta que la norma no se ha adecuado al Estatuto Básico del Empleado Público, donde desde la Ley 26/2011, que modificó la Ley 7/2007 (EBEP), el cupo de reserva cambió, pasando del 5 al 7 por ciento. No tiene sentido actualmente que exista un cupo de reserva diferente se acceda al empleo público por OEP o por Bolsas de empleo.

regula las bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat (art. 4.4).

- Como regla general, en las bolsas derivadas de una OEP, los llamamientos se realizan respetando el orden de prelación determinado por la suma de la puntuación obtenida en la baremación de méritos que se establezca en la convocatoria de la bolsa. Para determinar la puntuación correspondiente a estos **méritos** se tendrá en cuenta la concurrencia de grados de discapacidad iguales o superiores a un 33% (art. 35.3). La Orden 28/2018 distingue: si la persona aspirante acredita un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento se le asignarán 5 puntos y si acredita un grado igual o superior al 65% la puntuación será de 10 puntos (art. 9.6). La Orden 18/2018 también establece que, en caso de igualdad de puntuación para determinar el orden de prelación en la formación de la bolsa, primará la obtenida por el personal con diversidad funcional, y si el **empate** se produce entre dos personas con diversidad funcional, se elegirá la de mayor grado de discapacidad (art. 6.1).
- Si se suscitaran dudas sobre la compatibilidad para ocupar el puesto de trabajo al que opte la persona con diversidad funcional, se solicitará dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional que deberá especificar las causas por las que no se le deba ser adjudicado el puesto, o las medidas necesarias para su adaptación (art. 35.4). Según la Orden 18/2018 en caso de duda razonable sobre la compatibilidad funcional de la persona aspirante, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento que deberá solicitar el correspondiente dictamen a la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional⁴², la cual deberá emitirlo en los cinco días hábiles siguientes (art.6.3.)
- La falta de aceptación del nombramiento para acceder al empleo temporal por bolsa, sin causa justificada o la renuncia al mismo una vez haya tomado posesión del puesto a cubrir, será penalizado. Sin embargo, mediante Orden, podrá excepcionarse esta penalización con el fin de facilitar el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional (art. 35.5).

⁴² Cabe interpretar que las referencias que la Orden 18/2018 hace a la “Comisión Mixta de Diversidad Funcional” (art. 6.3) y “Comisión Mixta de Estudio de Diversidad Funcional” (art. 7.4), deben referirse a la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional, regulada en el Decreto 3/2017 (arts. 95.98).

Como hemos visto, tanto el Decreto 3/2017 como la **Orden 18/2018**, contemplan la constitución de bolsas específicas de personal con diversidad funcional de carácter intelectual para la cobertura de “**puestos reservados**” para ser desempeñados preferentemente por personas con este tipo de diversidad funcional. A pesar de las expresas referencias legales a “*puestos reservados*”, en la actualidad no existen “*puestos reservados a personas con diversidad funcional*” en las Relaciones de Puestos de Trabajo, y este es uno de los aspectos que deberían abordarse en un futuro Reglamento.

Las personas con diversidad funcional acceden a los puestos de trabajo que se ofrecen para el cuerpo o agrupación (APT) correspondiente, con el único límite de la acreditación de la compatibilidad para el desempeño de las tareas, pero no existen “*puestos reservados*”. Esa inexistencia de puestos reservados tiene incidencia respecto a los puestos que pueden ser ofrecidos al personal con diversidad funcional intelectual, pues de existir podrían formar parte de una bolsa específica y ser llamados para la ocupación de esos puestos.

Por otra parte, como vimos, el art. 6.2.e, de la Orden 18/2018 (tras su modificación por Orden 23/2018), establece que las personas con diversidad funcional (no intelectual) se integrarán en las bolsas ordinarias según su puntuación, pero cuando en una determinada bolsa se hayan realizado 19 nombramientos o contratos y entre los mismos no se encuentre ningún aspirante con diversidad funcional, el siguiente nombramiento o contrato se realizará con la primera personas aspirante con diversidad funcional que integre la bolsa, sea cual sea su número de orden, y siempre que reúna las condiciones previstas en la ley.

En definitiva, puede concluirse que las personas con diversidad funcional (no intelectual) al acceder al empleo público a través de bolsas, cuenta con el beneficio del **cupo de plazas reservadas (5%)**; y en el caso de las personas con discapacidad intelectual, podrán integrar bolsas específicas que se registrarán por unas bases diferenciadas y adaptadas a sus circunstancias.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En el ámbito **sanitario** la selección de personal temporal está regulada en la Orden 4/2019, de 14 de noviembre, de la Conselleria de Sanidad

Universal y Salud Pública, esta Orden no establece ninguna reserva, ni lista diferenciada para el personal con diversidad funcional, de hecho no se les requiere, con carácter previo a la incorporación a las listas de empleo, la acreditación de la capacidad funcional para desempeñar las tareas relativas a la categoría profesional en la que se inscriben, sino que se presume esta competencia.

La enorme complejidad de la gestión diaria de las listas de empleo temporal abiertas y permanentes de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública es debida a diversos factores. Primero al elevado número de personas inscritas en la misma (193.926 personas, en el año 2022, que totalizan más de un millón de candidaturas) y el número de movimientos e incidencias a consignar diariamente, tanto por las tres Direcciones Territoriales de Sanidad, como por los 24 departamentos de Salud. En segundo lugar, cabe destacar que los sistemas de provisión no se realizan como en el resto de las administraciones públicas mediante adjudicaciones o actos únicos, se gestionan mediante ofertas de empleo individualizadas y se cubren desde el primer día en que se generan, puesto que las instituciones sanitarias precisan tener cubiertas las necesidades de recursos humanos al 100% de forma inmediata.

No se puede obviar que, si a la complejidad de la provisión añadimos las peculiaridades de las condiciones de trabajo del personal de las instituciones sanitarias, (atención continuada, turnicidad...), la necesidad de ofrecer un servicio 24 horas 365 días y de las funciones específicas de nuestros profesionales, resulta imposible crear unas listas o puestos reservados al personal con diversidad funcional. No obstante, y ante la imposibilidad de poder crear unas listas específicas para este colectivo, se estableció una puntuación adicional en el baremo de méritos para todas las personas candidatas que acrediten un grado de diversidad funcional igual o superior al 33%.

En el ámbito de la **Educación** y por lo que hace a la reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal, se destaca que todos los participantes que se presentan a los procesos de oposición son incorporados, por la puntuación obtenida, aprueben o no algún ejercicio, a las bolsas de trabajo temporal en el cuerpo y especialidad en la que se han presentado, siempre que cumplan los requisitos de participación en el proceso. Solo son excluidos

de la incorporación a bolsa las personas que figuran como “no presentadas” al proceso de selección.

La incorporación a las bolsas de trabajo temporal está regulada por los acuerdos firmados con las organizaciones sindicales con representación en las mesas de negociación. Además, dada la complejidad de los procesos de adjudicación del personal docente interino, (se adjudican al inicio de curso más de 15.000 puestos de trabajo y todas las semanas se realizan 3 adjudicaciones semanales, todas las personas que tienen adjudicada una vacante finalizan su contrato con el curso escolar), este proceso está completamente informatizado según lo establecido en los acuerdos. Por tanto, cualquier modificación que se realice en los procedimientos de incorporación a bolsas de trabajo y en los procedimientos de adjudicación de puestos de trabajo desde la bolsa de personal interino, requiere de la modificación de los acuerdos firmados con las organizaciones sindicales y las correspondientes modificaciones informáticas para la incorporación y funcionamiento de las bolsas.

En el ámbito de **Justicia**, merece destacarse la Orden 3/2020, de 7 de febrero, sobre selección y nombramiento de personal interino para cubrir puestos de los cuerpos de médicos forenses, gestión procesal y administrativa, tramitación procesal y administrativa y auxilio judicial de la administración de justicia en la Comunitat Valenciana.

Esta orden en su artículo 3 titulado “*Integrantes de la bolsa de personal interino*” establece en su párrafo 2º que, en cada bolsa se reservará un cupo, del 7% de los puestos para personas con diversidad funcional, que se cubrirán por quienes tengan dicha condición legal de grado igual o superior al 33%, siempre que se acredite por el órgano administrativo competente el indicado grado y la compatibilidad funcional con el desempeño de las tareas que corresponden al Cuerpo a cuya Bolsa optan.

Las bolsas de empleo de justicia tienen como requisito de acceso la superación de pruebas en procesos selectivos o la experiencia como personal interino durante al menos dos años acumulativos en el Cuerpo que se pretenda acceder o en cualquiera de los cuerpos durante al menos cinco años acumulativos. En cuanto al cupo de reserva viene marcado por la convocatoria de la bolsa de empleo temporal, que actualmente reserva el 7% de los puestos ofertados, de cada uno de los Cuerpos para personas con

diversidad funcional, del que al menos el 2% de las plazas ofertadas quedan reservadas a personas que acrediten discapacidad intelectual, que en caso de no cubrirse se incorpora al cupo de diversidad funcional.

III.4.4. El análisis de los puestos de trabajo para su desempeño por personas con discapacidad.

En las páginas previas hemos visto que la aplicación de las medidas previstas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional (cupos, convocatorias y bolsas específicas) pueden generar distorsiones si, la deficiencia que presenta el candidato no es compatible con las tareas a desarrollar en el puesto asignado.

Para superar este problema, la ley ha previsto que el candidato, una vez superada la prueba y antes de tomar posesión de la plaza, acredite, además de su discapacidad, “la compatibilidad con el desempeño de las tareas” (art. 64.1 LFP), como veremos más tarde (III.5.6).

En definitiva, se hace necesario compatibilizar los intereses del candidato, con derecho a acceder al empleo público a pesar de su discapacidad, con los intereses del empleador, en este caso, la Administración, de poder contar con la persona adecuada para el puesto de trabajo vacante. La Administración no sólo tiene interés en ello, tiene el deber de servicio a la ciudadanía y el deber de ser eficaz en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, etc. (arts. 2. 1, a y m, LFP).

En este contexto debe recordarse que para acceder a los procedimientos de selección se debe poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas (art. 62.1.c, LFP). Este es un requisito general que debe cumplirse en todo caso, sin perjuicio de otros requisitos de acceso que señalen las bases de la convocatoria pública. El requisito de la capacidad y aptitud suficiente deberá acreditarse una vez superadas las pruebas selectivas, mediante el correspondiente certificado médico oficial. Este certificado debe acreditar que el aspirante posee las capacidad y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas (art. 62.2 LFP). Si ello no fuera suficiente es posible solicitar otros requisitos

específicos de acceso, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones a asumir y las tareas a desempeñar, pero esta exigencia deberá ser establecida de una manera abstracta y general (art. 62.3 LFP).

La discapacidad es un factor que puede afectar al principio de libre concurrencia, como dice el art.61.1 LFP porque prioriza el acceso de las personas con discapacidad, pero no es una excepción al requisito general de poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las correspondientes funciones o tareas que debe desempeñar el empleado público.

El marco normativo, como vemos, es adecuado para garantizar el cumplimiento de los anteriores principios y requisitos; sin embargo, en la práctica, esto no siempre se garantiza, principalmente porque las acreditaciones, sean certificaciones médicas o de la unidad de valoración de la discapacidad, suelen ser genéricas, principalmente porque quien acredita desconoce las tareas y funciones que va a desarrollar el candidato en su puesto de trabajo.

La problemática apuntada desaparecería, o al menos, minoraría, si con carácter previo se hiciera un **análisis de los puestos de trabajo** que se van a ofrecer y de las funciones y tareas que exige su desarrollo. El **puesto de trabajo** se identifica con el conjunto de funciones, tareas u otras responsabilidades encomendadas a cada persona empleada y para cuyo adecuado desempeño es exigible un determinado perfil de competencias profesionales (conocimientos, experiencias, destrezas y capacidades necesarias para ello). El perfil de competencias requerido para cada puesto será tenido en cuenta para los procesos de selección, formación, movilidad y carrera profesional (art. 37 LFP).

El **Decreto 56/2013** que establece los criterios generales para la clasificación de los puestos de trabajo y el procedimiento de elaboración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, en su art. 18. 4º, párrafo introducido por la Disposición final segunda del Decreto 3/2017 del Consell, establece:

“Para garantizar el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional de carácter intelectual y su promoción profesional, se podrán reservar determinados puestos de trabajo para ser provistos

preferentemente por personas con este tipo de diversidad funcional, identificándose dicha reserva en la clasificación del puesto. A estos efectos, en aquellos centros de destino en los que haya más de 10 puestos de trabajo de una determinada agrupación profesional funcional o grupo profesional, deberá reservarse al menos un 10 % de los mismos para ser provistos preferentemente por personal con diversidad funcional de carácter intelectual”.

El análisis de los puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño (art. 38.1 LFP). Es por ello importante realizar un análisis de los puestos de trabajo y de las funciones que pueden desempeñar las personas con discapacidad, sobre todo, **intelectual**, identificando los que ya existen o proponiendo la creación de otros, que puedan ser de interés para la Generalitat, adaptados a las competencias de las personas con discapacidad.

En este sentido, el **RD 2271/2004** ordena al Ministerio de Administraciones Públicas realizar la distribución de la reserva de plazas de forma que se dé “*preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía*” (art. 3.1). Así mismo, la **Orden HFP/688/2017** señala que el Ministerio de Hacienda y Función Pública realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia a las vacantes en cuerpos y escalas cuyas funciones resulten compatibles con la existencia de una discapacidad, quedando dicho cupo recogido, cuando corresponda, en las convocatorias específicas (base 12ª).

Con este objetivo, son diversas las **propuestas** planteadas por el sector. Así, se ha señalado que el perfil del puesto debe contener un análisis detallado de las funciones y tareas que el cargo implica, las exigencias

requeridas, las condiciones ambientales y las condiciones de accesibilidad con que las personas disponen para trasladarse al lugar de trabajo⁴³.

Como **ejemplo de buena práctica** puede citarse la convocatoria de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en la OEP 2019 del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Esta contiene, además de temarios adaptados de acceso público, y convocatoria en lectura fácil, una descripción de las funciones a realizar en cada puesto que se ofrece, y una descripción de la jornada laboral, de manera que se pueda optar a una plaza concreta (Resolución de 29 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública) y página web del Ministerio con todo el material⁴⁴.

La determinación de **qué plazas reservar** para estas personas no es una tarea fácil. Desde el Servicio de prevención de riesgos laborales plantean la duda de **qué plazas reservar** y para qué tipo de diversidad; y en particular, si nos referimos a la discapacidad intelectual: ¿van a limitarse a plazas inferiores (APF y C2)? A este respecto recuerda que hay personas con discapacidad intelectual, especialmente con Síndrome de Down, que alcanzan niveles de formación incluso universitarios. También se pregunta si se debería establecer un baremo del máximo nivel de coeficiente intelectual (CI) exigido para poder acceder a estas convocatorias restringidas, teniendo en cuenta que un CI por debajo de 70 se considera que existiría discapacidad intelectual, aunque, actualmente es más compleja la valoración porque deben tomarse en cuenta otros factores como, las conductas adaptativas existentes.

⁴³ Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. INAP 2021. pp.15 y 17
<https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1512183>; Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat. Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública p.51.
<https://cjusticia.gva.es/documents/90598607/168117781/Informe+GT+Selecci%C3%B3n.pdf/5f1a5f2d-17e9-4460-8911-40faea467dc6>

⁴⁴https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Laborales_2019/2019-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL.html

En relación con las **bolsas de empleo temporal con reserva de cupos** para personas con diversidad funcional, también plantea que, el acceso a estos cupos en las diferentes bolsas supone disponer de un grado de discapacidad por lo que debería estar acompañado de un informe de las unidades de valoración respecto a aptitudes y limitaciones para el puesto en concreto.

Para ello debería definirse en general y especialmente en puestos con especiales requerimientos físicos o psíquicos, al menos el mínimo exigible de capacidades para optar a dichas bolsas. A este efecto se debe disponer de **profesiogramas⁴⁵ de los puestos** donde queden establecidas, al menos de forma general, las tareas y exigencias físicas y psíquicas de los mismos. Una tarea pendiente de la administración es diseñar dichos profesiogramas.

Las unidades de valoración deben poder acceder a dichos profesiogramas y poder solicitar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) evaluaciones específicas de riesgos de dichos puestos. A este efecto se debe establecer un canal rápido de intercambio de información, entre las unidades de valoración de minusvalías, RRHH y el SPRL, estableciendo un protocolo administrativo de interconsulta claro y bien estructurado.

Aunque se determine la compatibilidad en general para un puesto en concreto la persona o el propio puesto pueden presentar características específicas que impidan la adaptación. En estos casos debería posponerse la incorporación, sin penalización en bolsa, a la espera de un puesto adecuado⁴⁶.

Desde la Dirección General de Función Pública se propone que el futuro Reglamento aborde el tema del análisis de los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad.

⁴⁵ Un profesiograma es un documento en el que, de forma concisa pero detallada, se especifican y acreditan las **funciones** que tiene un empleado en su puesto de trabajo, así como las **aptitudes y capacidades** que debe tener la persona para desarrollar ese tipo de funciones.

⁴⁶ En opinión del Servicios de prevención de riesgos laborales, faltaría definir como se establece esta imposibilidad de adaptación. Si aún no se ha incorporado sería la propia persona interesada al conocer el puesto asignado la que podría opinar corriendo el riesgo de que se use esta opción para otros motivos (buscar mejor plaza o más cercana). En caso de estar ya incorporada, si es un problema físico, sería el SPRL el que informara no siendo este el caso cuando lo que concurra sea un problema conductual o de otra índole como puede ser la distancia al puesto que plantee problemas de desplazamiento. Habría que estructurar legalmente algo similar a un periodo de prueba.

Para realizar esa labor de análisis de los posibles puestos de trabajo las organizaciones recomiendan la participación de profesionales de diferentes servicios de función pública, aportando cada uno su competencia y conocimiento; así como, la colaboración de las organizaciones del Tercer Sector.⁴⁷

En todo caso, y mientras se reglamenta este tema, las plazas que se ofrezcan a personas con discapacidad deberían acompañarse de toda la información que sea necesaria, sobre las tareas y facultades a desarrollar por el candidato, de forma que, la Unidad de Valoración que tenga que dictaminar sobre la compatibilidad de éste para el puesto de trabajo, tenga la información suficiente que le permita emitir una resolución más ajustada al caso. Así mismo, debe ser posible para la unidad de valoración obtener en el menor tiempo posible, la información complementaria que necesite de la entidad convocante. En definitiva, se hace necesario establecer un sistema de comunicación de información directo y ágil entre la entidad convocante de la OEP o de la Bolsa, y el Centro de Valoración y Orientación de la Discapacidad, para que en el menor tiempo posible se informe de forma adecuada de la compatibilidad de la discapacidad de la persona para el desarrollo de las tareas y funciones que exija el puesto.

III.4.5. La solicitud para optar a las plazas reservadas.

Los procedimientos selectivos se inician con su convocatoria, publicada en el BOE o en nuestro caso, en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana. Las convocatorias de vacantes reservadas a personas con diversidad funcional se podrán realizar -como vimos- de forma conjunta o independiente a la de acceso libre y, en su caso, a la de acceso por promoción interna (art. 11.1 D. 3/2017).

Según la **normativa estatal**, ante una convocatoria con reserva de plazas para personas con discapacidad, las personas interesadas que quieran optar a

⁴⁷ Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual. Plena Inclusión. 2020.

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/protocolo_para_administraciones_publicas_v2-general.pdf

las mismas deberán formular en la solicitud de participación una **declaración expresa** de que reúnen el grado de discapacidad requerido, **acreditado mediante certificado** expedido al efecto por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Trabajo y Economía Social) o, en su caso, de la comunidad autónoma competente (RD-2271/2003; art. 2.1). En el mismo sentido, la **Orden HFP/688/2017** recuerda que la opción por estas plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, y añade, “Quienes soliciten participar por el cupo reserva de personas con discapacidad, sea el general o el intelectual, únicamente podrán presentarse por este cupo. La contravención de esta norma determinará la exclusión del aspirante que no la hubiese observado” (base Duodécima. 2).

En la Comunitat Valenciana, igualmente, la convocatoria debe determinar la forma en que debe solicitarse la opción por las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional, así como, las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo que resulten necesarios para garantizar la realización de las pruebas en igualdad de condiciones (art. 11.3 D. 3/2017) como veremos en III.5.1.

Para tomar parte en las pruebas selectivas, las personas aspirantes presentarán una **declaración responsable** en la que manifiesten que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, debiendo acreditarlo posteriormente, en el caso de que fueran seleccionados (art. 14.2 D. 3/2017).

Esta regla se complementa con otra más adelante, prevista para el caso de que, en el desarrollo de las pruebas selectivas se suscitara dudas al órgano técnico de selección respecto a la compatibilidad funcional de una persona aspirante. En este caso, deberá solicitarse el correspondiente dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional u órgano competente con funciones análogas, y mientras tanto, la persona aspirante podrá participar en el proceso selectivo, pero la resolución definitiva sobre la admisión o exclusión quedará en suspenso hasta la recepción del dictamen (art. 19.6 D. 3/2017).

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, quienes participen en convocatorias conjuntas deberán optar entre concurrir por el cupo de personas con discapacidad o por el turno libre ordinario, ahora bien, el artículo 18.5 del Decreto 3/2017 establece que:

“Las personas aspirantes que, habiendo optado por las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional, tengan una puntuación superior a la obtenida por otras u otros aspirantes de la convocatoria conjunta del turno libre o de promoción interna de un proceso selectivo, y no hubieran obtenido vacante en el citado cupo de reserva, serán incluidas por su orden de puntuación en el turno libre o de promoción interna al que corresponda la reserva.”

Por otro lado, respecto a las convocatorias específicas para personas con diversidad funcional intelectual, se establece:

“Con carácter general, las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional de carácter intelectual a que se refiere el artículo 5.2.a de este decreto, se convocarán de forma específica mediante convocatoria independiente dirigida a las mismas. La participación en esta convocatoria no impedirá tomar parte en el resto de las convocatorias para el acceso al mismo cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o grupo profesional, correspondientes a una misma oferta” (art. 12.1 D. 3/2017).

III.4.6. La no cobertura de las plazas reservadas.

Una última cuestión que suscita la reserva de un cupo de plazas es: ¿qué ocurre si no se cubren las plazas reservadas para personas con discapacidad?

En la **normativa estatal** encontramos algunas respuestas:

Con carácter general, si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento (art. 3.2 RD 2271/2004). Por su parte, la Orden HFP/688/2017, con carácter general establece que las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas no podrán acumularse a los turnos ordinarios de acceso (base 12^a. 5), por lo que parece que también se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente. En el caso concreto de reserva de plazas para su cobertura por personal temporal, las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres (art. 6.1 RD. 2271/2004).

En el caso de la **Comunitat Valenciana**, ni la Ley de Función Pública, ni el Decreto 3/2017, contemplan este supuesto, pero dado el tenor del art. 64.1 LFP: *“la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental”*, podría interpretarse que, de no cubrirse las plazas reservadas para cualquiera de los colectivos específicos (discapacidad intelectual, enfermedad mental, otras discapacidades) acrecería en favor de los demás colectivos con diversidad funcional. Pero ¿y si todavía quedan plazas no cubiertas?

Cabe recordar que la convocatoria de vacantes reservadas a personas con diversidad funcional puede realizarse de forma independiente o de forma conjunta con las de acceso libre, o acceso por promoción interna, por lo que las opciones podrían ser: que esas vacantes acrecentaran estas plazas o que quedaran reservadas para sumarse a una posterior oferta pública de empleo con reserva de plazas para personas con discapacidad. Como decimos, ni la LFP ni el Decreto 3/2017 se pronuncian al respecto.

El **Decreto 32/2022**, de 25 de marzo del Consell que aprueba la oferta de empleo público de 2022 para la Administración de la Generalitat establece al respecto que las plazas reservadas a los cupos de personas con diversidad funcional y enfermedad mental del turno de promoción interna que resulten desiertas se acumularán a los cupos correspondientes del turno libre. Si resultasen plazas desiertas del cupo de enfermedad mental del turno libre, se acumularán al cupo de personas con diversidad funcional, y si quedase alguna plaza desierta en este último cupo, se acumulará al turno libre general art. 2.4).

La normativa de función pública no da una respuesta única al caso, sino que será el Decreto que apruebe la oferta de empleo público y la convocatoria en particular quien determine el destino de las plazas vacantes, y el ejemplo citado opta por acumular dichas plazas al turno libre.

Como se puntualiza desde la Dirección General de Función Pública, las plazas no cubiertas por el cupo de reserva acrecen al turno libre porque las ofertas de empleo público y las plazas que se pueden ofertar vienen determinadas por las **tasas de reposición**, y si las OEP no se ejecutan los puestos “se pierden”. Ese es un criterio que ha venido marcado por el propio Ministerio y las leyes de presupuestos estatales. De forma extraordinaria, con

las leyes de reducción de la temporalidad, se está permitiendo incorporar aquellas plazas que queden desiertas de procesos de estabilización anteriores.

Dada la situación, el Servicio de prevención de riesgos laborales considera, que, en una apuesta clara por la integración debería hacerse publicidad institucional respecto a estas plazas en los procesos selectivos a fin de evitar que dichas plazas quedaran desiertas. En el mismo sentido, CERMI nos recuerda que la normativa exige que la convocatoria de la oferta de empleo público refleje el número de vacantes reservadas a personas con diversidad funcional (art. 13.1, k D. 3/2017) y determine la forma en que deberá ser solicitada la opción por las vacantes reservadas a estas personas (art. 11.3 D. 3/2017), pero para que la medida sea eficaz es importante que **se difunda** entre los posibles candidatos; y no siempre es suficiente la comunicación formal (DOGV) para llegar a estos potenciales candidatos.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En el supuesto de acceso al empleo público en el Sistema Valenciano de **Salud**, dice el **Decreto 192/2017**, art. 13.5 que, en el caso de que no exista un número suficiente de aspirantes con diversidad funcional aprobados para cubrir el cupo, las plazas se adjudicarán al personal sin diversidad funcional que haya aprobado dentro del mismo turno libre, por lo que serán plazas que acrecerán en favor de los aprobados (sin diversidad funcional) por el turno libre.

En el caso de acceso al empleo público en **Educación**, el **RD 276/2007**, en su art. 10 establece que las plazas desiertas en los distintos turnos y sistemas de acceso de cada cuerpo, una vez concluidos, se acumularán a las correspondientes al ingreso libre en dicho cuerpo, “*salvo que la legislación aplicable a las distintas Administraciones educativas establezca otra cosa distinta, en cuanto a las plazas no cubiertas de las ofertadas al cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad*”. La **Orden 45/2021** de la Conselleria de Educación por la que convoca el procedimiento selectivo, establece en la Base 1.4. “*Acumulación de plazas del turno de personas con diversidad funcional*” que: “*Las plazas convocadas para ser cubiertas por las personas aspirantes que tengan la condición legal de personas con diversidad funcional que no sean adjudicadas en alguno de los tres tipos de diversidad se añadirán a otro tipo de diversidad. Finalmente, las plazas que*

queden sin adjudicar por falta de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo se acumularán a las restantes plazas convocadas por el sistema de ingreso libre, de la misma especialidad”. En este caso las plazas vacantes pueden cubrirse entre personas con discapacidad que hayan aprobado; pero si estas no son suficientes, se acumularán a las plazas convocadas por el sistema de ingreso libre de la misma especialidad.

Desde Educación confirman que, en los procesos de concurso oposición, las plazas reservadas que no se cubren, se incorporan al turno libre ya que, no se hacen oposiciones de cada especialidad todos los años, y la oferta que no se cubre se perdería al caducar en el tiempo que transcurre para una nueva convocatoria de esa misma especialidad.

Distinta solución se da en el acceso al empleo público en **Justicia**. El **RD 1451/2005** contempla que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, y prevé que, si las plazas cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas (2% o más) se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por 100 (art. 4). La **Orden 3/2020**, de 7 de febrero sobre selección y nombramiento de personal interino para cubrir puestos de los cuerpos de médicos forenses, gestión procesal y administrativa, tramitación procesal y administrativa y auxilio judicial de la administración de justicia en la Comunitat Valenciana dice, al respecto que los puestos no cubiertos por el cupo reservado para personas con diversidad funcional se incorporarán al general (art. 3).

Como puede verse, las soluciones son diversas, en la normativa estatal se tiende a acumular las plazas para posteriores convocatorias en favor de personas con discapacidad, mientras que en la normativa valenciana las plazas no adjudicadas se acumulan a las convocadas por el sistema de ingreso libre.

PROPUESTAS

Del análisis del marco normativo que regula esta medida, se pone de manifiesto la conveniencia de **modificar el Decreto 192/2017** que aprueba el Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, para

adaptar los cupos de reserva a la LFP; y recomendamos que los mismos cupos se mantengan cuando se señalen las necesidades de personal que tiene la Comunidad en las convocatorias de Justicia.

Por lo que hace a las propuestas planteadas por el sector, es frecuente reivindicar **mejoras en la información relacionada con las convocatorias** para el empleo público, solicitando que ésta sea accesible en los diferentes sistemas de comunicación para las personas con discapacidad⁴⁸. Así el Libro Blanco insiste en la necesidad de dar mayor publicidad a estos procesos para que aumente el número de candidatos, y que estas campañas lleguen también a las mujeres con discapacidad, “*no siendo suficiente con la publicación de la oferta de empleo público en el correspondiente Boletín o Diario Oficial, sino que deberían realizarse campañas de publicidad y difusión institucionales accesibles, para poner en conocimiento de toda la sociedad la existencia de estos cupos de reserva*”⁴⁹. Precisamente, para favorecer esa mayor difusión de estas medidas, proponen estrechar la colaboración de la Administración pública con las organizaciones sociales del sector de la discapacidad.⁵⁰

Por lo que hace a la **reserva de un cupo de plazas** para personas con discapacidad, la medida es acogida con satisfacción, aunque se reclaman algunas mejoras que podrían incorporarse sobre todo en las convocatorias.

Así, se critica que la reserva se haga solo para ocupar determinados cuerpos de funcionarios, cuando debería extenderse a los diferentes cuerpos, escalas, programas, categorías, grupos profesionales y áreas, incluyendo órganos directivos, y sin olvidar el enfoque de género⁵¹. También se ha criticado cuando la reserva sólo tiene lugar si se ofertan más de 10 plazas, pues se estaría restringiendo injustificadamente el acceso de personas con discapacidad en aquellos cuerpos en que se ofrecen menos plazas⁵²; o la

⁴⁸ Catálogo de Medidas 2021, pp. 7 y 8.

⁴⁹ Libro Blanco, 2015, p. 145.

⁵⁰ Protocolo para Administraciones Públicas Convocantes (2020, p. 28), o Catálogo de Medidas (2021, p. 15).

⁵¹ Libro blanco, 2015 p. 156 y Catálogo de Medidas, 2021 p. 15.

⁵² Libro blanco 2015 p. 156

ausencia de sanción en el ámbito público “por el incumplimiento de la cobertura de las cuotas, a diferencia de lo que ocurre con el sector privado”⁵³.

En cuanto al proceso de selección, se ha propuesto que, dado que la legislación lo permite, todos los procesos de selección deberían realizarse mediante **convocatoria específica**, lo que permitiría, entre otras cosas, la creación de bolsas de empleo que pueden dar oportunidades de trabajo a personas que no hayan conseguido plaza⁵⁴.

También se ha insistido en el uso de otras vías de acceso al empleo más flexibles como **concursos de méritos** y **bolsas de empleo** como paso previo a un proceso selectivo más formal⁵⁵; en bolsas con condiciones específicas o en listas de **contratación temporal** específicas para personas con discapacidad intelectual, con el fin de cubrir posibles interinidades, vacaciones, bajas, etc.⁵⁶; como está previsto en **Galicia**. En efecto, la Orden de 25 de febrero de 2016, de la Xunta por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso en la categoría 003 (ordenanzas y otras) del grupo V de personal laboral fijo, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, establece en su art. 5, bajo el título de “Lista de aspirantes a la contratación temporal” que, “*La puntuación de los aspirantes que aprueben el primer ejercicio pero no superen el proceso selectivo tendrá la consideración de mérito para acceder al desempeño transitorio de puestos de la misma categoría profesional*”⁵⁷.

Otras vías de acceso son las previstas en **Aragón**, concretamente, en la Resolución de 19 de diciembre de 2022, del director general de la Función Pública y la Calidad de los Servicios, convoca proceso selectivo extraordinario de estabilización de empleo temporal mediante concurso de méritos para ingreso por el turno independiente de personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% como personal laboral fijo. En este caso para la cobertura de 4 plazas de Personal

⁵³ Catálogo de Medidas, 2021 pp. 7 y 8.

⁵⁴ Cuaderno de Buenas Prácticas, 2018 p. 60.

⁵⁵ Catálogo de Medidas, 2021 p. 14.

⁵⁶ Por ejemplo, que no penalice el no aceptar una oferta, con una duración mínimo de un mes, o que no tengan que cubrir turnos de noche ni itinerantes o por turnos. (Protocolo para AAPP, 2020, p. 29).

⁵⁷ https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2016/20160307/AnuncioCA01-020316-0001_es.html

Especializado de Servicios Domésticos y 3 plazas para Personal de Servicios Auxiliares de la Administración, se contempla un sistema selectivo de **concurso de méritos** seguido de una **entrevista personal** y el **desempeño provisional del puesto** durante 12 meses⁵⁸.

Por lo que hace a las **plazas no cubiertas** del cupo reservado, el Cuaderno de Buenas Prácticas de la asociación Plena Inclusión (2018, p. 60) propone que se acumulen de cara a la siguiente oferta específica, y que esta posibilidad se extienda también a los procesos de promoción interna.

58

<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1253569105656&type=pdf>

III.5. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

El proceso de selección se inicia con la convocatoria que deberá publicarse en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana,

Las personas interesadas en participar en la convocatoria presentarán la solicitud en los términos previstos en el art. 14 D. 3/2017.

Una vez finalizado el plazo de presentación de las solicitudes, se publicará la relación provisional de personas admitidas y excluidas y se dará un plazo para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión.

Una vez concluido el plazo, resueltas las alegaciones y hechas las subsanaciones, se publicará la relación definitiva y se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del primer ejercicio y el orden de llamamiento de las personas aspirantes, según el resultado del sorteo.

Las pruebas se realizarán conforme se indica en los artículos 16 y 17 del D. 3/2017. La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante, se encomiendan a órganos colegiados de carácter técnico, los llamados órganos técnicos de selección (OTS) o tribunales.

Con el resultado de las calificaciones obtenidas se elabora la relación definitiva de personas aprobadas, por orden de puntuación. Cuando el sistema de selección es el concurso-oposición, una vez finalizada ambas fases, se elabora la lista de personas que han superado la fase de oposición, a las que se les suma la puntuación obtenida en la fase de concurso. Publicada en el DOGV la relación definitiva de personas seleccionadas se abre un plazo para que acrediten que reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria, conforme prevé el art. 19 del D. 3/2017.

A lo largo de todo el procedimiento, podemos encontrar medidas que se han previsto para facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Vamos a exponer dichas medidas siguiendo el anterior orden cronológico del proceso, que es el previsto en las normas del Reglamento de selección.

III.5.1. Solicitud de participación y de adaptaciones necesarias.

La solicitud de participación en las pruebas selectivas debe realizarse - como indica el art. 14 D. 3/2017, ajustada al modelo normalizado que se indique en la convocatoria, y deberá presentarse, por medios telemáticos, en el plazo de 20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

Para ser admitidas y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas correspondientes, las personas aspirantes presentarán una declaración responsable en la que manifiesten que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes, debiendo acreditarlos posteriormente, en el caso de que fueran seleccionadas.

Si la persona con discapacidad quiere participar por el cupo reservado deberá indicarlo en la solicitud. Dado que existen cupos diferentes para personas con diversidad funcional, diversidad intelectual y enfermedad mental, deberá indicarse también por qué cupo se presenta, y de no indicarse se presumirá que es por diversidad funcional en general.

Con independencia de que se participe en el proceso selectivo por el cupo reservado a las personas con discapacidad, o no, tanto el EBEP (art. 59.2) como la LFP (art. 64.3) establecen que, la Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo, con el fin de garantizar la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad. Por su parte, el Decreto 3/2017, en su art. 11.3, señala que en las convocatorias se determinará la forma en que deban ser solicitadas las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios, que resulten necesarios.

La normativa valenciana remite a las convocatorias la determinación de la forma en que se solicitarán las adaptaciones y ajustes, sin embargo, la **legislación estatal ofrece una regulación más completa:**

- El **RD 2271/2004** en su art. 8 (“Adaptaciones y ajustes razonables”) amplia, por una parte, esta posibilidad más allá de las pruebas selectivas, a los cursos de formación o períodos de prácticas.

- Las adaptaciones y ajustes se establecen en favor de personas con discapacidad, con grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, que lo soliciten (art. 8.1 RD 2271/2004)
- En la solicitud de participación deberá formularse la petición, reflejando “las necesidades específicas” que tiene el candidato para acceder al proceso de selección en igualdad de condiciones (art. 8.2 RD 2271/2004).
- A tales efectos, los órganos de selección podrán requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria, etc. (art. 8.2 RD. 2271/2004). Esta posibilidad se complementa con otra norma según la cual, a efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, se solicitará al candidato el correspondiente certificado o información adicional. La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar (art. 8.5 RD. 2271/2004).

Estas normas parecen superadas por la **Orden HFP/688/2017**, según la cual, de solicitarse dicha adaptación, los aspirantes con discapacidad *“deberán adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente las deficiencias permanentes que han dado origen al grado de discapacidad reconocido, a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de la adaptación solicitada”* (base Duodécima. 3).

Lo que inicialmente se planteó como una opción para el órgano de selección, parece haberse transformado en un requisito necesario.

- La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un **tiempo adicional** para la realización de los ejercicios. El art. 8.3 RD 2271/2004 prevé una resolución conjunta de los Ministerios de Administración Pública y de Trabajo y Asuntos Sociales que establezca los criterios generales para determinar esa adaptación. Estos criterios generales se establecen, a propuesta de los citados ministerios, en la **Orden PRE/1822/2006**, de 9 de junio. En ningún caso, ni siquiera cuando coexistan dos o más tipos de “deficiencias” o discapacidades, el tiempo adicional puede ser superior al establecida para la propia prueba (Anexo, 5º); esto es, en ningún caso el tiempo total superará el doble de

duración del máximo previsto para la realización de la prueba, con carácter general.

- La adaptación de **medios** y de **ajustes razonables** consiste en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen.

De acuerdo con la anterior regulación estatal, las personas con discapacidad podrán solicitar adaptaciones, pero deberán justificar previamente su necesidad mediante el dictamen del órgano de calificación del grado de discapacidad.

La **normativa valenciana**, a diferencia de la estatal, se caracteriza porque remite a las convocatorias la forma en que se solicitarán las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo que resulten necesarios para garantizar la realización de las pruebas selectivas en igualdad de condiciones (art. 11.3 D. 3/2017). Son por tanto las **convocatorias de procesos selectivos** las que deben determinar, en la Comunitat Valenciana, la forma en que los candidatos solicitarán las adaptaciones y ajustes. Así, por ejemplo:

La **Orden 37/2022** de 19 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, por la que se convocan pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas del subgrupo C1, sector administración general y especial, turno libre general, **personas con diversidad funcional y enfermedad mental**, por el sistema de concurso-oposición, para cubrir las plazas previstas en el anexo II del Decreto 69/2022, de 27 de mayo, del Consell, establece:

- En su base 4.1 y 4.2 cómo y cuándo presentar la solicitud para participar en el proceso selectivo. Entre otras se contempla que la solicitud se presente exclusivamente por vía electrónica.
- En su base 3.1 y 3.2, que el OTS establecerá para las personas con diversidad funcional y enfermedad mental que lo precisen, y así lo soliciten, las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas, en la forma que se indica en la base 4. Y añade, si durante el desarrollo

del proceso selectivo se suscitara dudas razonables respecto a la compatibilidad funcional de una persona inicialmente admitida, el OTS podrá recabar el correspondiente dictamen a la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional.

- En su base 4.6.1 deberá indicarse en la solicitud el tipo de diversidad funcional que poseen, señalando lo que proceda en cada caso, según fuere (F) Física, (P) Psíquica, (S) Sensorial.
- Y, por último, en su base 4.6.2. se debe concretar el tipo de medidas que precisen, haciendo constar en el apartado correspondiente de la solicitud las que necesita, de entre las que figuran en aquella y que son las siguientes:

- “1. Eliminación de barreras arquitectónicas y mesa adaptada a la silla de ruedas.*
- 2. Ampliación del tiempo de duración de la prueba. Para la aplicación de esta medida, las personas aspirantes deberán acompañar, obligatoriamente, un certificado expedido por el órgano oficial competente que especifique el diagnóstico y el tiempo de ampliación que precisa, expresado en número de minutos.*
- 3. Aumento del tamaño de los caracteres del cuestionario, por dificultad de visión.*
- 4. Necesidad de intérprete, debido a diversidad funcional auditiva.*
- 5. Sistema Braille de escritura, o ayuda de una persona por invidencia.*
- 6. Otras, especificando cuáles en la casilla correspondiente”.*

La **Orden 43/2022**, de 23 de diciembre, de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, por la que se convocan pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcional, servicios de apoyo generales, escala subalternos, turno de **personas con diversidad funcional intelectual**, APF-01-01, convocatoria 202/21, por el sistema de concurso-oposición, correspondientes a las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para personal de la Administración de la Generalitat, regula en la base nº 4, la forma y plazo de presentación de solicitudes. Estas podrán presentarse tanto por vía electrónica como presencialmente. En ambos casos, las personas aspirantes deberán, al cumplimentar la solicitud, concretar el tipo de medidas que precisen, haciendo constar en el apartado

correspondiente de la solicitud las que necesita, de entre las que figuran en aquella (4.6.2). Las medidas son las mismas que vimos en la anterior Orden, excepto la ampliación del tiempo de duración de la prueba, que no se tiene que solicitar en este caso, porque se pone a disposición de todos los aspirantes, si autorizan la consulta de la información que se precisa⁵⁹.

La solicitud de adaptaciones también está prevista cuando la solicitud de participación se hace por vía electrónica, como refleja la **Guía de Tramitación Telemática** para la inscripción en pruebas selectivas publicada en la web de la dirección general de Función Pública desde diciembre de 2019⁶⁰.

En la práctica, según informa la **Dirección General de Función Pública**, se ofrecen todas las facilidades tanto desde la solicitud (guía de tramitación telemática) como en las adaptaciones para la realización de la prueba, siempre debidamente justificadas. El único problema que se puede plantear

⁵⁹ Así, por ejemplo, la Orden 19/2021 que convocaba el mismo tipo de plazas correspondientes a las OEP 2017, 2018 y 2019 establecía que, para la aplicación de esta medida, las personas aspirantes debían acompañar, obligatoriamente, un certificado expedido por el órgano oficial competente que especifique: el diagnóstico y el tiempo de ampliación que precisa, expresado en número de minutos. La Orden 43/2022 y la Orden 45/2022 establecen por el contrario que, *“Todos los aspirantes convocados en el listado definitivo a la realización de la prueba tienen derecho a la ampliación del tiempo de la duración de la prueba, sin la necesidad de presentar ningún tipo de documentación, salvo que no hubiera autorizado la consulta de datos en cuyo caso deberá acreditar todo lo necesario”*.

⁶⁰ Según la Guía de Tramitación Telemática el aspirante deberá completar entre otros los siguientes apartados: 24. FORMA DE ACCESO: Marcar la casilla “D” en caso de acceder a la reserva para personas con diversidad funcional (sólo si la convocatoria lo contempla). 27. TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL: Si la tiene reconocida, marcar de qué tipo (F: Física; P: Psíquica; S: Sensorial). 28. ADAPTACIÓN: Marcar “Sí” en caso de necesitar adaptación para las pruebas. Para algunos tipos de adaptación se requiere certificado favorable emitido por el centro de valoración de discapacidad. 29. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN: Marque el número correspondiente a las medidas de adaptación que precise, según consta en las bases de la convocatoria. En el recuadro de “Otras medidas de adaptación” se especificará lo que precisa si se escoge la opción 6. 32. DOCUMENTACIÓN APORTADA: No hay que aportar documentación en el proceso de inscripción ya que se requerirá en las fases del proceso selectivo que corresponda. Tan sólo en el caso de solicitar medidas de adaptación en las pruebas puede aportarse en este trámite de inscripción. Marcar las casillas 1, 2 o 3 en correspondencia con el número de documentos que se adjunten. 33. EXENCIONES. Marcar la casilla correspondiente si reúne alguna de las condiciones que se contemplan en las bases para la exención de las tasas.

es cuando las adaptaciones no han sido indicadas en la solicitud y la petición se realiza el mismo día de la prueba o unos pocos días antes sin que se acredite suficientemente la necesidad de la adaptación (por ejemplo, con informes médicos o del centro de evaluación y orientación de discapacidades).

En estos casos, debe ser el propio OTS el que adopte la decisión a la vista de la documentación aportada en ese momento. En aquellos supuestos, en que no afecte al desarrollo de la prueba, (ubicarse en las primeras filas para oír o ver mejor, adaptación de espacios para la realización de la prueba...) se aplican automáticamente, y si es necesario, se asigna a la persona al aula de incidencias, pero, en el caso de solicitar más tiempo o la utilización de medios electrónicos, se requiere una acreditación documental de informes médicos oficiales.

PERSPECTIVA SECTORIAL

Este tipo de medida es habitual que se adopte en las convocatorias de empleo público en los diversos sectores.

En **Sanidad**, la **Resolución 25 septiembre 2021** que regula el concurso-oposición grupo C1, Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, en su Base 3.7 señala que, el tribunal establecerá para las personas con diversidad funcional superior al 33% que así lo soliciten, las adaptaciones de tiempo y medios para la realización de la prueba. Estas adaptaciones podrán ser las mismas vistas anteriormente con la siguiente particularidad. Para poder llevar a cabo la ampliación del tiempo de duración de la prueba, las personas aspirantes, deberán escanear y subir a la plataforma junto con la instancia, durante el plazo de presentación de solicitudes, el certificado expedido por el órgano oficial competente que especifique el diagnóstico y el número de minutos de ampliación que recomienda, y añade: *“Con el fin de no romper el equilibrio de la prueba, en ningún caso el tiempo de ampliación concedido por el tribunal podrá ser superior a 30 minutos”*.

El artículo 3.7 de esta Resolución enumera otras medidas que pueden ser solicitadas para superar las barreras arquitectónicas, y facilitar la

comunicación (intérprete, lenguaje braille, aumento del tamaño de caracteres) y deja abierta la posibilidad de solicitar otras medidas.

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública nos informa que, en la práctica se resuelven todas las adaptaciones acordadas por los tribunales de selección, en función de las certificaciones aportadas por los aspirantes; no hay temarios específicos para personas con diversidad funcional en el ámbito sanitario;

La **Orden 45/2021**, de 28 de diciembre, de la Conselleria de **Educación**, Cultura y Deporte, por la que se convoca el procedimiento selectivo para ingreso en el cuerpo de maestros y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por personal funcionario del mismo cuerpo establece que, los órganos de selección establecerán para las personas con diversidad funcional que lo soliciten, las adaptaciones posibles en tiempo y medios para su realización, de acuerdo con la certificación expedida por los órganos competentes en materia de diversidad funcional de la Generalitat, del Estado o de otras CCAA (base 5.14). En cuanto a la forma de solicitar estas adaptaciones la base 3.5, b) señala que al cumplimentar la solicitud telemática se indicará el cuerpo, código y nombre de la especialidad y turno por el que participa, así como la provincia en que preferentemente quiere realizar las pruebas. Y las personas con diversidad funcional certificada que necesiten adaptaciones de tiempo y medios, deberán cumplimentar también el trámite adicional de presentación de documentación sensible y adjuntar un informe sobre adaptación de prueba selectiva (tiempo y/o medios), expedido por los órganos competentes en materia de diversidad funcional de la Generalitat Valenciana (Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas / Dirección General de Diversidad Funcional), del Estado o de otras comunidades autónomas.

La Conselleria de Educación, Cultura y Deporte nos informa que, en la práctica, sus convocatorias son anuales y se ofertan muchas especialidades a la vez en un corto espacio de tiempo (inscripción en febrero y resolución al final de julio). Normalmente cada persona que participa en las pruebas solicita las adaptaciones que necesita a Bienestar Social. Habitualmente, se acumulan muchas solicitudes y se tarda en aportar la certificación que necesitan los tribunales para el desarrollo de la prueba. No obstante, se aplican todas las adaptaciones que llegan antes del día de la prueba y se mantiene relación constante, en este tema, con cada tribunal.

El temario de las pruebas es estatal y se publica en el BOE. La conselleria facilita un temario adaptado a las personas con problemas de visión y se contrata intérprete de lengua de signos para acompañar a las personas sordas en las pruebas. En cuanto a los tiempos adicionales para la realización de las pruebas, espacios y apoyos, se realizan los que se certifican como necesarios para la realización de las pruebas. Se crean subsedes en todas las provincias para facilitar el acceso, y no hay exámenes diferenciados.

Para acreditar la discapacidad, como vimos anteriormente, el aspirante debe aportar el certificado de discapacidad junto con la solicitud de participación.

Por lo que hace al acceso al empleo público en la Administración de **Justicia** del personal con discapacidad, el **RD. 1451/2005** también contempla que en las convocatorias se indique el modo en que las personas con discapacidad deberán formular, en su caso, su petición de adaptaciones, en cuanto a tiempo y medios, para la realización de las pruebas (art.17). Ante la solicitud de adaptaciones, los tribunales podrán requerir informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o de las comunidades autónomas (art. 19.1); y, si en el desarrollo de los procesos se suscitan dudas al Tribunal respecto a la capacidad del aspirante con discapacidad para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios del cuerpo al que se opta, sólo podrá recabar el correspondiente dictamen del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o en su caso, de la comunidad autónoma correspondiente. En este último caso, en tanto se emita el dictamen, el aspirante podrá participar en el proceso selectivo, quedando en suspenso la resolución definitiva sobre su admisión o exclusión hasta la recepción del dictamen (art. 19.2).

Desde la Dirección General de Modernización y Relaciones con la Administración de Justicia nos informan que es el Ministerio de Justicia el competente para decidir sobre la acreditación de la discapacidad del aspirante, y el que determina las medidas específicas que se le deben aplicar durante el ejercicio. En la práctica, se hacen todas las adaptaciones necesarias que determina el Tribunal Central de Selección.

PROPUESTAS

En general, las organizaciones demandan **mejoras en la información** tanto en relación con las convocatorias, como vimos, como con las **solicitudes de participación que deben presentar** las personas candidatas con discapacidad.

El **Catálogo de Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad**, propone la aplicación de adaptaciones y ajustes razonables en procesos selectivos, contemplando la posibilidad de que cada candidata/o explicita sus necesidades de apoyo en el momento de presentar la solicitud / instancia, asegurando que no se produzca estigmatización. También solicita la aplicación de adaptaciones como por ejemplo: transcripciones de material al Sistema Braille; utilización de lectores de pantalla para personas con discapacidad visual; intérpretes de lengua de señas/signos y apoyos visuales para personas con discapacidad auditiva; equipos informáticos adaptados para personas con discapacidad física u orgánica; adaptación de contenidos a lectura fácil, facilitadores y realización de pruebas orales sobre escritos para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y otras medidas aplicables en función del procedimiento, grado y tipo de discapacidad⁶¹. Muchas de estas medidas de adaptación, están contempladas, como hemos visto, en la normativa que regula los procesos selectivos en la Comunitat Valenciana.

El **Libro Blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad**, señala como una de las principales cuestiones que han de tenerse en cuenta para favorecer la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad, el fomento del uso de las **tecnologías de la información y del conocimiento**, de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos. Ello permitiría simplificar el procedimiento a través del cual las personas con discapacidad presentan las solicitudes de participación en los procesos selectivos, habilitando la posibilidad de hacerlo a través de medios electrónicos, con la opción de

⁶¹ Catálogo de Medidas 2021, p. 15.

acreditar, por esta misma vía, su condición de persona con discapacidad, y asegurando en todo caso que estas vías sean accesibles para estas personas⁶².

Este Informe incorpora en su Anexo I una relación de posibles adaptaciones durante las pruebas selectivas, en relación con las diversas discapacidades. Esta relación ha sido elaborada en colaboración con CERMI y teniendo en cuenta las propuestas manifestadas por las entidades representativas del sector de la discapacidad.

Las propuestas de posibles adaptaciones que figuran en este anexo son únicamente referenciales. La persona interesada deberá solicitar el informe de adaptación al órgano competente en determinar qué tipo de adaptación es necesaria para cada una de las personas y pruebas que deben realizarse. Este informe deberá especificar las adaptaciones individualizadas que los tribunales deberán realizar a cada una de las personas participantes.

En pruebas selectivas en las que intervienen un alto número de tribunales, las adaptaciones deben ser establecidas por el organismo competente en esta materia, evitando de este modo la discrecionalidad del tribunal a la hora de establecer las adaptaciones.

Ningún tribunal podrá realizar adaptaciones sin el correspondiente informe de adaptación.

III.5.2. Listado de admitidos y preparación del examen: temario en lectura fácil y publicidad de este.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Dirección General competente publicará en el Diario Oficial de la Generalitat la relación provisional de personas admitidas y excluidas, indicando en este caso la causa, y concediendo un plazo de diez días hábiles a partir de la publicación para la subsanación o realización de alegaciones. Concluido este plazo y resueltas las alegaciones, la dirección general competente eleva a definitiva la relación de personas admitidas y excluidas y se publica en el DOGV, junto con la información relativa a la fecha, lugar y hora en que se desarrollará el primer ejercicio, así como el orden de llamamiento de las personas aspirantes, según el resultado del sorteo (art. 15 D. 3/2017).

⁶² Libro Blanco, 2015, p. 154.

A partir de ese momento, toda la información que genere el proceso selectivo y que deba conocer el personal aspirante se expondrá en las sedes y páginas web que se señale en las bases de la convocatoria (art.16 D. 3/2017).

Las convocatorias deben informar, además del número y descripción de las vacantes y de los requisitos que deben cumplir los aspirantes como vimos, de otros aspectos importantes para la preparación del examen (art. 13 D. 3/2017) como el sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas y criterios de clasificación; la puntuación mínima a alcanzar para la superación de cada ejercicio de las pruebas selectivas y el programa de materias sobre el que versarán los ejercicios de carácter teórico o práctico.

El Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual recomienda que las convocatorias, los temarios, las instrucciones para completar el cuestionario o las preguntas enunciadas, estén disponibles en Lectura Fácil⁶³.

La **Lectura Fácil**, según señala el portal de transparencia de la Generalitat Valenciana⁶⁴, es una forma de facilitar la accesibilidad cognitiva de los textos escritos para que sean más fáciles de leer y comprender. La lectura fácil va dirigida a las personas que tienen dificultades lectoras, que pueden ser transitorias por desconocimiento del idioma, incorporación tardía a la lectura, escasa escolarización, etc., o suponer dificultades permanentes motivadas por trastornos del aprendizaje, diversidad funcional, trastornos cognitivos y de memoria debidos a la edad, etc. Con la lectura fácil se facilita el acceso a la información y por tanto el ejercicio de los derechos de participación y autonomía de todas las personas.

La accesibilidad cognitiva está incluida en la accesibilidad universal⁶⁵, y se entiende como el elemento que va a permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas (Ley 6/2022).

⁶³ El Protocolo para Administraciones Públicas, 2020 pp. 20 y 24.

⁶⁴ <https://gvaoberta.gva.es/es/lectura-facil>

⁶⁵ *“La accesibilidad universal se define como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil,*

Las **órdenes 43/2022 y 45/2022** que regulan las pruebas selectivas de acceso a la APF-01-01 servicio de apoyo general a la administración de la Generalitat, y de acceso al cuerpo auxiliar de dicha administración, escala auxiliar de gestión C2-01-01, turno libre y promoción interna, respectivamente, para **personas con diversidad funcional intelectual**, establecen que el examen consistirá en contestar por escrito un cuestionario de preguntas que versarán sobre las materias recogidas en el anexo; y que los conocimientos exigibles sobre estas materias quedarán determinados y acotados por el desarrollo de los temas que se publicarán en la página web de la Dirección General de Función Pública, en el plazo de un mes desde la publicación de la convocatoria (Base 7.2.1.1). Este temario está adaptado a lectura fácil⁶⁶. También pueden encontrarse temarios adaptados en lectura fácil en otras convocatorias del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual⁶⁷.

El citado Protocolo no sólo recomienda que los temarios estén disponibles en Lectura Fácil, sino también, con la mayor antelación que permita la normativa de la convocatoria desde su publicación hasta la fecha de examen y que se acompañen de ejercicios para la preparación del examen. Nos confirma la Dirección General de Función Pública que los temarios de lectura fácil se realizan exclusivamente para los procesos de diversidad funcional intelectual. Para el resto de los procesos, los listados, temarios, etc., son comunes.

sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin. Presupone la estrategia de <diseño universal o diseño para todas las personas>, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse” (art. 2 letra k de la LGDPC).

⁶⁶ Oposiciones escala subalterna. Manual de estudio en lectura fácil https://www.gva.es/downloads/publicados/EP/Temario_lectura_facil_183-18-Cas.pdf

⁶⁷ Página web del Ministerio con todo el material. https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/ep-pp/empleo_publico/procesos-selectivos/laboral_fijo/Laborales_2019/2019-DISCAPACIDAD-INTELECTUAL.html.

Resolución de 29 de marzo de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública/ plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-5017>

III.5.3. Celebración de las pruebas.

Llegada la fecha prevista para la celebración de las pruebas, la administración deberá realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para que las personas con discapacidad puedan concurrir a las pruebas en igualdad de condiciones.

Como vimos en el anterior apartado (III.5.1), tanto la normativa estatal como la valenciana establecen que, las personas con discapacidad que solicitan participar en un proceso selectivo para acceder al empleo público, tanto si optan al cupo de discapacidad como si no, tienen la posibilidad de solicitar **adaptaciones y ajustes** razonables de tiempos (ampliación del tiempo de duración de la prueba) y medios (eliminación de barreras, aumento del tamaño de la letra, etc.). Como vimos, los ajustes y adaptaciones no se conceden automáticamente, el órgano técnico de selección debe comprobar si el solicitante ha explicitado debidamente qué tipo de discapacidad posee y qué tipo de medidas necesita.

En la convocatoria se habrá indicado las sedes y página web de la administración convocante donde se realizarán los anuncios y comunicaciones oportunas (art. 13.1n D. 3/2017). El anuncio de celebración de las pruebas y el llamamiento a las sucesivas sesiones se expondrá en las sedes y página web indicadas en las bases de la convocatoria. Este anuncio tendrá lugar una vez se eleve a definitiva la relación de personas admitidas y excluidas mediante resolución que se publicará en el DOGV. En dicha resolución se indicará la fecha, **lugar** y hora de comienzo del primer ejercicio, así como el orden de llamamiento de las personas aspirantes (art. 15 D. 3/2017). El ejercicio puede realizarse en una misma sede o en diversas sedes, como es habitual en la Conselleria de Sanidad, en atención a los candidatos y para facilitar la realización de las pruebas⁶⁸ (Orden 45/2021).

⁶⁸ En opinión de CERMI, la concentración en un único tribunal (a veces uno por provincia, a veces único para toda la Comunitat Valenciana) el turno de discapacidad (v gr., en oposiciones de Educación) genera una problemática añadida obligando a desplazamientos, que son discriminatorios en relación con opositores que se examinan en la sede más próxima a su domicilio. Esta es una queja reiterada del colectivo de personas con discapacidad física/orgánica, que presentan movilidad reducida.

Respecto a la utilización de diversos espacios o subsedes, el Servicio de prevención de riesgos piensa que si se evita la separación entre opositores estaríamos haciendo un ejercicio de integración. No cree que sea ético ni estético hacer apartaderos para personas con diversidad. Eso sí, dentro de las sedes, hay que garantizar la accesibilidad total y tener en cuenta, con las solicitudes a la vista, si existe alguna necesidad especial y tenerlo previsto y preparado. Incluso, si la razón es que los exámenes son distintos, quizás habría que hacer convocatorias distintas.

En cuanto al contenido de las pruebas, el Decreto 3/2017 que aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública, exige que las pruebas selectivas que deba realizar la persona con diversidad intelectual tengan una efectiva correlación con el trabajo a desempeñar (art. 12.1). Así puede comprobarse por ejemplo en el Decreto 32/2022 que aprueba la OEP 2022, según el cual, las pruebas a realizar por las personas con diversidad funcional y enfermedad mental tendrán idéntico contenido que las establecidas para el resto de aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y ajustes; mientras que, las pruebas a realizar por las personas con diversidad intelectual, estarán dirigidas a acreditar que poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las tareas propias del puesto de trabajo (art. 6).

La adaptación de los contenidos y formatos de examen, son requeridos con frecuencia por las organizaciones representativas, en favor de las personas con discapacidad intelectual. El citado Libro Blanco (2015, p. 17) propone procedimientos de evaluación diferentes para estas personas, que impliquen entrevistas o la realización de test de preguntas cortas.

Más ampliamente, el Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de Oposiciones Específicas para Personas con Discapacidad Intelectual, elaborado por Plena Inclusión (2020 pp. 20-21, 31) propone numerosas medidas aplicables en la celebración de las pruebas, y establece algunas recomendaciones a seguir en caso de que se establezcan pruebas prácticas o los procesos tengan perfil lingüístico. Como medidas de carácter general a tener en cuenta a la hora de realizar las pruebas se establecen las siguientes:

- a. Ejercicio con un número limitado de preguntas tipo test, con tres opciones de respuesta.

- b. Permitir a los opositores salir del examen una vez finalizado su ejercicio y no cuando finalice el tiempo establecido para la prueba.
- c. Posibilidad de hacer la prueba oral para aquellas personas que lo soliciten.
- d. Celebrar los exámenes en edificios adaptados, ubicados en lugares accesibles con transporte público; y en espacios diáfanos y luminosos, divididos por zonas, que incluyan una zona de espera para los familiares y profesionales de apoyo;
- e. Fomentar la figura del “acompañante de referencia”. Se trata de funcionarios y/o personal de las asociaciones, que acompañan a los opositores y les orientan, asesoran o resuelven sus dudas en todo momento, estas figuras deberían conocerse a priori por parte de opositores y familiares, y deben estar claramente identificadas con chalecos u otra indumentaria de color, que indique que se les puede pedir ayuda o información. Como ejemplo de buena práctica cita el “Sistema de referencia” establecido en la OEP de la Diputación Foral de Bizkaia⁶⁹
- f. Introducir el espacio denominado “aula de incidencias” donde puedan recogerse los posibles inconvenientes o necesidades no satisfechas de los usuarios opositores.

Si en el proceso selectivo se plantea alguna prueba práctica, se recomienda que ésta se defina claramente; se explique cuáles serán los criterios de evaluación, y se anticipe todo lo posible los elementos de la prueba y los criterios de evaluación, de modo que sean lo más objetivos posible. Se deberá informar a los opositores de ello con tiempo suficiente para que puedan prepararse⁷⁰.

En el caso de procesos con perfil lingüístico, porque los opositores no contaban con la titulación requerida, se recomienda utilizar la Lectura Fácil en el formato y las instrucciones, y plantear una prueba que valore más la

⁶⁹ Según este sistema, se definieron primeramente tres zonas (A, B y C) para acceder al lugar del examen, y participaron 100 personas funcionarias voluntarias (1 por cada 5 aspirantes), previamente formadas por personas con discapacidad intelectual, que se encargaron de recibir a las personas aspirantes, acompañarlas en todo el desarrollo del primer ejercicio y actuar como interlocutoras con el resto de personal, en toda circunstancia que pudiera surgir. Antes de la prueba, se comunicó este sistema en la web (en Lectura Fácil y con fotografías) y por carta, indicando en ella la persona de referencia correspondiente (p. 31).

⁷⁰ En este caso se cita también como ejemplo la OEP de la Diputación de Biskaia (p. 31).

comprensión del idioma que los aspectos más formales relacionados con ortografía o gramática (p. 23). Sobre este tema se pone como ejemplo las pruebas realizadas en la OEP de la Diputación de Bizkaia⁷¹ y, en las convocatorias de la dirección xeral de Función Pública de Galicia⁷².

En general, el Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público (2015, p. 161), a pesar de reconocer el necesario respeto a los principios de mérito y capacidad, reclama la discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad, ya que, en su opinión, el respeto a dichos principios no significa establecer necesariamente los mismos umbrales y las

⁷¹ En la oposición de la Diputación Foral de Bizkaia, se solicitaba que las personas aspirantes contaran con un perfil lingüístico 1, que constituía un mérito (1 punto). Para diseñar la prueba de perfil (la tercera prueba), se colaboró con el Instituto Vasco de Administraciones Públicas (IVAP). Dicha prueba contemplaba las cuatro destrezas lingüísticas. Asimismo, se utilizó el sistema de acreditaciones previsto en el Decreto 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera. Por otro lado, si el primer y/o segundo ejercicio se superaban en euskera, se obtenía el punto. Además, las personas que superaron la prueba de idioma obtenían el título oficial del perfil lingüístico.

En la citada OEP se convocaron 5 plazas de personal de servicios reservadas a personas con discapacidad intelectual. Las personas aspirantes tuvieron la opción de acreditar el PL 1 de la Administración, y, así como la Diputación Foral de Bizkaia adecuó el temario y la fase de oposición, el IVAP, de la misma manera, adecuó el examen de euskera. Con este propósito, tuvo en cuenta tres aspectos fundamentales: en primer lugar, las competencias lingüísticas correspondientes al mencionado Perfil en las cuatro destrezas lingüísticas (comprensión auditiva y lectora, y expresión oral y escrita). En segundo lugar, las funciones propias del puesto de trabajo al que optaban los y las aspirantes (personal de servicios). Más información sobre este proceso en el documento “Plena Inclusión Euskadi. Un paso adelante en el empleo público para personas con diversidad funcional intelectual” (2014). Disponible en: https://fevas.org/?wpfb_dl=140

⁷² En las convocatorias de Galicia la legislación autonómica exige el establecimiento de un examen de lengua gallega, que no es eliminatorio, pero sí obligatorio. El examen que se diseñó solo puntuaba de cara a subir la nota. Este examen se basaba en la comprensión lectora y no en conocimientos ortográficos y gramaticales. Los aspirantes que podían acreditar documentalmente el nivel de gallego a través del certificado oficial Celga 2 estaban exentos de realizar esta prueba y obtenían 20 puntos directamente (El Celga 2 se puede obtener en cursos específicos de lengua gallega, con la EGB terminada, o teniendo aprobada la asignatura de lengua gallega hasta 2º de la ESO, aunque no tengan título de secundaria). FADEMGAL Plena inclusión Galicia, confederación de asociaciones que luchan por la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual, colaboró con la Administración en la elaboración de modelos de examen en Lectura Fácil para que los participantes dispusiesen de ejemplos similares a lo que se iban a encontrar en el proceso selectivo.

mismas pruebas de acceso (provisión o promoción interna) a las personas con y sin discapacidad.

III.5.4. Composición y preparación de los Tribunales y Órganos Técnicos de Selección.

Según la Ley de Función Pública, la ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante, está encomendada a órganos colegiados de carácter técnico, que actúan sometidos a las normas reguladoras del procedimiento administrativo común y de régimen jurídico del sector público.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, corresponde a la EVAP la propuesta de designación de los miembros de los órganos técnicos de selección, que deberá garantizar entre otras, su formación en discapacidad y diversidad funcional, a los efectos de lo previsto en el artículo 64 y de la adopción de adaptaciones y dispositivos de apoyo (art. 67.2).

Según el Director General de Función Pública, en la actualidad, los miembros del Órgano Técnico de Selección (OTS) son formados para atender debidamente las atenciones de las personas con discapacidad, así como las adaptaciones que necesiten para la realización de las pruebas del procedimiento selectivo en condiciones de igualdad, pero debería completarse dicha formación en el sentido de ampliar los conocimientos respecto a la diversidad funcional en general y su problemática, así como, la integración de las personas con discapacidad en los ámbitos laborales, pudiendo incorporarse estos aspectos en el temario que ya cursan o realizar un curso específico al respecto.

Los órganos de selección estarán compuestos exclusivamente por personal funcionario, salvo que se trate de seleccionar personal laboral, en cuyo caso podrá estar compuesto además por personal de esta clase. Los miembros del órgano de selección habrán de pertenecer al grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional al que corresponda una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria y, al menos, más de la mitad de sus miembros deberá poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida en la

convocatoria (art. 67.3). Como puede verse la ley exige que los miembros de estos órganos cuenten con la formación suficiente para valorar la adaptación de la persona al puesto de trabajo.

Por su parte, el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana (Decreto 3/2017) añade que, la composición de estos órganos técnicos de selección será impar, no pudiendo ser inferior a cinco titulares con sus respectivos suplentes, atendiendo a criterios de paridad (art. 28). Esta norma establece un mínimo de cinco miembros, pero no un máximo, exige que sea un número impar y que se respete la paridad de género. Por último, se reconoce la posibilidad de que los órganos técnicos de selección soliciten y obtengan el asesoramiento de especialistas en aquellas pruebas en que lo estimen necesario o conveniente, quienes se limitarán a prestar su colaboración en el ámbito de sus respectivas especialidades (art. 30).

Como puede verse, la normativa ofrece diversas opciones de integración de personas con diversidad funcional en el OTS como miembros, así como la colaboración de personas expertas como asesoras del OTS.

PERSPECTIVA SECTORIAL

Desde una perspectiva sectorial, merece citarse la Orden 45/2021, de 28 de diciembre, de la Conselleria de **Educación**, Cultura y Deporte, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en el cuerpo de maestros y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por personal funcionario del mismo cuerpo⁷³, cuyo art. 5 establece que los tribunales se componen de cinco miembros, a excepción de los tribunales que tienen asignadas a las personas opositoras con diversidad funcional, en cuyo caso se podrá ampliar a siete miembros. No obstante, desde la propia consellería de Educación nos informan que los tribunales sólo tienen designado al presidente o presidenta, el resto de vocales se eligen por sorteo, y si es necesario se nombra personal colaborador. Se realiza una formación

⁷³ ORDEN 45/2021, de 28 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en el cuerpo de maestros y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades por personal funcionario del mismo cuerpo.

https://dogv.gva.es/datos/2022/01/11/pdf/2021_13142.pdf

específica para todos los tribunales y Órganos Técnicos de Selección dentro de un curso que les forma en todos los aspectos del desarrollo del concurso oposición. Se hace una relación de las personas evaluadas en cada tribunal y se distribuyen primero las plazas que le corresponde adjudicar a cada tribunal.

En el caso de **Sanidad**, como nos informan, los tribunales son únicos para todos los turnos.

PROPUESTAS

El Libro Blanco sobre el Acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad (2015, p. 149) y el Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad publicado por INAP (2021 p. 8) proponen tanto la incorporación de personas funcionarias con discapacidad en los tribunales que participan en los procesos de selección como, la formación de los miembros de los órganos técnicos de selección en temas de diversidad funcional.

El Libro Blanco destaca que, así como los órganos colegiados de selección han sido capaces de alcanzar niveles de paridad entre mujeres y hombres realmente destacables, la presencia en ellos de personas con discapacidad es una asignatura pendiente. Se dice también que difícilmente puede contar el órgano de selección con los conocimientos, la perspectiva y la sensibilidad adecuados sin la presencia justa y adecuada de personas con discapacidad. Esta medida se considera necesaria al menos en todos aquellos procesos selectivos en los que se haya fijado una cuota de reserva para personas con discapacidad.

En todo caso y, sobre todo, sino es posible contar con funcionarios con discapacidad en los OTS, se señala la importancia de que la Administración establezca **guías formativas, pautas de comportamiento y modelos de participación para sus órganos de selección**, destinados a concienciar, formar y sensibilizar sobre las diversas necesidades, dificultades, barreras y características de las discapacidades. Se propone una **Guía de Buenas Prácticas** (p. 160) para el desarrollo y contenido de las pruebas de acceso, que incluya también, la formación de los órganos de selección. Esa guía debería ponerse a disposición de todas las personas que vayan a formar parte

de los órganos de selección. CERMI Comunitat Valenciana, en la propuesta de medidas realizada a esta Consellería, solicitaba al respecto ***unificación de criterios por la EVAP y adecuada formación para los órganos técnicos de selección y personal encargado de convocar estos procesos, en los ajustes razonables para la realización de las pruebas o el manejo de determinados productos de apoyo; así como una Instrucción concreta desde la Dirección General de Función Pública, con indicaciones y pautas en las pruebas selectivas. Proveer a los órganos técnicos de selección de unas indicaciones actualizadas y uniformes sobre las medidas de apoyo/ajustes razonables (adaptaciones) que pueden requerir las personas con discapacidad. A este respecto, añade CERMI la necesidad de iniciar a la mayor brevedad posible los procesos internos necesarios para el diseño e impartición de la formación explicitada y el dictado de una instrucción de general aplicación a todos los procesos selectivos de la que puedan disponer todos los órganos de selección, en tanto se dicta la oportuna norma reglamentaria.***

III.5.5. Relación de personas aprobadas y calificación.

Una vez finalizado el proceso selectivo, las calificaciones obtenidas por los candidatos se publican mediante resolución en el DOGV.

La relación de personas aprobadas se confecciona como indica el art. 18 del **Decreto 3/2017**, comenzando con las que hayan obtenido la puntuación total más alta.

En la elaboración de la relación de personas aprobadas, la legislación valenciana de función pública establece un par de medidas en favor de las personas con discapacidad.

Por una parte, establece que, cuando las personas aspirantes que, habiendo optado por las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional, tengan una puntuación superior a la obtenida por otras u otros aspirantes de la convocatoria conjunta del turno libre o de promoción interna de un proceso selectivo, y no hubieran obtenido vacante en el citado cupo de reserva, serán incluidas por su orden de puntuación en el turno libre o de promoción interna al que corresponda la reserva (art. 18.5)⁷⁴, de esta forma, liberan una plaza

⁷⁴ Esta medida también está presente en el R.D. 2271/2004 (art. 3.2), en la Orden APU/3416/2007 que establece las bases comunes que regirán los procesos selectivos; en

del cupo de discapacidad. Esta posibilidad se recuerda en las propias convocatorias⁷⁵.

Esta medida, se conoce como “**permeabilidad inversa**”, en contraste con el carácter impermeable que tienen las convocatorias reservadas para personas con discapacidad. Según la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha (N.º 150/2015, de 12.02.2015), esta medida es consecuencia de la aplicación directa del art. 23.2 CE. Así, se ha reconocido su exigibilidad incluso cuando ni la legislación de la Comunidad Autónoma, ni las resoluciones que convocaban los procesos selectivos, lo habían previsto, como fue el caso de la Ley 12/2001 de Acceso de las Personas con Discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y las Resoluciones de 5/10/2019, que convocaban sendos procesos selectivos (acceso libre y promoción interna, y acceso de personas con discapacidad) en las Instituciones Sanitarias del Servicio de **Salud** de Castilla-La Mancha (STSJ CLM 567/2015).

Ahora bien, no cabría la permeabilidad inversa, cuando, según la citada sentencia “*los procesos selectivos hubieran sido distintos en su diseño y grado de dificultad*”, o bien, “*los tribunales de valoración hubieran sido distintos*”.

Por otra, en caso de **empate**, uno de los criterios de desempate favorece a las personas con diversidad funcional, y si el empate se produce entre dichas personas, se elegirá a quien tenga acreditado un mayor porcentaje de discapacidad (art. 18.6).

Así mismo, la **Ley 9/2003** para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, recuerda que, la Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos (art. 14). En este sentido, el **Decreto 192/2017**, de 1 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección y provisión de

la Orden/JUS/337/2008 sobre oposiciones a funcionarios de la Administración de Justicia y en otras CCAA.

⁷⁵ Por ejemplo, en la Orden 37/2022, por la que se convocan pruebas selectivas de acceso a subgrupo C1, sector administrativo general y especial, turno libre general, personas con diversidad funcional y enfermedad mental (Base 7.6).

personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de **Salud**, establece en caso de empate dentro del cupo destinado a personas con diversidad funcional, preferencia por las mujeres con diversidad funcional (art. 13.5).

III.5.6. Acreditaciones.

La Ley de Función Pública, como hemos visto, establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos “y *acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas*” (art. 64.1); y repite a continuación que:

“las personas con discapacidad o diversidad funcional podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas” (art. 64.2).

La condición de persona con discapacidad debe acreditarse tanto si se solicita participar en el proceso selectivo por el cupo reservado, como si se solicitan adaptaciones y ajustes de tiempo y medios durante la celebración de las pruebas. Sin embargo, como también vimos, no es preciso acreditar esa condición inicialmente, es suficiente con la declaración expresa de que se reúne el grado de discapacidad requerido. La normativa que regula las diversas convocatorias también exige que se indique en la solicitud de participación, si se opta por la reserva de diversidad funcional o por la reserva de enfermedad mental, y en el caso de optar por la reserva de diversidad funcional de origen intelectual (a los efectos de determinar el nivel del ejercicio a realizar) si es límite/leve o moderada. En todo caso, si se solicitan adaptaciones habrá que indicar si la diversidad es física (F), psíquica (P) o sensorial (S).

Las condiciones requeridas para la realización de la prueba y las declaradas por las personas con discapacidad deberán reunirse en el momento de finalización del plazo de presentación de la solicitud y

mantenerse durante todo el proceso selectivo, hasta el momento de la toma de posesión de la plaza.

La presentación de la solicitud de participación conlleva la declaración responsable relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos por la convocatoria. La discapacidad declarada deberá ser acreditada una vez finalice el procedimiento selectivo.

Lo anterior no obsta a que, si en el desarrollo de las pruebas selectivas se suscitara dudas al OTS respecto a la compatibilidad funcional de una persona aspirante, se solicitará el correspondiente dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional u órgano competente con funciones análogas, en cuyo caso, la persona aspirante podrá participar en el proceso selectivo, de manera condicional, de forma que quedará en suspenso la resolución definitiva sobre su admisión o exclusión de las pruebas hasta la recepción del dictamen (art. 19.6 D. 3/2017).

Finalizado el proceso y publicada en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana la relación definitiva de personas seleccionadas, estas deberán presentar en el plazo de diez días hábiles siguientes al de la publicación, la documentación exigida por la convocatoria. Esta comprende entre otras, fotocopia del DNI o NIE; copia autenticada del título académico exigible; declaración jurada de no haber sido sancionado disciplinariamente o inhabilitado para ejercer funciones similares a las que pretende acceder; certificado médico acreditativo de poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el desempeño de las funciones de los puestos de trabajo ofertados; certificado acreditativo del nivel de valenciano, etc.

En el caso de ser personas que hayan superado las pruebas selectivas por el cupo de reserva para personas con diversidad funcional, deberán presentar, además de los documentos anteriores:

- la copia autenticada de la certificación de la consellería competente u órganos competentes de otras administraciones públicas que acredite que posee una discapacidad igual o superior al 33% (Certificación de discapacidad)

- el informe de compatibilidad para el desempeño de las tareas y funciones del puesto (Informe de compatibilidad); salvo que lo hubiera tenido que presentar con anterioridad, a requerimiento del OTS.

El **certificado de discapacidad** es un documento oficial que acredita la condición legal de persona con discapacidad, a la que se concede un grado de discapacidad concreto⁷⁶. El grado de discapacidad se expresará en porcentaje y la discapacidad se reconoce a partir de un grado del 33%.

Las demás circunstancias relativas al tipo de discapacidad o a la naturaleza límite/leve o moderada de la diversidad de origen intelectual, no se reflejan en el certificado de discapacidad, pero si hay duda al respecto, puede solicitarse el correspondiente **Dictamen** a la Comisión de Estudio de la Discapacidad o al Centro de Valoración y Orientación de la Discapacidad.

Como dice la directora general de Diversidad Funcional, las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental que deseen participar en un cupo o turno específico, no deben entregar informes médicos adicionales para entrar en el cupo. Estos informes ya están en su expediente en el Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades, y los diagnósticos se consignan con indicación de la enfermedad, síndrome o trastorno en el dictamen que emiten los equipos de valoración, que se entrega a la persona con discapacidad (que, por contener datos personales de salud, este no debe mostrar a terceros, aunque algún organismo o, p. ej. la Junta de Andalucía lo exige). Las causas de la discapacidad intelectual (síndrome, retraso o trastorno madurativo) están codificadas, y así mismo están codificados los trastornos mentales. Estos no aparecen en el certificado de discapacidad, pero si en el dictamen del equipo de valoración, y por el que se puede conocer si una persona tiene discapacidad intelectual, mental o ambas.

Nos preguntamos si puede servir la **Tarjeta de Discapacidad** para acreditar esta condición en el proceso selectivo. La Tarjeta de discapacidad fue regulada por la **Orden 3/2010**, de 26 de marzo, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea la Tarjeta acreditativa de la condición de persona con discapacidad (DOGV núm. 6247, de 16.04.2010), modificada por Orden de 4/2019, de 23 de julio, de la Vicepresidencia y Conselleria de

⁷⁶ Este grado de discapacidad se evalúa mediante un baremo estatal y se valoran las limitaciones de la persona y factores sociales complementarios relativos como el entorno familiar, la situación laboral, educativa y cultural, que dificultan su inclusión social.

Igualdad y Políticas Inclusivas (DOGV núm. 8602, de 30.07.2019). El artículo 2 de la vigente Orden 3/2010 establece que:

“1. La tarjeta acreditativa de la condición de persona con discapacidad tiene como finalidad acreditar, mediante un soporte físico adecuado en el que figuren los datos personales y de identificación del usuario, conforme al modelo y características que figuran en el anexo I.

2. La presentación de la tarjeta, junto con el DNI, ante las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, así como sus órganos, surtirá los mismos efectos que la resolución por la que se reconoce el grado de discapacidad o tenga la condición de beneficiario.

3. No obstante, las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar, en su caso, los requisitos específicos para acceder a los mismos”.

Por tanto, de acuerdo con este último apartado, aunque esta Tarjeta tenga como finalidad acreditar, acompañada con el DNI, la condición de persona con discapacidad en actos presenciales, para participar en procedimientos selectivos de empleo público se puede y se debe requerir el certificado de discapacidad emitido por órgano competente o consulta telemática de este, previa autorización de la persona interesada en la correspondiente solicitud de participación.

En cuanto al **informe de compatibilidad**, el candidato deberá solicitar al Centro de Valoración y Orientación de Discapacidades, dependiente de la Dirección General de Diversidad Funcional, que acredite su compatibilidad para el desempeño de las funciones del puesto al que aspira en la oferta de empleo público o en la convocatoria de bolsa.

El Centro de Valoración y Orientación de Discapacidad debe valorar si la discapacidad de la persona solicitante es compatible con las tareas y funciones a desarrollar en el puesto de trabajo. Estas tareas y funciones deben venir descritas en las Funciones del Puesto de Trabajo. La Ley de Función Pública indica que la clasificación de cada puesto de trabajo (RPT) debe incluir: el número del puesto de trabajo, su denominación, naturaleza,

clasificación profesional, retribución asignada, forma de provisión, adscripción orgánica, localidad (o movilidad geográfica); requisitos para su provisión (competencia lingüística, titulación, ...), **funciones y tareas**, méritos, pertenencia a una agrupación de puestos de trabajo (en su caso) y porcentaje de jornada (en su caso) y otras circunstancias relevantes para su provisión (art. 42 LFP).

En la relación de los puestos de trabajo podemos encontrar las funciones asignadas a los diversos puestos.

Por ejemplo, en la Resolución de 23 de diciembre de 2022 de la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública, que adapta la clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat a la Ley 4/2021, de la Función Pública y por la que se aprueban las relaciones de los puestos de trabajo gestionados por esta consellería, encontramos puestos de trabajo que suelen reservarse a personas con discapacidad intelectual como los de Subalterno (APF-01-01, puesto tipo 10500/20) o Auxiliar de Gestión C2-01-01, puesto tipo 20850/80), cuyas funciones son:

“Las funciones previstas con carácter general en la Ley para el grupo, subgrupo, o agrupación funcionarial en la cual se clasifica el puesto, que se ejercerán en relación con el cuerpo/escala/APF y en su caso APT, a la que se adscriba el puesto, su nivel de responsabilidad, el órgano de adscripción y el ámbito funcional y material de la unidad administrativa en que se integre”.

Como puede verse, las funciones asignadas a ambos puestos tipo son iguales y son muy genéricas, por lo que no es fácil para el Centro de Valoración y Orientación de la Discapacidad determinar si la persona solicitante podrá desarrollar todas las tareas y funciones que se le asignen en ese puesto de trabajo. Como consecuencia, pueden producirse desajustes en la práctica, destinando a personas con informe positivo de compatibilidad a puestos que no pueden desempeñar.⁷⁷

⁷⁷ En este sentido recuerda el director general de Función Pública que, en ocasiones se han emitido informes de compatibilidad que en la práctica no eran reales, pues han supuesto que la persona no pudiese realizar las funciones del puesto. Los casos han sido pocos y testimoniales, (por ejemplo, auxiliar de enfermería de una residencia de personas mayores que no podía mantener posturas forzadas, coger cargas u objetos pesados), cuando las funciones del puesto son levantar, asear, ayudar en el vestido de las personas usuarias, dar de comer..., funciones incompatibles con su estado de salud.

En cuanto a cómo superar esta disfunción, se han hecho diversas propuestas como que el informe de discapacidad se acompañe de un informe de aptitudes y limitaciones de la persona, por parte de las Unidades de Valoración, pero como hemos visto esto no es posible por contener datos personales de salud que el interesado no tiene porqué mostrar a terceros.

En cambio, como vimos en III.4.4, si las plazas que se ofrecen a personas con discapacidad se acompañan de información suficiente sobre las tareas y facultades a desarrollar por el candidato, la Unidad de Valoración que tenga que dictaminar sobre la compatibilidad de éste para el puesto de trabajo, tendrá más elementos de juicio y podrá emitir un dictamen más ajustado al caso.

Por último, no debe olvidarse que, como dice el art. 19.5 D. 3/2017, las personas que, en el plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor, no presenten la documentación acreditativa de los extremos indicados, o que de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombradas personal de la Administración de la Generalitat, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación⁷⁸.

PERSPECTIVA SECTORIAL

A la Conselleria de **Sanidad** también le preocupa el hecho de que los certificados de compatibilidad suelen ser generales y no específicos en cuanto a la compatibilidad con las capacidades necesarias para los puestos de trabajo en dicho sector. A ello añade que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la normativa, realiza los exámenes de salud iniciales, donde se valora la aptitud para el puesto de trabajo, pero esto

⁷⁸ No obstante, dice la base 10.5 de las convocatorias que: “*lo dispuesto en los apartados anteriores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, el órgano gestor del proceso selectivo podrá verificar la realidad de los datos declarados y la veracidad de los documentos aportados o, en su caso, recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, en especial los relativos a la condición de personal con diversidad funcional, familia numerosa, titulación académica, certificado expedido por la JQCV, salvo que la persona interesada manifieste expresamente que no presta su consentimiento, y marcará para ello la casilla contenida en el formulario de la solicitud*”.

tiene lugar tras la incorporación al puesto de trabajo. Debería actuarse preventivamente.

Pero la principal problemática que plantea la adjudicación del puesto de trabajo en el sector de la Salud se centra en el acceso al empleo mediante las bolsas de empleo temporal. La Conselleria de Sanidad Universal, por las características de su actividad, presenta una extraordinaria rotación de personal, que ocasiona una enorme complejidad de la gestión diaria de la Bolsa de Trabajo, con gran cantidad de movimientos e incidencias, diferentes tipos de ofertas de trabajo: nombramientos de corta duración, nombramientos para plazas vacantes, sustituciones, etc.

El funcionamiento de la bolsa de empleo temporal se encuentra regulado por la Orden 4/2019 de 14 de noviembre, de esta consellería, que en su artículo 4 establece los requisitos de inscripción en la bolsa, indicando en el apartado c) “*Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas que se deriven del correspondiente nombramiento*”.

De tal modo que tener la capacidad funcional para desempeñar un determinado puesto, es una condición *sine qua non*, que debe existir no solo en un primer momento (presentación de instancias, periodo de prueba) sino también en un momento posterior, durante el desempeño de las funciones del puesto de trabajo. De hecho, el artículo 28 de la Orden mencionada establece como causa de exclusión de la lista de empleo temporal “*carecer o no cumplir, en cualquier momento, de alguno de los requisitos generales o específicos exigidos en el artículo 4 de esta orden*”.

Los problemas se plantean por tanto en relación con la forma de acreditar esa capacidad funcional previo a la contratación y con la dificultad para poder adaptar un puesto de trabajo, cuya cobertura es necesaria para atender una demanda asistencial inmediata.

Parece que, en estos casos, además de mejorar la información sobre las tareas y funciones a desempeñar por la persona con discapacidad, para que el informe de compatibilidad sea lo más preciso posible, se requiere gran celeridad en la transmisión de la información entre la entidad que ofrece y describe el puesto vacante, y quien debe informar la compatibilidad.

En similares términos se manifiesta la Conselleria de **Educación**, aunque su principal preocupación se centra en el desconocimiento de los criterios y

competencias que se utilizan para realizar ese certificado de compatibilidad, y considera necesario entablar una mejor coordinación con la unidad que se ocupa de realiza estos certificados.

PROPUESTAS:

El Cuaderno de Buenas Prácticas de Plena Inclusión, sobre las personas con **discapacidad intelectual** en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos (2018, p. 75), pone en valor algunas buenas experiencias en el territorio español, en relación con este requisito de acreditación. En particular, cita el Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón⁷⁹, cuyo artículo 10.4 contempla la comunicación directa entre los departamentos de Función Pública y de Servicios sociales, de manera que las personas no tengan que adjuntar informe de discapacidad en la solicitud, sino que sea la administración quien lo gestione⁸⁰.

III.5.7. Exención en el pago de tasas.

Las tasas forman parte de los recursos financieros de la Generalitat y de su sector público instrumental, y son necesarias para el desarrollo de sus

⁷⁹ Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=880735223030>

⁸⁰ Según este precepto: 3. La petición de adaptación deberá formularse de forma expresa en el apartado habilitado a tal efecto en la solicitud de admisión a las pruebas selectivas. Sólo se considerarán aquellas solicitudes relativas a adaptaciones que tengan por objeto salvar las limitaciones de un aspirante en la realización de un ejercicio, de tal forma que exista una relación directa entre la discapacidad y el tipo de prueba a realizar y una congruencia entre la adaptación que se solicita y la naturaleza del ejercicio para el que se pide, sin que aquélla pueda desvirtuar el contenido de la prueba.

4. A la vista de las solicitudes de adaptación formuladas por los interesados, el órgano de selección solicitará el correspondiente informe del órgano competente del Instituto Aragonés de Servicios Sociales y su concesión corresponderá al órgano de selección. Para ello, dará traslado al interesado del contenido del informe con el fin de que pueda formular, en su caso, cuantas alegaciones considere oportunas.

competencias. Por ley se determinan los hechos imposables, así como las posibles exenciones.

La participación en cualquier proceso selectivo de acceso a la función pública conlleva el pago de una tasa. La **Ley estatal 8/1989**, de Tasas y Precios Públicos contempla como hecho imponible: *“la participación como aspirantes en oposiciones, concursos o pruebas selectivas de acceso a la Administración Pública, así como en pruebas de aptitud que organice la Administración como requisito previo para el ejercicio de profesiones reguladas de la Unión Europea”* (art. 13).

En la Comunitat Valenciana, es la **Ley 20/2017**, de 28 de diciembre de tasas la que recoge este hecho imponible en su art. 1.3-1: 1) *“La participación como aspirantes en oposiciones, concursos o pruebas selectivas de acceso a la administración pública”*. Más adelante, en su Título XVIII, Capítulo Unico: Tasas en materia de función pública. enumera entre los servicios objeto de tasa se señalan los siguientes (art. 18.1.5):

1. Admisión a pruebas selectivas derivadas de ofertas de empleo público de los subgrupos A1 y A2, del grupo B, de los subgrupos C1 y C2, y de las agrupaciones profesionales funcionariales.
2. Admisión a pruebas selectivas para la constitución de bolsas libres de los mismos grupos y subgrupos.

Una medida que favorece el acceso al empleo público de las personas con discapacidad es precisamente, la exención o reducción del pago de la tasa por la realización de las pruebas selectivas. Sobre las tasas reguladas en esta ley no se podrán aplicar más exenciones o beneficios tributarios que aquellos que estén expresamente previstos en esta ley o se introduzcan en ella por cualquier otra disposición con rango de Ley (art. 1.3-2).

La Ley 20/2017 establece que están exentos del pago de la tasa *“los contribuyentes que sean personas con discapacidad, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento”* (art. 18.1-2 c).

PERSPECTIVA SECTORIAL

La citada Ley 20/2017 también contempla como hecho imponible la admisión a pruebas selectivas para acceder al empleo público en educación y sanidad.

El art. 14.4.1 contempla como hecho imponible la inscripción a las pruebas de selección del personal docente que efectúe la consellería competente en materia de **educación**, diferenciando entre pruebas que dan acceso al cuerpo docente del grupo A1 y del grupo A2 (art. 14.4.5).

En ambos casos, los contribuyentes que sean personas con discapacidad, con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, están exentos del pago de las tasas (art. 14.4.2).

El art. 29.4.1 por su parte, contempla como hecho imponible la admisión a las pruebas de selección de personal de centros e instituciones **sanitarias**, en los Subgrupos A1, A2, C1, C2 y Agrupación profesional (art. 29.4.5).

En todos estos casos, los contribuyentes que sean personas con discapacidad, con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, están exentos del pago de las tasas (art. 29.4-2).

En cuanto a la aplicación efectiva de esta normativa, puede comprobarse la exención del pago de tasas en favor de las personas con discapacidad en convocatorias realizadas por la directora general de Recursos Humanos de la Conselleria de **Sanidad** Universal y Salud Pública (Resolución de 25 de septiembre de 2021. Base 3.2).

En el caso de **Educación**, la Orden 45/2021, de 28 de diciembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, convoca procedimiento selectivo para ingreso en el cuerpo de maestros (subgrupo A2), y condiciona la realización de las pruebas al pago de las tasas correspondientes, pero permite aplicar **tasas reducidas** en favor de las personas que posean un grado de diversidad funcional igual o superior al 33 % (Base 3.1.1).

Por último, en relación con las convocatorias de acceso al empleo público en materia de **Justicia**, la Orden JUS/291/2019, de 4 de marzo, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para ingreso o acceso a los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, establece en su Base 11.6 la exención del pago de tasas para personas con discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, lo que deberá acreditarse acompañando a la solicitud certificado acreditativo de tal condición.

III.6 MEDIDAS ESPECÍFICAS EN LA ADJUDICACION DEL PUESTO DE TRABAJO

Una vez superado el proceso selectivo, durante la fase de adjudicación del puesto de trabajo, la normativa, tanto estatal como autonómica, contemplan medidas específicas que favorecen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

En el ámbito estatal, el **Real Decreto 2271/2004**, de 3 de diciembre que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, contempla, en su artículo 9, que:

“una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificado, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada.”

Se trata por tanto de una ventaja consistente en la posibilidad de **alterar el orden de prelación para la elección de la plaza**, y su autorización estará condicionada al cumplimiento de las condiciones que marca la norma.

En el ámbito de la **Comunitat Valenciana**, el **Decreto 3/2017**, al regular la adjudicación de puestos de trabajo, en su art. 21, establece que, con carácter general, la adjudicación se efectuará de acuerdo con las peticiones de las personas interesadas, entre los puestos que han quedado vacantes tras

el concurso previo del personal funcionario de carrera y según el **orden de puntuación** obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo. Estos destinos tendrán carácter definitivo. Como **excepción** a la norma anterior, señala en su párrafo segundo, las personas aspirantes que opten a vacantes reservadas a personas con diversidad funcional dentro de una convocatoria ordinaria podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación (en la elección de las plazas, debería añadir) por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otros análogos, que deberán ser acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificado, limitándose a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso a un puesto adecuado para la persona con diversidad funcional.

Como puede verse, la medida se contempla en similares términos en ambos ordenamientos.

En opinión del Servicio de prevención de riesgos laborales, una vez establecida la aptitud para el puesto no debe haber problemas en la adjudicación de la plaza. En el acceso mediante oposición, suponiendo que los certificados médicos y de compatibilidad son correctos, la persona que aprueba tiene derecho a elegir la plaza que desee según su posición en el baremo final y sus preferencias.

Cuestión distinta y problemática, es aquella en la que la persona accede por el cupo general, y a la hora de la adjudicación, o toma de posesión, presenta un certificado de discapacidad que le dificulta su incorporación al puesto. En este caso, si su discapacidad fuera claramente incompatible con el puesto y esta discapacidad se hubiera valorado antes de la convocatoria, puede entenderse que accedió sin cumplir con los requisitos que exigía la convocatoria, de igual forma que si se exigía titulación y no la presenta, debe quedar excluido.

PERSPECTIVA SECTORIAL

Desde una perspectiva sectorial, merece destacarse el Decreto 192/2017, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de selección y

provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de **Salud**, cuyo art. 13.5 incorpora el derecho preferente de las personas aprobadas con diversidad funcional intelectual para la elección de aquellas plazas ofertadas que estén próximas a su residencia habitual.

En el caso de **Educación**, la adjudicación se realiza por el orden en la lista establecido a través de la puntuación obtenida en el proceso selectivo. Si después surge alguna problemática, la persona con diversidad funcional solicita al Servicio de prevención de riesgos laborales la certificación de las adaptaciones necesarias, incluido el cambio de destino

PROPUESTAS

En esta materia, el Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con **Discapacidad Intelectual**, (2020, p.19) insiste en que es importante, que se tenga en cuenta como prioridad la localidad elegida por la persona con discapacidad intelectual ya que en muchos casos la persona es destinada a un lugar de trabajo lejano a su lugar de residencia, dificultando por tanto el transporte y produciendo desarraigo de la persona con discapacidad intelectual respecto de su familia, amigos, y contexto social. Y se recuerda que las personas con discapacidad intelectual tienen grandes problemas a la hora de poder sacarse el carnet de conducir, también necesitan más apoyos para trasladarse de residencia o de ciudad, por lo que es importante tener muy en cuenta desde el diseño de la convocatoria como garantizar que la persona pueda optar a la plaza que ha elegido.

Entre los casos de buenas prácticas se cita: por una parte, el caso de las convocatorias de la **Administración General del Estado**, ya que, en la inscripción, se especifica cual es el lugar en el que se quiere trabajar y los opositores solamente concursan para esa plaza concreta y; por otra parte, las convocatorias de función pública de Galicia (p.20). En el caso de **Galicia**, se solicita a las personas con discapacidad intelectual que obtienen plaza, que indiquen tres localidades donde pueden desempeñar el puesto de trabajo, y se tiene en cuenta su demanda a la hora de incorporarlas.

Por nuestra parte, podríamos añadir, otra medida prevista en el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de **Aragón** (Decreto 297/2015, de 4 de noviembre). En esta Comunidad, como regla general, la adjudicación de los puestos atenderá al orden de puntuación final de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, atendiendo a las adaptaciones o limitaciones que se prevean en el informe del órgano del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (art. 12.2). Ello, no obstante, añade:

“Cuando se concluya que uno de los puestos evaluados resulta ser más adecuado en función del contenido del informe de aptitud del equipo multidisciplinar, el órgano competente para la adjudicación del puesto se lo adjudicará motivadamente (al aspirante con discapacidad), siempre que reúna los requisitos objetivos determinados en las relaciones de puesto de trabajo” (art. 12.3).

III.7. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Una vez superado el proceso selectivo y adjudicado el puesto de trabajo, cada Administración Pública adoptará las medidas necesarias para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad (EBEP art. 59.2). En desarrollo de esta norma, el **RD 2271/2004** establece que, en las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en procesos de provisión, los empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. A la solicitud se deberá acompañar un informe expedido por el órgano competente en la materia, que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él. El ministerio u organismo al que esté adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la valoración, la realización y la financiación de las

adaptaciones necesarias para la incorporación del empleado discapacitado, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad (art. 10).

A continuación, se regulan otras medidas que también favorecen la integración de las personas con discapacidad como son: la formación (art. 11); la colaboración con otras personas, incluidas las asociaciones representativas de los distintos tipos de discapacidad, que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo, siempre que su finalidad sea facilitar la integración en el ámbito del sector público estatal de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo (art. 12), o el establecimiento de un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público (art. 13).

De forma menos precisa, pero con la misma intención, la **Ley de Función Pública** establece que, superado el proceso selectivo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, “”, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando *formación práctica tutorizada y de seguimiento* la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional (art. 64.3). El **Decreto 3/2017** regula específicamente la adaptación o cambio de puesto por motivos de salud en la Administración de la Generalitat, diferenciando entre: cambio de puesto por motivos de salud (art. 65 y 66), adaptación del puesto de trabajo sin cambio de tareas (art. 67); con cambio de tareas (art. 68); adscripción provisional a un puesto de trabajo por motivos de salud (art. 69 y 70); adscripción definitiva de puesto de trabajo por motivos de salud (art. 71); cambio de puesto del personal funcionario interino por tal motivo (art. 72) y evaluaciones del servicio competente en materia de prevención (art. 73).

Las anteriores normas no hablan de discapacidad, física, sensorial o intelectual, pero sí de sensibilidad de las personas a los riesgos derivados del puesto de trabajo o disminución manifiesta de la capacidad para el desempeño de las tareas asignadas al mismo, derivados de enfermedad física o psíquica (art. 65.1). Estas situaciones –según el Servicio de prevención de riesgos laborales- requerirán medidas de adaptación o cambio de puesto de trabajo que deben ser informadas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde una perspectiva más global y tomando en consideración las propuestas de medidas que, los estudios y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, han realizado, podemos distinguir en esta fase diversas medidas que contribuyen a la adaptación del puesto y a la integración de la persona en su entorno de trabajo, entre otras:

III.7.1. Acogimiento

El **Libro Blanco** sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad (2015, p. 151) recomienda la elaboración de **programas de acogida** que contemplen la incorporación al nuevo puesto de trabajo de la persona con discapacidad, de forma que esta sea lo más cómoda posible tanto para el nuevo empleado como para el resto de los compañeros, evitando situaciones de estrés, inseguridad, frustración, etc.

En el mismo sentido el **Catálogo de Medidas** para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (2021, p. 17) propone la elaboración de **Planes de Acogida** en las áreas correspondientes, con acercamiento al puesto de trabajo y procedimiento para obtener los apoyos necesarios. Inducción al puesto de trabajo, familiarización con el puesto de trabajo, implementación de accesibilidad, ajustes razonables y apoyos necesarios.

Una de las tareas que muchos departamentos de la Administración de la Generalitat tienen pendiente es la elaboración de un **Protocolo de Acogida** a personas con discapacidad. A pesar de ello, en la práctica, señala el director general de Función Pública, no se han trasladado problemas en el acogimiento, suele haber una buena predisposición por parte del personal, y por parte de los responsables de personal y de asuntos generales para facilitar la acogida de las personas con discapacidad.

Ello no obstante se advierte desde el Servicio de prevención de riesgos laborales que no todas las discapacidades son iguales en cuanto a visibilidad y dificultad, ni todas las personas que las padecen las viven de igual forma, en general existe un desconocimiento, tanto en los mandos como entre el personal, en cuanto a cómo reaccionar ante la persona que se incorpora con este tipo de dificultades.

La actitud varía desde presuponer que va a ser un problema mostrando una mayor o menor hostilidad (habitualmente a espaldas porque “no queda bien”), hasta un exceso de paternalismo e hiperprotección que en nada beneficia la integración normal al puesto.

En las incorporaciones a partir de procesos selectivos la primera intervención que en su opinión debería hacerse, por parte del responsable del servicio de destino es, una entrevista personal que mostrara a la persona que se incorpora, por un lado, las exigencias y tareas del puesto y lo que se espera de ella y, por otro lado, permitirle expresar dudas al respecto y plantear las posibles dificultades y, entre ambas partes, acordar propuestas de solución. En caso necesario, puede solicitarse la intervención del SPRL (no obstante, esto debería ser la norma para cualquier incorporación a un puesto de trabajo sea la de una persona con o sin diversidad funcional).

PERSPECTIVA SECTORIAL

Por parte de la Conselleria de **Sanidad** se destaca que, en relación con la prevención de riesgos laborales, se realiza la misma acogida que al resto del personal. Así mismo, destaca la Conselleria de **Educación** que todos los centros docentes establecen sus protocolos de recepción del nuevo profesor que se incorpora, pero no hay un protocolo específico para acoger a personas con discapacidad.

III.7.2. Adaptaciones del puesto de trabajo.

El Catálogo de Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (2021, pp. 17 y 19) reclama, por una parte, que se lleve a cabo una descripción del puesto de trabajo, incluyendo un perfil con funciones y tareas específicas que permitan identificar los ajustes razonables de la persona con discapacidad contratada; y que se garantice la dotación de ayudas técnicas para realizar cada tarea con la máxima autonomía, lo que incluye: accesibilidad web, adaptación de herramientas informáticas, teletrabajo y prevención de riesgo de desastres. Por otra parte, reclama que se generen y compartan buenas prácticas de inclusión laboral en el Sector Público, como las prácticas de teletrabajo para las personas con

discapacidad, garantizando las óptimas condiciones para el desarrollo de las tareas y funciones del puesto de trabajo.

Desde la Dirección General de Función Pública nos informan que en la práctica no se han trasladado problemas en cuanto a las adaptaciones de puestos, y se implementan todas aquellas que son solicitadas e indicadas bien por informes médicos o por el Servicio de prevención de riesgos laborales, en aplicación tanto de la ley de Función Pública como del Decreto 3/2017.

Por su parte, el Servicio de prevención de riesgos Laborales destaca que, una vez incorporada la persona al puesto asignado será este servicio y siempre a petición de la misma, la que deba estudiar y proponer en su caso las posibles medidas de adaptación en caso necesario. A este respecto:

- Muchas solicitudes de adaptación no son competencia del SPRL como por ejemplo las relacionadas con el tiempo efectivo de trabajo o los permisos y facilidades para la atención médica o de rehabilitación que puede requerir una persona con discapacidad.

- Tampoco lo es la falta de competencia o de habilidades que dificulten el desempeño, así como las posibles alteraciones del comportamiento no causadas por las tareas propias del puesto.

- Las adaptaciones requeridas no siempre son posibles por cuestiones técnicas, económicas o administrativas. Ocasionalmente la adaptación no es posible y se requiere un cambio de puesto de trabajo. A este respecto hay que tener en cuenta que si el cambio de puesto es a otra categoría o plaza por ser la persona no apta para la asignada, esto supone que algo ha fallado en el acceso puesto que no debería haber llegado a este punto salvo en casos de empeoramiento de las circunstancias de salud.

- La distancia entre el domicilio y el puesto de trabajo no se considera una condición de trabajo por lo que cualquier adaptación o cambio de puesto relacionado con esta circunstancia no será competencia del SPRL.

- En el acceso por bolsa debería explicitarse en algún momento de la convocatoria las características mínimas exigibles de la misma y tener en cuenta en las asignaciones, las circunstancias expresadas por las personas con diversidad tanto en las bolsas específicas como en las generales.

- Unas solicitudes de adaptación/cambio de puesto habituales son, las relacionadas con la distancia entre ubicación del centro de trabajo y el domicilio, o la dificultad de desplazarse entre ambos debido a la discapacidad (inadecuado transporte público, ausencia de carnet de conducir, etc. ...). La persona que accede por oposición deberá ser informada y tener esta circunstancia en cuenta a la hora de elegir plaza. En caso de que no pueda desplazarse adecuadamente y que no quede una plaza adecuada en el concurso deberá ser valorado el caso por la CEDF, a fin de facilitar un rápido cambio de puesto en caso necesario.

- En el acceso mediante bolsa de trabajo lo que sería procedente es tener en cuenta estas circunstancias, si son alegadas previamente, y posponer la adjudicación de una plaza sin penalizar en el orden de bolsa, hasta encontrar una plaza adecuada.

De nuevo, se pone de manifiesto en relación con estas medidas de adaptación al puesto de trabajo, la importancia de la descripción del mismo, para que el servicio de prevención de riesgos laborales tenga más criterio para decidir las medidas que conviene adoptar.

PERSPECTIVA SECTORIAL

Desde la Conselleria de **Sanidad** nos informan que, en la práctica las adaptaciones del puesto de trabajo en cuanto a accesibilidad no suelen plantear problemas de ejecución. Sin embargo, se reconoce que, las adaptaciones para personas con discapacidad en ocasiones suponen restricción de tareas que pueden derivar en una sobrecarga para el resto del personal, que debe asumir las tareas que la persona con discapacidad no puede realizar. Estas actividades suelen formar parte de la actividad normal y diaria del puesto de trabajo desempeñado por la persona discapacitada.

La Conselleria de **Educación** nos informa que las adaptaciones del puesto de trabajo se realizan al máximo de las posibilidades que tiene este trabajo específico y especializado. No siempre es posible dadas las características de los puestos docentes y de cada especialidad realizar las adaptaciones que se proponen. En algún informe se llega a indicar que la persona no puede trabajar impartiendo docencia de forma directa.

III.7.3. Información y consulta.

El Libro Blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad (2015, p. 121) considera importante que, una vez finalizado el proceso, cuando sea necesario realizar ajustes o modificaciones en los puestos de trabajo, se consulte a la persona que va a desempeñar el trabajo, con el fin de saber si las modificaciones a realizar o ya realizadas, cumplen con sus necesidades.

Así mismo, reclama que se informe claramente a las personas con discapacidad de cuáles son sus funciones y sus obligaciones laborales, para no crear sentimientos de ansiedad y frustración; así como sus derechos en relación con horarios flexibles, permisos, etc.

Por último, recomienda a las personas con discapacidad que participen en todas las reuniones en las que se aborden cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Desde el Servicio de prevención de riesgos laborales se sugiere que los aspirantes deberían poder conocer, previamente a la oposición o a su inclusión en bolsa, las características y exigencias psico-físicas de las plazas ofertadas. Así mismo, en las convocatorias debería explicitarse la posibilidad de solicitar adaptaciones específicas para la realización de las pruebas y el procedimiento adecuado para ello. Sería de interés contar con un manual de acogida específico indicando los principales procedimientos relacionados con la problemática derivada de la discapacidad (accesibilidad, derechos, normativa, recursos preventivos, etc.).

Desde la Dirección General de Función Pública nos informan que no hay protocolos al respecto, pero se reconoce la importancia de su elaboración y la necesidad de que ésta tenga lugar lo antes posible.

PERSPECTIVA SECTORIAL

Desde **Sanidad**, nos recuerdan que, en cuanto a lo relacionado con la información sobre prevención de riesgos laborales, no se hace distinción y no plantea ningún problema. Si se precisa alguna modificación en cuanto a

contenido o forma de dicha información para adaptarlo a las necesidades de la persona, se realiza.

Por otra parte, y coincidiendo con la propuesta del Servicio de prevención de riesgos laborales (INVASSAT), Sanidad considera necesario disponer de una descripción de las funciones y tareas de los puestos de trabajo, incluyendo la capacidad físico-psíquica necesaria para su desarrollo. Esto permitiría determinar las posibilidades reales de adaptación de los puestos de trabajo para no limitar tareas esenciales y determinar así que puestos podrían ser ocupados por personal con diversidad funcional.

Educación por su parte, reconoce que no hay una información diferenciada de la general, cada centro informa de sus requerimientos cuando se incorporan. La información para el personal docente está recogida también en la web y en la documentación del Servicios de prevención de riesgos laborales.

III.7.4. Formación y sensibilización.

El **RD 2271/2004** contempla la formación entre las medidas favorecedoras de la integración, distinguiendo entre la participación de las personas con discapacidad en los cursos de formación (art. 11.1), y la realización de cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad (art. 11.3). En el primer caso, la discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento deberá incorporarse entre los criterios preferentes a la hora de asistir a los cursos de formación de empleados públicos que realicen las organizaciones del sector público estatal. Además, en el desarrollo de dichos cursos se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. Los participantes deberán formular la petición concreta en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, que sólo podrá denegar cuando suponga una carga desproporcionada (art. 11.2).

En cuanto a la realización de cursos específicos para personas con discapacidad, se recuerda que estos habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, y podrán estar dirigidos tanto a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, como a la

formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

En este sentido, cabe recordar que la Escuela Valenciana de Administración Pública cuenta, entre su oferta formativa, con un curso presencial, básico, de formación para personal subalterno con diversidad funcional de tipo intelectual⁸¹.

Además de la formación señalada anteriormente, el Libro Blanco (2015, p. 151) y el Catálogo de Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (2021, pp. 17-19) recomiendan realizar acciones formativas dirigidas a los empleados públicos en general, sobre la inclusión de personas con discapacidad. De esta manera, -dice- se estará concienciando al personal sobre la necesidad de inclusión de este colectivo y, además, se les estará formando, en su caso, para que puedan servir de apoyo a las personas con discapacidad que ya sean empleados públicos. Y concluyen: *“Debemos continuar con la tarea de concienciación para que el personal de las Administraciones Públicas conozca la realidad y las necesidades de las personas con discapacidad, cómo estas cuentan con competencias y habilidades muy positivas para la organización y, por otro lado, que, en ocasiones, requieren que se habiliten determinadas facilidades de acceso al puesto de trabajo para evitar discriminaciones basadas en su propia discapacidad, e incluso el acoso”*.

Estas últimas acciones formativas y de concienciación pueden consistir en talleres para compañeros y autoridades con el objetivo de brindar información sobre la inclusión de las personas con discapacidad, y, en especial para el personal de recursos humanos o personas encargadas del proceso de incorporación.

Con este objetivo, de conocer mejor las necesidades de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo, se propone en el último documento, que los Planes de prevención de salud, riesgos laborales y factores ambientales (gestión integral de riesgos) incluyan procesos de evaluación de riesgos adaptados a las circunstancias de cada persona con discapacidad, la

⁸¹ Curso básico de formación para personal subalterno con diversidad funcional intelectual. IVAP. Oferta formativa para 2022. https://ivap.gva.es/pls/ivap/oferta.mostrar_datos_curso?idi=C&anyo=2020&tipo=E1&codigo=2064&codgrupo=25&back=oferta.lista_cursos%3Fidi%3DC%26anyo%3D2020%26tipo%3DE1

identificación de las medidas a desarrollar, gracias a los resultados de la evaluación, y las actuaciones preventivas en sí mismas en el centro de trabajo (instalaciones, zonas de paso, señalización, mobiliario, iluminación...) o a través de acciones formativas con un enfoque inclusivo y de género.

También se recomienda la realización de Protocolos de emergencia (programas internos de protección civil), que identifiquen las necesidades de todas las personas con discapacidad (considerando que puede encontrarse en el inmueble una persona con cualquier tipo de discapacidad al momento de un evento de emergencia).

Por último, la *Guía sobre el Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: Una garantía de derechos, para las personas con discapacidad intelectual* (2021, p. 21) recuerda que las **personas con discapacidad intelectual** necesitan de más tiempo para aprender su nuevo trabajo, por lo que la formación inicial debería extenderse hasta que la persona haya afianzado los conocimientos necesarios. Tras esta formación inicial, las personas con discapacidad intelectual deberían contar con las mismas oportunidades de formación que sus compañeros/as. También recuerdan, como ya vimos, que la formación para estas personas debe tener contenidos accesibles y adaptados (Lectura Fácil) y que las entidades del tercer sector pueden asesorar sobre cómo llevar a cabo la formación continua de estas personas.

Desde la Dirección General de Función Pública nos confirman que en los Planes de Formación se reservan cupos para personas con discapacidad y se otorgan determinadas preferencias.

Desde el Servicio de prevención de riesgos laborales se destaca la importancia de la realización de campañas de sensibilización dirigidas a todo el personal y especialmente a los mandos intermedios, fundamentales en la integración de las personas con diversidad. Podría incluirse alguna mención a este respecto en un futuro manual de acogida de las personas que acceden a la función pública

PERSPECTIVA SECTORIAL

La Conselleria de **Educación** informa que no existe una formación específica para la persona con discapacidad y su entorno: compañeros, superiores, etc., pero hay que considerar que todo el personal docente cuenta con formación sobre inclusión educativa y atención al alumnado con diversidad funcional o discapacidad, por lo tanto, es un tema en el que tienen conocimientos bastante especializados.

La directora general de Modernización y Relaciones con la Justicia, informa, en cambio, que se dan cursos de formación al personal de esta Administración, sobre medidas de apoyo a personas con discapacidad.

III.7.5. Apoyos

En el Libro Blanco (2015, p. 151) se considera que una mera adaptación del puesto de trabajo es insuficiente para que una persona con discapacidad pueda realizar su labor de una manera eficaz y segura; por lo que se hace necesario recurrir a otras medidas complementarias como el empleo con personal de apoyo.

Las organizaciones representativas de las personas con discapacidad solicitan que se considere dotar de apoyos a las personas con diversidad funcional, sobre todo de tipo intelectual, en el proceso de adaptación al puesto de trabajo.

La LGDPD, que vimos al inicio de este informe, establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de diferentes tipos de empleo, entre otros: el empleo ordinario en empresas y administraciones públicas “incluido los servicios de **empleo con apoyo**” (art. 37.2). Esta misma Ley define a continuación los **servicios de empleo con apoyo** como un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes; y añade: los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

Los servicios de empleo con apoyo podrían darse, tanto en las empresas como en las administraciones públicas, sin embargo, como se recordará, la ley remite la regulación del acceso al empleo público a lo dispuesto en su normativa específica, esto es, la legislación sobre función pública que, en cambio, ni lo contempla, ni establece una regulación al respecto.

El **Real Decreto 870/2007**, de 2 de julio, regula el **programa de empleo con apoyo** como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo⁸². Esta norma tiene por objeto regular los contenidos comunes del programa de empleo con apoyo, define qué es el empleo con apoyo y señala qué acciones como mínimo deben implementarse (⁸³). Son destinatarios finales del programa los trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados y los trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los siguientes supuestos.

a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

⁸² Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870/con>

⁸³ El proyecto de empleo con apoyo contemplará como mínimo las siguientes **acciones**: a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo; b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad; c) Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones; d) Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo; e) Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo, y f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo (art. 2).

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Los trabajadores deben ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea por el menos de seis meses, y en el caso de contratación a tiempo parcial, la jornada será al menos del 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo. Estas empresas tendrán derecho a los beneficios previstos para la contratación de personas trabajadoras con discapacidad.

Los promotores de proyectos de empleo con apoyo y beneficiarios de las ayudas pueden ser entidades sin ánimo de lucro, centros especiales de empleo y empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los trabajadores autónomos que contraten trabajadores con discapacidad (art. 4). Las acciones de empleo con apoyo reguladas que serán objeto de fomento deberán ser llevadas a cabo por “**preparadores laborales**”, personas con una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y que acrediten una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad (art. 7). La subvención se destinará a financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, por la contratación de los empleadores laborales por parte de las entidades promotoras.

La gestión de este programa se asumió en su momento por la Comunitat Valenciana, y se ha desarrollado a través de la **Orden 21/2016** de 20 de octubre, que establece las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar programas de empleo con apoyo en empresas del mercado ordinario de trabajo en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Esta Orden extiende también la consideración de entidad beneficiaria de las subvenciones a las “*corporaciones locales de la Comunitat Valenciana o las entidades sujetas a derecho público dependientes o vinculadas a estas que vinieran ejerciendo competencias en materia de empleo*” (art.2).

Los **proyectos de empleo con apoyo** se fundamentan en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona con diversidad funcional para que pueda desarrollar por sí misma una actividad laboral. A tal efecto, las entidades beneficiarias de las subvenciones deberán proporcionar, al menos las siguientes actuaciones contempladas en el art. 4. 1: a) Adquisición y fortalecimiento de las habilidades laborales tras la incorporación al puesto de trabajo; b) Acompañamiento y entrenamiento en el mismo puesto de trabajo, así como en otras situaciones naturales consideradas en el plan personal de trabajo, c) Asesoramiento a la empresa en la adaptación del lugar de trabajo; d) Búsqueda de apoyos naturales del entorno laboral y social, para el mantenimiento de la inserción laboral.

Los proyectos de empleo con apoyo perseguirán una integración relacional y completa en la empresa, con retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se haga efectivo. Los proyectos podrán dirigirse al apoyo de personas que inicien su relación laboral o a la continuidad del apoyo de personas ya insertadas, en ambos casos durante los primeros 24 meses a contar desde el inicio del desempeño del puesto de trabajo.

Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por **preparadores laborales** que cuenten con una titulación universitaria preferentemente en Trabajo Social, Psicología, Terapia Ocupacional, Educación Social, Relaciones Laborales o Ciencias del Trabajo; no obstante, también se admitirá la titulación de formación profesional de Técnico Superior en Integración Social. En cualquier caso, deberá acreditarse una experiencia previa de al menos un año en actividades específicas de empleo con apoyo de personas con diversidad funcional en empresas del mercado ordinario de trabajo.

A pesar del desarrollo del empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo, no existe esta figura en la regulación del empleo público, y ello es objeto de reivindicación por parte de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad.

Cabe destacar por último que, el Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración General del Estado⁸⁴, en su Disposición Adicional Novena

⁸⁴https://urldefense.com/v3/_https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/No_rmativaDoctrina/Proyectos/TEXT0-LeyGeneralFuncionPublica-APL-LFP AE-

(versión de 3.01.2023), contempla la existencia de **Unidades de Inclusión del Personal con Discapacidad** en cada uno de los departamentos ministeriales. Estas unidades se integrarán en la estructura orgánica de cada departamento ministerial y quedarán adscritas a la Subsecretaría a través de alguno de sus órganos directivos dependientes, de acuerdo con lo que disponga el real decreto por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del departamento ministerial. Dichas unidades deben prestar al órgano directivo del que dependan el apoyo administrativo especializado que precise en materia de inclusión del personal con discapacidad, así como asegurar las medidas de adaptación del puesto de trabajo recogidas en el apartado 5 del artículo 40 y velar por la plena incorporación y desarrollo profesional de dicho personal en su ámbito laboral, el seguimiento y evaluación de las medidas en favor de las personas con discapacidad en las ofertas de empleo público, así como la elaboración de estadísticas relativas a la efectiva ocupación de plazas en su correspondiente ámbito.

Con fines similares, el Libro Blanco (2015, p. 150) propone la figura del delegado para las personas con discapacidad. Esta función está pensada para supervisar el cumplimiento de la normativa sobre igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en las diferentes Administraciones Públicas. Desde el momento en que se convocan los procesos selectivos, el delegado velará por que se realicen los ajustes de medios y tiempos que se hayan solicitado por las personas con discapacidad y para que no se produzca ningún tipo de discriminación.

Además, al tratarse de una función asignada a un puesto de manera no exclusiva, sino asociada a otras funciones de la gestión de recursos humanos, puede resultar especialmente sencilla su puesta en marcha y aplicación. Por otro lado, una vez se hayan celebrado las pruebas, el delegado garantizará que los puestos correspondientes han sido adaptados a las necesidades de los nuevos empleados públicos con discapacidad.

Asimismo, establecerá todas las medidas que se consideren necesarias para evitar que se produzcan situaciones de discriminación o acoso laboral a las personas con discapacidad.

[AUDIENCIA.pdf ;!!D9dNQwwGXtA!XCbq0aHQFHOsO30RGcUvJNr8Uy5YgzYE OyNYUyvyGp6G_liycQyCyfohVavPYbD05JNOABSJTT1k7w1RcuvwWYvc7g\\$](#)

Otra medida podría ser contar con **apoyos naturales**. Los apoyos naturales son, según definición atribuida a Jordán de Urries (2003) los apoyos que existen de forma natural en el trabajo, en una empresa o en una organización. Puede ser un plan, recurso o la relación entre personas. Los apoyos naturales también pueden ser los equipos e instrumentos que usamos y los procedimientos⁸⁵; por ejemplo, el apoyo natural de un compañero o compañera que desarrolle las mismas funciones o similares y al que, en caso de duda pueda recurrir en su ayuda. También se habla en estos casos del **trabajador-apoyo natural** (Cuaderno de Plena Inclusión, 2020, p. 19).

El Cuaderno de la Red de Empleo de Plena Inclusión, titulado *Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: Una garantía de derechos, para las personas con discapacidad intelectual* (2021 pp. 14 18-19 y 14) centra la atención en la figura del mentor o tutor, como figura importante a la hora de la incorporación de personas con discapacidad intelectual (y en general de cualquier persona a un nuevo puesto de trabajo). El mentor tiene la función de acompañar a la persona para que conozca la cultura de la organización, así como ayudarle a resolver pequeños problemas cotidianos.

En el caso de empleados públicos con discapacidad, el mentor podría tener como posibles funciones las siguientes:

- Apoyo en el puesto de trabajo, lo que conlleva dar apoyo en la acogida y adaptación al puesto, así como apoyar la inclusión con el resto de los compañeros.
- Facilitar y reforzar el aprendizaje de las tareas en momentos de acumulación de tareas, así como, proponer un cambio de las funciones.
- Supervisión de aquellos problemas que puedan surgir y dar apoyo en la resolución de los mismos.

La selección del mentor o responsable puede ser muy diversa según las organizaciones. Podría ser un profesional de la administración que acepte voluntariamente la función.

Según un estudio citado en el Cuaderno (Bryan, 2001), las personas trabajadoras de la empresa que habían sido formadas para ser mentoras de

⁸⁵ Disponible en la web de Plena Inclusión:
https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/glosario_seminario_de_desescalada_empleo.pdf

trabajadores con discapacidad y habían podido ejercer esa función, mostraban mayor satisfacción laboral que antes. Se dice que quien ejerce el papel de mentor obtiene un salario emocional por esa tarea y normalmente, se incrementa su satisfacción en el trabajo y su orgullo de pertenencia a la administración.

Como buenas prácticas, el Cuaderno cita la Dirección General de Función Pública de la Xunta de Galicia, que en esta materia ha creado dos roles profesionales: la persona tutora (o compañera de trabajo) y la responsable (superiora en el organigrama); y la Junta de Castilla y León. En esta se comienza a trabajar con los apoyos naturales antes de que la persona con discapacidad se incorpore al puesto de trabajo y se continua cuando se incorpora. Las actividades se hacen en coordinación entre la Gerencia de Servicios Sociales y Plena Inclusión Castilla y León.

Por último, cabe recordar que el **Informe** del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la **innovación** en los procesos de selección del personal al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana (2021, p. 52), señalaba con carácter general que, “*será preciso en muchos casos designar a una persona de la organización para que ejerza una función de tutorización de los recién ingresados, durante el tiempo necesario. Esa labor debería tener reflejo y ser debidamente computada en la evaluación del desempeño”*. Si la labor de tutorización se ve necesaria en muchos casos para los recién ingresados, con mayor razón lo será si éstos son personas con diversidad funcional intelectual.

La adaptación al puesto de trabajo, tal y como hemos visto hasta el momento, parece ser una medida puntual hasta que la persona queda integrada en sus funciones y en su entorno.

No obstante, pensamos que el apoyo y la tutorización deberían tener una proyección mayor en el tiempo, de forma que la persona con discapacidad siempre pueda recurrir a los mismos cuando lo necesite.

Esa idea de seguimiento en la atención a los empleados públicos con discapacidad también está presente en el **Decreto 297/2015**, de 4 de noviembre, del Gobierno de **Aragón**, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma. El art. 23 bajo el título de Medidas de seguimiento establece que la Comisión de

Coordinación realizará un seguimiento continuo de empleados públicos con discapacidad intelectual, velando por el correcto proceso de adaptación al entorno laboral, y proponiendo, en su caso, cuantas medidas considere oportunas para la consecución efectiva de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual. Para ello podrá arbitrar las medidas que estime necesarias tanto en relación con el entorno laboral en el que presta sus servicios como en el ámbito de la colaboración con las organizaciones, asociaciones y fundaciones que desarrollen prioritariamente sus actividades con personas con discapacidad.

Según el Servicio de prevención de riesgos laborales, los apoyos técnicos pueden estar estandarizados (como en el caso de personas con discapacidad visual) o requerir un estudio personalizado por parte del Servicio de prevención de riesgos laborales.

Una dificultad habitual es la compra de elementos especiales de adaptación lo que, en muchas ocasiones, supone un problema más administrativo (necesidad de pedir presupuestos, etc....) que económico. Esto es más evidente cuanto más específico es el elemento a suministrar.

En personas con determinadas discapacidades puede ser necesario un periodo de apoyo inicial. Esto plantea la creación de la figura de “tutor” a estos efectos. De hecho, en algunas asociaciones como Asindown existe esta figura del acompañante laboral que ayuda a la persona durante un periodo inicial a situarse en las rutinas del puesto.

En otros casos en los que no exista esta figura de apoyo debería ser personal trabajador voluntario que podría ser gratificado monetariamente o en forma de certificados que acreditaran puntos a efectos de concursos y/o carrera profesional

La Dirección General de Función Pública nos informa que en esta materia no hay protocolos establecidos, más allá de los de prevención de riesgos laborales. No obstante, si hay un consenso en la necesidad de establecer mecanismos de apoyo, no sólo en el momento de acceso al empleo, sino también, a lo largo de la permanencia de la persona con discapacidad en el empleo público y que en la futura regulación de los procesos de provisión se podría establecer una puntuación en los baremos de los concursos para reconocer la labor de apoyo o acompañamiento a las personas con diversidad funcional.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En **Sanidad** según nos informan, si existe apoyo técnico compatible, se dota a la persona del mismo; pero en cuanto a apoyo humano, no está prevista esa figura.

Educación también distingue entre los apoyos técnicos necesarios que, se valoran por el Servicio de prevención de riesgos laborales (INVASSAT) y se facilitan por la Dirección General, y los apoyos humanos. Esta consellería cuenta con presupuesto únicamente para el apoyo al alumnado con discapacidad: educadores de educación especial, profesorado especializado, fisioterapeutas, intérpretes de lengua de signos, convenios con la ONCE, acuerdos con enfermería de Sanidad, etc.

Por último, desde **Justicia**, también nos informan que se facilitan los apoyos técnicos y humanos que son necesarios para la adaptación de los puestos de trabajo.

III.8. MOVILIDAD Y PROMOCION PROFESIONAL

Según la Ley de Función Pública, el personal empleado público con discapacidad, en la medida en que no puede ser discriminado por razón de su diversidad funcional (art. 76.1 k), goza de los mismos derechos que el resto de empleados públicos, y entre otros: a la inamovilidad en su condición de personal funcionario de carrera (art. 76.1 a); a la promoción profesional, incluida la progresión en la carrera profesional, según los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como, a la implantación de sistemas de evaluación del desempeño objetivos y transparentes (art. 76.1 c); a la adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud (art. 76.1.x) o a la protección eficaz de su salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (art. 76.1 y). Precisamente, la EVAP tiene entre sus funciones, la de velar por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad en las convocatorias y en la gestión de los procesos de selección y promoción, y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo necesarios con criterios unificados (art. 11.6 LFP).

Pero el objeto de este apartado es destacar aquellas medidas que discriminan positivamente a los empleados públicos con discapacidad, en materia de movilidad y promoción profesional. En la LFP y en el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana (Decreto 3/2017) podemos encontrar varias medidas, unas favorecen la promoción profesional de estas personas, y otras se orientan más a facilitar su movilidad o protegerlas en su puesto, de forma que no se vean desplazadas si no es porque lo solicitan.

III.8.1. Medidas que favorecen la promoción profesional del empleado público con discapacidad o diversidad funcional.

La Ley de Función Pública establece el derecho del personal funcionario de carrera a la promoción profesional mediante un conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. La promoción profesional puede llevarse a cabo por diversas vías: carrera (horizontal y vertical) o promoción interna (horizontal y vertical). La carrera horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón, etc.; sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, a través de la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de trabajos realizados, conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, pudiendo incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida (art. 17 EBEP). La carrera vertical permite en cambio ascender en la estructura de puestos de trabajo mediante los procedimientos de provisión (concurso y libre designación con convocatoria pública). La promoción interna de los funcionarios de carrera se realizará mediante los procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, transparencia, imparcialidad, independencia, adecuación y agilidad (art. 18 EBEP).

Según el artículo 135 (LFP) el personal funcionario de carrera podrá acceder, mediante **promoción interna**, a un cuerpo o escala de otro grupo o subgrupo al que pertenezca, o a otro de igual clasificación profesional. En las ofertas de empleo público se reservará al turno de promoción interna un porcentaje no inferior al 40% de las vacantes que se convoquen a oposición

o concurso-oposición. Estas pruebas podrán llevarse a cabo también en convocatorias independientes de las de ingreso. Para concurrir a las pruebas de promoción interna los funcionarios deberán haber prestado servicios efectivos en la administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública durante, al menos, dos años en el cuerpo o escala desde la que se accede, así como superar las correspondientes pruebas selectivas.

En cuanto a las medidas que favorecen la **promoción profesional de las personas con discapacidad**, el RD 2271/2004 contempla la Reserva de plazas en favor de estas personas en los procesos de promoción interna. En particular, su art. 5 establece:

“1. Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado que se encuentren previstas en el real decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

2. El Ministerio de Administraciones Públicas distribuirá este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías, y deberá reflejar esta reserva en las convocatorias. Las plazas reservadas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna. Será de aplicación lo establecido en el artículo 3.3”.

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que opte; sin embargo, durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a la relación de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados y, por último, al finalizar el proceso se elaborará una relación única de aprobados ordenados por puntuación total obtenida.

El citado Real Decreto exige que se reserve un cupo de plazas en favor de personas con discapacidad igual o superior al 33%. La regulación es similar a la reserva que debe hacerse en caso de convocatorias de plazas de nuevo ingreso, pero no el destino que se le dará a las plazas reservadas que queden vacantes, porque en lugar de acumularse al cupo de la oferta siguiente (art. 3.2), se acumularán a las de turno ordinario de promoción interna (art. 5.2).

También conviene recordar la STS de 3 de marzo de 2022, a la que hicimos referencia en el apartado III.4.1.a, y que precisa que el contenido de la oferta de empleo público debe extenderse a las plazas de promoción interna.

El Decreto 3/2017 que aprueba el Reglamento de selección, provisión y movilidad del personal de la función pública valenciana establece también que en las ofertas de empleo público se reservará para el acceso por promoción interna, un porcentaje no inferior al 40 por ciento de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición (art. 4.3); pero a diferencia del RD anterior, no se hace expresa referencia a que deba reservarse un cupo de las plazas destinadas a promoción interna en favor de las personas con discapacidad. Ello, no obstante, debe interpretarse que, cuando el art. 64 LFP dice que *“En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional”*, comprende tanto las ofertas de plazas de ingreso ordinario y las de turno independiente, pero también, las plazas reservadas para promoción interna⁸⁶.

En las convocatorias de oposición o concurso-oposición que se realicen, que no sean específicas para personas con discapacidad, y en las que se ofrezcan plazas de promoción interna, deberán reservarse los cupos anteriormente visto en favor de las personas con diversidad funcional: un 10% como mínimo de las plazas convocadas para promoción interna; de las cuales al menos un 5% se ofrecerán para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual (mínimo un 3%) o enfermedad mental (mínimo un 2%). A falta de otras particularidades específicas en los procesos de selección en que participen por promoción interna personas con discapacidad será de aplicación la normativa prevista y analizada anteriormente: art. 64 LFP y arts. 5, 11 y 12, entre otros, del Decreto 3/2017. Teniendo en cuenta la aplicación supletoria de estas normas habría que concluir que serán las convocatorias específicas las que determinarán el destino que habrá que dar a las vacantes reservadas que no se cubran.

⁸⁶ En este sentido, el art. 11 del Decreto 3/2017 dice que, la convocatoria de las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional se podrá realizar: De forma conjunta a la de acceso libre; De forma independiente a la de acceso libre; De forma conjunta a la de acceso por promoción interna, y De forma independiente a la de promoción interna.

Sin embargo, esta no es la mejor solución según el Libro Blanco (2015 p. 158). Este no solo defiende que se ofrezcan plazas de promoción interna a las personas con discapacidad, sino que, las plazas reservadas que no se cubran, sea en procesos de acceso libre como de promoción interna, se acumulen para procesos posteriores en favor de las personas con discapacidad.

Sin entrar a valorar la bondad de esta solución que seguramente muchos compartiríamos, lo cierto es, como ya dijimos en el apartado III.4.6 que las plazas no cubiertas por el cupo de reserva deben acrecer al turno libre porque las ofertas de empleo público y las plazas que se pueden ofertar vienen determinadas por las tasas de reposición, y si las OEP no se ejecutan los puestos “se pierden”.

III.8.2. Medidas que favorecen la movilidad voluntaria de los empleados públicos con discapacidad/diversidad funcional.

La Ley de Función Pública garantiza el derecho a la movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera de acuerdo con los sistemas previstos en dicha ley (art. 107.1). Los puestos de trabajo sin titular de naturaleza funcional se proveerán de forma ordinaria por convocatoria pública, a través de los sistemas de concurso o de libre designación, de acuerdo con lo que figure en la relación de puestos de trabajo y con respecto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 110). Otras formas de provisión de puestos de trabajo son la comisión de servicios; la adscripción provisional; la permuta del puesto de trabajo; el nombramiento provisional por mejora de empleo; el traslado por violencia de género y por razón de violencia terrorista, y el **cambio de puesto por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional** (arts. 123 y 124).

Según el art. 123, el personal funcionario de carrera que lo solicite podrá adscribirse a puestos de trabajo tanto en la misma unidad administrativa o localidad, como en otra diferente, cuando por motivos de discapacidad no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Además, este sistema de provisión de puestos tendrá preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo. Dicha solicitud deberá ser valorada por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, que informará sobre la

procedencia de adaptación o de cambio de puesto de trabajo. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para su concesión, tramitando de forma preferente las solicitudes de las personas que estén en situación de incapacidad temporal.

La adscripción estará en todo caso condicionada a la existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo. El cambio no podrá implicar merma retributiva para el personal funcionario, y en los supuestos en que éste tenga necesidades formativas para el desempeño de las nuevas funciones, el organismo competente en la formación del personal empleado público organizará cursos de capacitación en las nuevas tareas a desempeñar.

Por último, la Disposición adicional 16ª de la LFP establece que, los procedimientos de cambio de puesto por motivo de discapacidad deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En cuanto a la posible movilidad voluntaria en el ámbito de **Educación**, esta movilidad se viene realizando en los últimos años. La persona que lo considere necesario tenga o no reconocida una discapacidad, debe solicitar al servicio de riesgos laborales que nos informa la procedencia de adaptación y, en su defecto, cambio de puesto de trabajo, ante la situación puesta de manifiesto por la persona interesada. La adaptación o cambio de puesto se realiza dentro del ámbito de la Administración educativa que es la que dispone de puestos de los grupos A1 y A2 para personal docente. Por tanto, este cambio de puesto se realiza siempre que se disponga de puestos docentes con las características requeridas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

III.8.3. Medidas de protección social.

En la legislación sobre función pública, y en materia de movilidad, podemos encontrar medidas que favorecen la movilidad para las personas

con discapacidad que lo deseen, como acabamos de ver, y otras que le protegen de no tener que cambiar de puesto si no lo desean.

En este sentido cabe citar los **arts. 50.5, 114.3 y 128.2 LFP**.

Según el primero, en caso de modificación de la adscripción orgánica de los puestos de trabajo, deberán respetarse los derechos de las personas con discapacidad o los cambios de puesto por motivos de salud. Según el segundo, los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos de trabajo sin titular adscrito, pero quedarán excluidos los puestos adscritos al personal con discapacidad. Por último, el art. 128.2 contempla la adscripción temporal y extraordinaria del personal funcionario, a otros órganos o unidades administrativas distintas, por causas de acumulación de carga de trabajo, programas de duración concreta y circunstancias análogas. Esta adscripción será temporal pero obligatoria, excepto para aquellas personas en las que concurre alguna situación de protección o de cambio de lugar por motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional.

También podemos encontrar en el **Decreto 3/2017** medidas de protección en favor de las personas con diversidad funcional en casos de movilidad forzosa, sea con carácter definitivo (**art. 82**) o temporal (**arts. 83 y 84**).

La reasignación por supresión del puesto de trabajo ocupado y los cambios de adscripción con carácter definitivo previstos en los artículos 79 a 81, se efectuarán aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia, antigüedad del personal afectado, conciliación de la vida personal y familiar y mayor proximidad entre el centro de trabajo en el que estaba adscrito y el centro de trabajo en el que debe pasar a prestar servicios como consecuencia de las medidas adoptadas. Cuando estas medidas tengan carácter forzoso, dice el art. 82.2, no podrán afectar al personal con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 75 %. Asimismo, podrá ser excluido de la aplicación de estas medidas el personal con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % que lo solicite, siempre que se acredite, mediante dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional u órgano competente con funciones análogas, que dicha diversidad funcional le imposibilita o dificulta gravemente la movilidad al centro de trabajo o edificio administrativo de nuevo destino.

Así mismo, cuando se acredite que por necesidades del servicio sea de urgente provisión un puesto de trabajo y no haya sido posible su cobertura

por alguno de los sistemas de movilidad voluntaria previsto en la legislación vigente, podrá adscribirse en comisión de servicios, con carácter forzoso, a personal funcionario de la misma conselleria u organismo, perteneciente al mismo cuerpo, agrupación profesional funcional y, en su caso, escala en que esté clasificado el puesto que se precise cubrir (art. 83.1). Sin embargo, no podrá ser destinado en comisión de servicios con carácter forzoso el personal con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 75 %,; y podrá ser excluido de la aplicación de esta medida el personal con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que lo solicite, siempre que se acredite, mediante dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional u órgano competente con funciones análogas, que dicha diversidad funcional le imposibilita o dificulta gravemente la movilidad al centro de trabajo o edificio administrativo de nuevo destino (art. 83.4).

En el ámbito del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que el resto, y además se les conceden puntos adicionales según el grado de discapacidad en las bolsas, que en su caso pueden dar lugar a nombramientos en mejora de empleo, existe un cupo de reserva para la promoción interna y se puede acudir al procedimiento de adaptación o cambio de puesto por motivos de salud. Además, se limita la posibilidad de movilidad forzosa para personas con discapacidad

Por su parte **el Servicio de prevención de riesgos laborales** destaca que, si la persona con discapacidad accede correctamente al puesto, una vez adaptada al mismo, debe recibir el mismo trato y las mismas oportunidades que cualquier otra persona trabajadora.

Se deben plantear acciones informativas y formativas, con las adaptaciones necesarias si es el caso, que permitan a este colectivo el correcto desarrollo de su carrera profesional.

Sería interesante mantener un observatorio de la evolución profesional de este colectivo a fin de detectar y corregir desviaciones que sugirieran un trato discriminatorio en la promoción profesional.

Partiendo del principio de mérito y capacidad, el hecho de presentar una discapacidad no debería ser una barrera para la movilidad y/o la promoción profesional, pero se puede entender que tampoco una ventaja.

PERSPECTIVA SECTORIAL

En relación con la movilidad y la promoción profesional, **Educación** informa que, en los grupos A1 y A2 la movilidad se realiza a través de concursos de traslados regulados estatalmente, y que no contemplan diferenciación para la diversidad funcional o discapacidad. No obstante, en el ámbito de la Comunitat Valenciana se hacen convocatorias públicas de comisiones de servicio y se concede prioridad a las personas con discapacidad.

En la promoción interna, en el paso del grupo A1 al A2, acceso a cátedras o al Cuerpo de Inspección, no se realizan cupos de reserva ya que los procedimientos selectivos son fundamentalmente de evaluación de los méritos acumulados y de la antigüedad.

PROPUESTAS

Entre las medidas adoptadas por las distintas comunidades autónomas, encontramos las contempladas en el **Decreto 297/2015**, de 4 de noviembre, del **Gobierno de Aragón**, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En particular el artículo 22 relativo a la movilidad posterior a la incorporación al empleo público, establece que:

“La movilidad a otros puestos de trabajo de los empleados con discapacidad intelectual se desarrollará a través de procesos específicos y de acuerdo con las indicaciones contenidas en los diferentes Planes Específicos de Inclusión. Dichos procesos incorporarán los puestos que, en función de su contenido, características del Centro al que figuren adscritos, composición de la plantilla del mismo y demás circunstancias concurrentes se consideren adecuados. La participación de los empleados con discapacidad intelectual requerirá informe favorable del equipo multidisciplinar, en el que se analizará la inclusión del empleado en el Centro en el que desarrolla sus funciones, las medidas de adaptación desarrolladas, y todos aquellos elementos que afecten a la protección de la seguridad y de la salud del empleado, a su inclusión

laboral y al correcto desenvolvimiento del servicio público al que se adscribe el puesto. La propuesta de adjudicación de los nuevos puestos podrá realizarse directamente por el equipo multidisciplinar en función de la idoneidad de los puestos convocados y las condiciones personales y funcionales de cada uno de los participantes”.

III.9. OTRAS MEDIDAS

III.9.1. Disponer de información estadística que permita conocer el estado y evolución de las políticas públicas implementadas.

El Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, contempla un sistema de indicadores y registros que permitan conocer el estado y evolución de la implantación de las políticas para favorecer el acceso al empleo público por parte de las personas con diversidad funcional. Según el art. 13 titulado Sistema de indicadores e informe balance anual:

“1. El Ministerio de Administraciones Públicas establecerá un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

2. Con carácter anual, el Ministerio de Administraciones Públicas elaborará un informe balance en el que constará toda la información y las estadísticas relevantes producidas en el período sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público. Dicho informe balance se elevará, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad”.

En el mismo sentido, el Libro Blanco del INAP, sobre el acceso e inclusión en el Empleo Público de las personas con discapacidad, publicado en 2015, recoge algunas propuestas relacionadas con la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas. Este documento va más allá y considera que una evaluación de los procesos selectivos por parte de las personas con diversidad que hayan participado en ellos contribuiría a mejorar el sistema. Así, en su página 121, propone:

“Una vez finalizados los procesos selectivos, sería necesario presentar a todos los candidatos cuestionarios o encuestas confidenciales, destinados a averiguar cuáles son los puntos fuertes y dónde hay que mejorar. Una vez realizadas las encuestas, sería conveniente elaborar un informe final evaluando todo el proceso”.

III.9.2. Base de datos de personas con discapacidad.

El Libro Blanco (2015, p. 155) asume los contenidos de la “Tecla 7. Accesibilidad cognitiva”, de la obra *Administración 2032: Teclas para transformar la Administración Pública Española*. A tal efecto, consideran que sería útil contar con una base de datos de personas con discapacidad para que estas no tuvieran que acreditar dicha condición en todos los procedimientos a los que se presentan, sino que la Administración competente pudiera consultar dicha base para comprobar si la persona que se presenta como persona con discapacidad realmente lo es, y qué tipo de discapacidad tiene (física, sensorial o intelectual), habida cuenta de que dicha información es relevante.

De acuerdo con lo anterior, se podría hacer uso de declaraciones responsables. El Libro Blanco, publicado en el año 2015, lo fundamenta en el artículo 71.bis 1, (relativo a la Declaración Responsable) de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, actualmente derogada.

La Declaración Responsable está regulada en el artículo 69 de la Ley 39/2015. A pesar de que la legislación ha cambiado, ésta sigue siendo la base para que las personas con discapacidad manifestaran, bajo su responsabilidad, que realmente tienen esa condición. Y en el mismo documento se podría recoger un pie de página donde la persona con discapacidad autorizara a la Administración competente para que verificara dicha circunstancia en la correspondiente base de datos. De esta manera, se estaría facilitando la tramitación y reduciendo, a su vez, los documentos que han de presentar. Se eliminaría, asimismo, el problema relativo a la rápida caducidad de los certificados de discapacidad que tienen que presentar las personas con discapacidad cada vez que quieren acceder a un proceso selectivo. Teniendo en cuenta, claro está, que dicha base de datos se ha de mantener constantemente actualizada y con información correcta.

No obstante, y puesto que estamos ante datos personales especialmente sensibles, el Libro Blanco hace especial incidencia en respetar lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y su reglamento de desarrollo. De la misma forma que ocurre con la regulación de la Declaración Responsable, la legislación de protección de datos vigente en la fecha de publicación de este informe (2015) fue derogada por la actual Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Deben sondearse todas las posibilidades que la tecnología accesible ofrece para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos en general y de quienes tienen una discapacidad, en particular.

Según la directora general de Diversidad Funcional la información recogida actualmente en la base de datos de personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana es la relativa al total de valoraciones en los distintos Centros de Valoración y Orientación de Discapacidad, dependientes de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Junto a la información del resto de las Comunidades Autónomas que conforman el Estado español, incluidas las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla conforman la base estatal de datos de personas con discapacidad, que gestiona el IMSERSO.

No es un registro oficial de personas con reconocimiento de situación de discapacidad, sino que dispone de toda la información sobre las características de las personas valoradas a efectos de la calificación de su grado de discapacidad.

Esta base de datos se basa en las resoluciones y dictámenes que emiten los centros de valoración. Los códigos de deficiencias contienen un total de 118 items (en el antiguo Real Decreto 1971/1999). Para facilitar el tratamiento de los datos las deficiencias se agrupan según la estructura o funciones alteradas⁸⁷. La codificación de los diagnósticos es la de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la salud (CIE 10/OMS-2001).

⁸⁷ Osteoarticular; del sistema nervioso y muscular (neuromuscular); enfermedad crónica; visual; auditiva; sordoceguera; expresiva; intelectual, mental, mixta, otras y no consta.

III.9.3. Mayor implantación de las nuevas tecnologías en la Administración Pública y en los procesos selectivos.

Continuando con el Libro Blanco (2015, p.165) se propone que las diferentes Administraciones Públicas deberían apoyarse más en las tecnologías de la información y de la comunicación, habida cuenta de que son unas herramientas de apoyo imprescindibles para que las personas con discapacidad puedan soslayar determinados obstáculos. En ese sentido, consideran que no se han utilizado suficientemente estos medios que, por otro lado, ya están a disposición de las diferentes Administraciones. La nueva regulación debería hacerse eco de estas tecnologías e implementarlas en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público, así como para la formación de empleados públicos, sin olvidar la carrera administrativa. El uso de las tecnologías de la información y de la comunicación debe generalizarse en este ámbito, pues resulta esencial para alcanzar mayores cuotas de inclusión y accesibilidad. A modo de ejemplo, con carácter general, se debe garantizar la accesibilidad global a toda la información disponible en las páginas web de las Administraciones Públicas; en particular, garantizar en todo caso la accesibilidad en los espacios específicos de información sobre convocatorias y procesos de acceso al empleo público, incluyendo el sistema de **lectura fácil**. Otro ejemplo de la aplicación de las tecnologías es la utilización de las TIC para generar una herramienta informática que permita identificar las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y sus procesos asociados al perfil del candidato.

III. 9.4. Promover la búsqueda de personal con discapacidad idóneo.

Propuesta del Catálogo de Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. (2021): Desarrollar iniciativas o proyectos dirigidos a la búsqueda de personal idóneo con discapacidad, para lo cual puede realizar alianzas con institutos de formación profesional, centros de colocación públicos o privados, organizaciones de y para personas con discapacidad, etc. (p. 9).

Creación de una base de datos de personas con discapacidad interesadas, y bolsas de trabajo para difundir ofertas / vacantes de forma accesible para agilizar los procedimientos (p. 15).

III.9.5. Presencia en los procesos de Negociación Colectiva.

Las entidades del sector consideran indispensable que las personas con discapacidad estén integradas en los procesos de negociación colectiva, de manera que la diversidad esté presente en todos los ámbitos del empleo público y, sobre todo, en aquellos órganos encargados de la defensa de las condiciones laborales de las personas al servicio de las distintas administraciones.

En este sentido, destaca el Libro Blanco (2015) que llama la atención que no se haga ninguna referencia a las personas con discapacidad cuando se regula en el Estatuto Básico del Empleado Público el régimen de los derechos de negociación y participación (p. 153). Esta ausencia es una clara manifestación –en su opinión- de la falta de concienciación sobre esta cuestión en el seno de las Administraciones Públicas.

Los autores consideran imprescindible superar cuanto antes esta situación. Por ello, se propone, por un lado, que lo referente a personas con discapacidad (por ejemplo, condiciones de trabajo, evaluación del desempeño, criterios generales sobre ofertas de empleo público, etc.) se incluya como materia objeto de negociación en el artículo 37 del EBEP.

Por otra parte, no se comprende que el artículo 39 EBEP no prevea la participación de personas con discapacidad en los órganos de representación en función del número de funcionarios de la Unidad Electoral correspondiente. Se trata de una laguna que debiera solventarse de manera inmediata.

El Catálogo de Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (2021, p. 13), por su parte, propone involucrar a las organizaciones sindicales en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad

IV. LA COMISIÓN DE ESTUDIO DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL Y OTROS ÓRGANOS.

A lo largo de este Informe hemos hecho numerosas referencias a la denominada Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional.

Esta comisión se crea como instrumento para hacer efectivo el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional.⁸⁸

El Decreto 3/2017 regula en sus artículos 95, 96, 97 y 98 los fines, la composición y funcionamiento de este órgano. Según su artículo 95:

“La Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional es el órgano colegiado, adscrito orgánicamente a la conselleria competente en materia de función pública, al que corresponde prestar el asesoramiento necesario para hacer efectivo el acceso al empleo público y la promoción profesional de las personas con diversidad funcional en la Administración de la Generalitat, mediante la emisión de los dictámenes que le sean solicitados sobre cualquier materia relacionada con las previstas en este decreto”.

La Ley de Función Pública no hace referencia alguna a este órgano, pero tampoco lo suprime. En cambio, atribuye amplias competencias a la **Escuela Valenciana de Administración Pública** (EVAP) en materia de selección del personal empleado público de la administración de la Generalitat, la formación y perfeccionamiento de este último y del personal del sector público instrumental de la Generalitat, así como la investigación, estudio, información y difusión de las materias relacionadas con la administración y la gestión pública (art. 11.1 LFP). Además, dice a continuación, en su apartado 6º:

“La EVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones.

⁸⁸ Según la exposición de motivos del Decreto 3/2017 que aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Así mismo, en las convocatorias y la gestión de los procesos de selección y promoción, velará por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad o diversidad funcional y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo necesarios con criterios unificados”.

La EVAP ha venido a sustituir al Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) en cuando a sus funciones formativas, mientras asume nuevas funciones como la selección de personal y la investigación en materias de administración y gestión pública.⁸⁹

En cuanto a las funciones que desarrolla el EVAP en el ámbito de la selección de personal, el Decreto 19/2023 que aprueba su Reglamento de Organización y Funcionamiento cita en su art. 4, entre otras las siguientes:

- Diseñar y establecer las bases, programas y contenidos de los procesos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la Administración de la Generalitat, de acuerdo con las directrices que al respecto establezca la conselleria competente en materia de función pública.
- Proponer la convocatoria de las pruebas y cursos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la Administración de la Generalitat y gestionar las mismas de acuerdo con las ofertas de empleo público aprobadas por el Consell.
- Convocar las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo, mediante la selección del personal correspondiente.
- Asumir la gestión de los procesos selectivos del resto de administraciones públicas de la Comunitat Valenciana o colaborar en los mismos.
- Asimismo, podrá llevar a cabo la selección de personal laboral propio de los entes del sector público instrumental de la Generalitat, mediante los instrumentos de colaboración que procedan.

Tenemos, por tanto, dos órganos complementarios en la Administración de la Generalitat con funciones específicas para garantizar la *“igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo*

⁸⁹ Según dice el Preámbulo del Decreto 19/2023, de 3 de marzo del Consell por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Escola Valenciana d'Administració Pública.

público de las personas con discapacidad o diversidad funcional”, que, como dice el art. 2 LFP es un principio que ordena la función pública valenciana⁹⁰.

La **EVAP** al diseñar y establecer las bases, programas y contenidos de los procesos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo; al proponer la convocatoria de pruebas y cursos de selección y promoción para éstos; al gestionar dichas pruebas o al convocar las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo, velará para que las personas con discapacidad gocen de igualdad en el acceso al empleo público y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo que sean necesarios para ello.

La estructura básica de la EVAP está integrada por una Presidencia, un Consejo Rector y la Dirección⁹¹.

El Consejo Rector tiene la siguiente composición: a) Presidencia, que ostentará la persona titular de la Presidencia de la EVAP. b) Vicepresidencia primera, que ostentará la persona titular de la Dirección de la EVAP c) Vicepresidencia segunda, que ostentará la persona titular de la Dirección General de Función Pública d) Vocalías, en función de la siguiente representación: 1º. La persona titular de la dirección general competente en

⁹⁰ Otros órganos de naturaleza técnica que también contribuyen a esta finalidad son los **Órganos técnicos de selección (OTS)**, que son los que se ocupan de ejecutar los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas o en su caso, méritos de cada aspirante, a los que hicimos referencia en el apartado III.5.4, y que son designados por el EVAP, quien a su vez debe garantizar su formación en discapacidad y diversidad funcional.

⁹¹ La Dirección de la EVAP es el órgano que desempeña la dirección y gestión ordinaria de la actuación de la Escuela, está conformado por un director, con rango de director general, nombrado por el Consell a propuesta de la persona titular de la consellería competente en materia de función pública. La Dirección de la EVAP propondrá a la persona titular de la consellería competente en materia de función pública, las bases, programas, contenido de la pruebas de selección de personal, así como la designación de los miembros de los OTS y del personal de la Comisión Permanente de Selección (prevista en la Disposición Adicional Quinta); elaborará las propuestas de convocatorias de los procesos de selección y promoción del personal para su aprobación por la persona titular de la consellería competente en materia de función pública, y gestionará los procesos; y convocará y constituirá las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo mediante la selección del personal correspondiente de acuerdo con las directrices que establezca la consellería competente en materia de función pública (art. 16 D. 19/2023)

materia de presupuestos 2º. La persona titular de la dirección general competente en materia del sector público instrumental de la Generalitat. 3º. La persona titular de la dirección general competente en materia de justicia. 4º. Una persona en representación de la Inspección General de Servicios. 5º. La persona titular del órgano superior o directivo del que dependa l'Escola Valenciana d'Estudis de la Salut (EVES) 6º. La persona titular del órgano superior o directivo del que dependa el Centre de Formació, Innovació i Recursos per al professorat (CEFIRE) 7º. La persona titular del órgano superior o directivo del que dependa l'Institut Valencia de Seguretat Pública (IVASPE) 8º Una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación I.

Por su parte, la **Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional** prestará el asesoramiento necesario para hacer efectivo el acceso al empleo público y la promoción profesional de las personas con diversidad funcional en la Administración de la Generalitat, mediante la emisión de los dictámenes que le sean solicitados. La Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional emitirá dictámenes preceptivos en los siguientes casos:

a) Cuando en un proceso selectivo o de provisión de puestos convocado por la conselleria competente en materia de función pública, se planteen dudas sobre la compatibilidad funcional de la persona participante que tenga reconocida una diversidad funcional, con respecto a las funciones y tareas que se han de desempeñar en los puestos de trabajo a los que optan.

b) Cuando en las convocatorias para la constitución de bolsas de trabajo de la Administración en la Generalitat, se planteen dudas sobre la compatibilidad funcional de la persona solicitante que tenga reconocida una diversidad funcional, con respecto a las funciones y tareas que se han de desempeñar en los puestos de trabajo a los que se optan, y siempre y cuando no provengan de un proceso selectivo desde su condición de persona con diversidad funcional.

c) Adopción de medidas de movilidad forzosa de carácter temporal que afecten a personal empleado público con diversidad funcional.

En los supuestos previstos en las letras a y b de este apartado, corresponde solicitar el dictamen preceptivo al órgano técnico encargado de la ejecución del proceso de selección o provisión y a la Comisión de Seguimiento de las

Bolsas de Trabajo, respectivamente. A la vista del dictamen, el órgano solicitante propondrá a la dirección general competente en materia de función pública la adopción de la resolución que proceda. La solicitud del dictamen previsto en la letra c corresponde al órgano competente para la adopción de la medida (art. 97.1 D.3/2017).

En los casos no previstos en el apartado anterior, la dirección general competente en materia de función pública podrá solicitar dictamen de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional cuando lo considere necesario (art. 97.2 D. 3/2017).

Y, por último, se requiere que el dictamen preceptivo de la comisión deberá especificar motivadamente, en cada caso, las causas de la exclusión de la persona con diversidad funcional o las medidas necesarias de adaptación del puesto o del sistema de evaluación.

La Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional está integrada por la presidencia que será designada por la Dirección General competente en materia de función pública entre personas de su departamento con rango de jefatura de servicio, y por seis vocales: dos en representación de la Dirección General de Función Pública; una por cada una de las tres disciplinas o especialidades que integran los Centros de Evaluación y Orientación de Discapacidades adscritos a la consellería competente en materia de integración de personas con discapacidad; y una persona en representación de la unidad administrativa que tenga atribuidas las funciones de prevención (art. 96 D. 3/2017)

PROPUESTA:

Analizando las competencias y funciones atribuidas a los anteriores órganos, no parecen suficientes para garantizar el cumplimiento de los objetivos previstos en materia de empleo público y discapacidad.

El **Real Decreto 2271/2004**, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en su artículo 13, propone que el Ministerio de Administraciones Públicas establezca un sistema de indicadores y registros

que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

Este mismo artículo obliga al ministerio, a que, con carácter anual, elabore un informe balance en el que conste toda la información y las estadísticas relevantes producidas en el período sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público. Dicho informe balance se elevará, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad.

Las organizaciones representativas de las personas con discapacidad también reivindican más información y compromiso por parte de la Administración, ya en el **Libro Blanco** (2015) solicitaban análisis estadísticos, indicadores, balances y evaluación de la efectividad de las medidas, además de su publicidad y divulgación por los medios más eficaces. Entre las materias mínimas a analizar señalaban: Cumplimiento del cupo de reserva, desagregado también por cuerpos y grupos, discapacidad y género; Adaptaciones realizadas en el proceso selectivo y en el puesto de trabajo; Acciones de difusión, concienciación y formación realizada; absentismo, etc.

En la página 166 del Libro Blanco, se insiste en la importancia de que existan órganos o unidades que velen por el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa sobre acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público. En caso contrario, se corre el riesgo –señalan- de que, pese a la elaboración de disposiciones muy avanzadas en la materia, estas no se cumplan y queden en simples declaraciones de voluntad.

En el mismo sentido, el **Catálogo de Medidas** para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (2021 p. 13) reclama la creación de un órgano o departamento de control en las instituciones públicas, que vele por el cumplimiento de las medidas de garantía en el acceso, desempeño y promoción profesional, (cumplimiento de cuota de reserva, objetivos aplicación de adaptaciones, ajustes razonables, intervención ante situaciones de acoso, discriminación, etc., entre otras cuestiones), y realice informes periódicos, con análisis de las categorías de trabajo de las personas con discapacidad.

También reclama este texto la creación de la figura de un delegado o responsable de las personas con discapacidad, dentro de cada institución,

para dar seguimiento del Plan de Acogida, prevención del acoso, adaptaciones, empleo con apoyo, delimitación de apoyos naturales, propuestas positivas, etc.

Revisando el estado de la cuestión en el ámbito de las **Comunidades Autónomas** observamos que todas ellas contemplan la existencia de órganos constituidos con la finalidad de velar por el cumplimiento de las medidas previstas para garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la promoción interna, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración Pública.

Estos órganos adquieren **denominaciones** diversas y competencias también variables, y en su mayor parte son órganos no permanentes, que deben reunirse al menos una vez al año. Las denominaciones más habituales son las de Consejo Asesor o Comisión de Seguimiento para el acceso al empleo público o para la integración, de las personas con discapacidad en el empleo público. Normalmente son comisiones de asesoramiento y participación adscritas al departamento competente en materia de Función Pública o a Presidencia del gobierno autonómico.

En su **composición** están presentes representantes, por lo menos, de los departamentos de función pública, discapacidad o servicios sociales, relaciones laborales, prevención de riesgos, y las organizaciones sindicales presentes en la mesa general de negociación, así como las organizaciones más representativas del sector. Es habitual también que otros departamentos de la Administración tengan también representación en esta comisión (Hacienda, Educación). Y si la comunidad cuenta con una escuela o instituto de administración pública, también suele estar representado en estos órganos (Islas Baleares).

En cuanto a las **funciones** atribuidas a este órgano pueden ir desde un mínimo como en Castilla y León a un amplio elenco como en el caso de Galicia.

En el caso de Castilla y León son funciones de la Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos (art. 15.3 del Decreto 24/2022) las siguientes:

a. Elaborar estudios e informes sobre la determinación de los cuerpos, escalas y categorías cuyas funciones resulten especialmente compatibles con las personas con discapacidad, así como emitir una valoración de las medidas de adaptación necesarias para asegurar la prestación del servicio público.

b. Anualmente, recibir información sobre las actuaciones realizadas en el desarrollo y aplicación de las medidas establecidas en este decreto.

c. Emitir informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con este decreto sean sometidas a su consideración.

d. Aquellas otras que le sean atribuidas por la persona titular de la Dirección General competente en materia de Función Pública.

En el caso de Galicia, el Decreto 143/2008 por el que se crea el Consejo Asesor para la Integración de la Discapacidad en la Función Pública Gallega, atribuye a este órgano las siguientes funciones:

- En lo relativo a la oferta de empleo público:

a) Informar previamente las convocatorias públicas en lo relativo a la determinación de plazas vacantes que están incluidas en la oferta pública de empleo y que configuran los turnos de reserva para personas con discapacidad.

b) Proponer medidas alternativas en el cómputo de las cuotas de reservas para permitir una oferta diferenciada por grupos de discapacidad, previo estudio de las características específicas de cada colectivo.

c) Informar sobre los criterios y distribución de las plazas de la cuota de discapacidad, así como de la oportunidad y necesidad de la realización de convocatorias independientes.

-En materia de selección y provisión corresponde al consejo asesor:

a) La elaboración y propuesta de la normativa reguladora del acceso de las personas con discapacidad a la Administración autonómica tanto en lo referente a los procesos de selección como en los de provisión.

b) Asesoramiento para el establecimiento de los criterios básicos para las adaptaciones de pruebas y criterios de evaluación. Para garantizar la

participación en condiciones de igualdad de los/as aspirantes que concurren por el turno de discapacidad, así como de aquellos que solicitaron adaptación de tiempo, de medios, de contenidos o de ambos, el consejo podrá solicitar la colaboración o asesoramiento técnico de las entidades especializadas en este ámbito.

c) Informar preceptivamente las convocatorias de procesos selectivos específicos por la cuota reservada a personas con discapacidad, teniendo en cuenta las peculiaridades de los distintos grupos de discapacidad.

d) Proponer la adopción de criterios de gestión de las listas de espera y becas de trabajo aplicables a las personas con discapacidad.

e) Estudiar, debatir y, en su caso, elevar a los órganos competentes cuantas medidas se consideren convenientes para garantizar el principio de igualdad en el acceso a los puestos públicos de las personas afectadas de una discapacidad, así como en su carrera administrativa y profesional posterior.

-En materia de integración laboral.

a) Proponer a la Administración autonómica un catálogo de categorías, cuerpos, o agrupaciones profesionales idóneas para la adscripción de personas con discapacidad.

b) Proponer los criterios de accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo informando de las condiciones especiales y adaptaciones que sean necesarias desarrollar en los términos previstos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) Proponer a la Administración autonómica el procedimiento a seguir en las adscripciones de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

d) Asesorar a los órganos administrativos competentes para la determinación de la forma de utilización del Plan de formación como medio de difusión entre los empleados/as públicos de una cultura orientada a favorecer la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

e) Proponer la cuota de reserva para personas con discapacidad en los cursos incluidos en el plan anual de formación.

f) Proponer el desarrollo de cursos de formación, destinados únicamente a determinados grupos de personas con discapacidad, dirigidos a formar a estos trabajadores/as para el mejor desempeño de sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta las peculiaridades de los distintos grupos de discapacidad.

g) Proponer programas de formación, dirigidos a los que superaron el proceso selectivo que accedan por convocatorias específicas correspondientes a tipos de discapacidad, que serán impartidos con carácter previo a su incorporación para facilitar su integración en los puestos de trabajo que les fueran adjudicados.

h) Proponer a la Administración autonómica el seguimiento del personal con discapacidad a su servicio que requiera de un apoyo especial para su plena integración laboral.

i) Proponer los mecanismos que garanticen una inserción efectiva de las personas con discapacidad.

-En materia de colaboración con las entidades que desarrollan sus actividades en el ámbito de las personas con discapacidad:

a) Proponer acuerdos o convenios de colaboración entre la Administración y las organizaciones, fundaciones y asociaciones que desarrollen prioritariamente sus actividades en el ámbito de las personas con discapacidad. Colaboración que en ningún caso supondrá la asunción por parte de dichas organizaciones, fundaciones y asociaciones de funciones inherentes a la Administración autonómica, ni implicar un tratamiento diferenciado de las personas a las que se refiere el presente decreto por su pertenencia a las mismas.

-En materia de estudios y planificación.

a) Promover acciones de sensibilización del personal de la Administración autonómica sobre la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

b) Hacer un seguimiento de la evolución de las medidas y acciones en las materias llevadas a cabo por la Administración autonómica y por el propio consejo.

c) Elaborar un informe anual de evaluación general de los resultados alcanzados en cuanto a la incorporación de personas con discapacidad a

la función pública, así como otras medidas y acciones que el consejo hubiese puesto en funcionamiento.

d) Proponer la realización de estudios específicos sobre el desarrollo del acceso de las personas con discapacidad a la función pública.

e) Asesorar a la consellería competente en materia de función pública en todas aquellas materias que afecten a la incorporación de las personas con discapacidad a la función pública.

El análisis comparativo realizado, a la vista de la regulación autonómica en la materia, pone de relieve la necesidad de asumir ciertas funciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las medidas de inserción y promover su mejora; así como, atribuir su competencia a uno o varios órganos.

En este aspecto, y dada la pluralidad de funciones que se consideran necesarias, debe valorarse si lo más conveniente es que todas ellas se atribuyan a **un solo órgano o a varios**.

La Comunidad de Aragón contempla en su Reglamento para la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública aragonesa (Decreto 297/2015) tres órganos:

- a) Una Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la Función Pública de Aragón (art. 4), como órgano de asesoramiento y participación, con la finalidad de estudiar, promover y coordinar cuantas iniciativas se lleven a cabo en esta Administración.
- b) La Comisión de Coordinación (art. 5), es un órgano especializado, permanente, de coordinación, seguimiento, información y asesoramiento, compuesto por miembros de la Administración (jefes de Servicio y personal técnico en su mayor parte), designados por el director general competente en materia de función pública.
- c) Equipo multidisciplinar (art. 6), adscrito al Instituto Aragonés de Servicios Sociales, para el asesoramiento técnico en materia de discapacidad en los procesos selectivos para el acceso a la función pública y procesos de promoción interna y movilidad, compuesto por un técnico de los equipos de valoración y orientación del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, un técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de cada uno de los ámbitos afectados y un

responsable del personal designado por la dirección general competente en materia de Función Pública.

Merece destacarse de esta estructura organizativa:

- La existencia de un órgano, claramente de asesoramiento y participación, que integra a la Administración junto con las organizaciones sindicales y representativas del sector, que vele por el cumplimiento de las medidas y normas previstas en la materia, a la vez que impulsa acciones de sensibilización, propone modificaciones en el ámbito de la selección, movilidad y formación, y promueve la realización de estudios, que bien podría llevar a cabo la EVAP en el caso de la Comunitat Valenciana.

- Un órgano permanente de coordinación de la Administración, que recabe información sobre la aplicación de las medidas en cada departamento y pueda asesorar a los mismos y dar instrucciones en materia de acceso, inclusión y promoción de las personas con discapacidad. Este órgano podría elaborar informes anuales sobre el cumplimiento de las medidas y proponer mejoras, así como elaborar estadísticas.

- Un órgano técnico y multidisciplinar, que asesore en las tareas de certificación de la compatibilidad funcional de las personas con discapacidad, así como en las adaptaciones requeridas por estas tanto en las pruebas selectivas como en su puesto de trabajo.

La Comunitat Valenciana debe plantearse qué órganos necesita y como ajustar para ello las funciones de la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional y de la Escuela Valenciana de Administración Pública.

V. EL REGLAMENTO SOBRE EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD FUNCIONAL.

La regulación y fomento del acceso al empleo público de las personas con discapacidad comienza en España en los años ochenta. Como vimos en el apartado I.3, la Ley estatal 23/1988 incorporó una disposición adicional 9ª en la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, obligando a que en las ofertas de empleo público se reservase un cupo de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad hasta que se

alcanzase el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado.

A partir de ese momento, esta y otras medidas implementadas para promover el empleo público de las personas con discapacidad, se incorporaron a las leyes reguladoras de la función pública, dejando su desarrollo a reglamentos de selección, provisión de puestos y promoción profesional de los empleados públicos, o a normas específicas que regulan estas mismas materias, pero orientadas a las personas con discapacidad.

Este último caso es el previsto en la normativa estatal (Real decreto 2271/2004) y en la mayor parte de las Comunidades Autónomas, como puede verse en el siguiente cuadro:

Andalucía	Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía https://www.juntadeandalucia.es/boja/2006/96/1
Aragón	Decreto 297/2015 del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA Aragón: http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=880735223030
Asturias	Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. https://sede.asturias.es/bopa/2012/02/23/2012-03199.pdf
Baleares	Decreto 36/2004, de 16 de abril, por el cual se regula el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad a la función pública de la administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, modificado por Decreto 119/2008, de 7 de noviembre. https://www.caib.es/sites/normativafunciopublica/es/23_ingreso_y_provision-5136/
Canarias	Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ic-d8-2011.html#:~:text=a)%20Un%20m%C3%ADnimo%20del%205,mental%20leve%2C%20moderado%20o%20l%C3%ADmite

Castilla la Mancha	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. https://www.boe.es/buscar/pdf/2002/BOE-A-2002-2517-consolidado.pdf
Castilla y León	Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León. https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1246947697738/Normativa/1230027091826/Redaccion
Cataluña	Decreto 66/1999, de 9 de marzo sobre el acceso a la función pública de les persones con discapacidad y de los equipos de valoración multiprofesional. https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/d/1999/03/09/66
Extremadura	Decreto 111/2017, de 18 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura y medidas favorecedoras de la integración de los empleados públicos con discapacidad. http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2021/2430o/21050214.pdf http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2017/1470o/17040119.pdf
Madrid	Decreto 54/2006, de 22 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid http://www.madrid.org/wleg_pub/secure/normativas/contenidoNormativa.jsf?opcion=VerHtml&mnorma=3878&eli=true#no-back-button
Murcia	Decreto 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia. https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=142769&IDTIPO=60&RASTRO=c891\$m5806,5808,5827
Navarra	Ley foral 16/2002, de 31 de mayo, por la que se regulan aspectos de acceso al empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=29198
La Rioja	Decreto 51/2008, De 5 de septiembre, para el Acceso al Empleo Público de las Personas con Discapacidad https://web.larioja.org/normativa?n=991

En cambio, en la Comunitat Valenciana, tanto en la regulación de la función pública como en la normativa sectorial, las medidas destinadas a promocionar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, su promoción interna y la provisión de puestos de trabajo, se encuentran

incorporadas al reglamento de selección, provisión de puestos y promoción profesional de los empleados públicos (Decreto 3/2017).⁹²

La Comunitat Valenciana no dispone, por tanto, a diferencia del Estado y de las demás comunidades autónomas, de un texto normativo que compile de forma estructurada y más o menos completa, las diversas medidas adoptadas para facilitar el acceso al empleo público y a la promoción profesional de las personas con diversidad funcional en su ámbito.

Pero esta situación debe cambiar, puesto que la Disposición Final Tercera de la Ley 4/2021, que regula el desarrollo reglamentario de la misma, alude a la aprobación por el Consell en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la misma (20.05.2021) de un reglamento que regule el empleo público de las personas con discapacidad.

Este Informe debería contribuir a dicho objetivo.

PROPUESTAS

A la vista de los reglamentos tanto estatal como autonómicos vigentes en nuestro Estado, podemos señalar que la estructura de un Reglamento que regule el acceso de las personas con discapacidad al empleo público y otras medidas que favorecedoras de la integración de los empleados públicos con discapacidad, debería contener al menos las siguientes previsiones:

Capítulo I. Disposiciones Generales: que contemple el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y los principios generales o inspiradores del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Capítulo II. Reserva de plazas para personas con discapacidad: reserva de plazas para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público; convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas

⁹² Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas del Sistema Valenciano de Salud, aprobado por Decreto 192/2017; Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, aprobado por Real Decreto 276/2007, o el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, aprobado por Real Decreto 1451/2005.

con discapacidad; convocatorias independientes para personas con discapacidad; reserva de plazas en promoción interna; reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal.

Capítulo III. Procesos selectivos: Convocatorias; medidas de adaptación de las pruebas; acreditación de capacidad y compatibilidad con el puesto de trabajo; exención de tasas

Capítulo IV. Puestos de trabajo. Adjudicación del puesto de trabajo; Adaptación del puesto de trabajo y Apoyos.

Capítulo V. Formación y Sensibilización

Capítulo VI. Otras medidas favorecedoras de la integración de las personas con discapacidad.

Capítulo VII. Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional y otros órganos. Balance anual de cumplimiento de las medidas.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario desarrollar el **Reglamento** que regule, como exige la Ley de Función Pública, el empleo público de las personas con discapacidad y que contemple las medidas de fomento previstas en este Informe.
2. Deberían adaptarse los porcentajes de cupos de reserva de vacantes previstos en la LFP a la normativa sectorial, en la medida que sea posible.
3. No está prevista en la normativa vigente sobre **bolsas**, la reserva del 10% de las vacantes para personas con diversidad funcional, aunque en la práctica se lleve a cabo. Debería incorporarse a la normativa.
4. Se recomienda redactar una **Guía de Buenas Prácticas** en la preparación, convocatoria y desarrollo de las pruebas selectivas, orientada a la concienciación y formación de los OTS y personal encargado de convocar los procesos selectivos. Esta guía incluiría los ajustes razonables para la realización de las pruebas (Anexo I) o el manejo de determinados productos de apoyo, así como instrucciones con indicaciones y pautas a seguir, que dieran seguridad a los aspirantes, a los convocantes de los procesos y a los miembros de los OTS. Esta guía permitiría poner en común recomendaciones y mejores prácticas.
5. Se debe mejorar la **difusión** de los procesos selectivos con campañas de publicidad y difusión institucionales accesibles, para dar a conocer la existencia de los cupos de reserva y favorecer la participación de personas con discapacidad en los mismos.
6. Debería generalizarse el uso de vías de acceso al empleo más **flexibles** para personas con discapacidad intelectual, como convocatorias específicas; así mismo, deberían simplificarse los procesos selectivos y flexibilizarse los plazos.
7. Debe procederse a la elaboración completa de temarios en **lectura fácil** para las pruebas de acceso en las convocatorias específicas, así como de los formularios. Utilizar la digitalización responsable y universalmente accesible de todas las fases del proceso selectivo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 6/2022 de 31 de marzo, en materia de accesibilidad

cognitiva, ampliando dicha exigencia progresivamente a todas las convocatorias

8. Se hace necesario mejorar la **colaboración interadministrativa** entre la Dirección General de Función Pública, los departamentos de Recursos Humanos de las Consellerias, los Servicios de prevención de riesgos laborales y, los Centros de Valoración y Orientación de la Discapacidad, de manera que se pueda gestionar de manera directa y rápida el intercambio de información necesaria para la gestión de cada departamento, con la firma de un documento de datos sensibles y aceptación por parte de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

9. Se recomienda que con anterioridad a la formalización del contrato o del nombramiento del personal funcionario interino o de carrera de una persona con discapacidad, en el momento de solicitar el certificado de compatibilidad funcional, se incorpore un **nuevo trámite**, consistente en la aportación por el órgano gestor o la Conselleria solicitante de la cobertura, de un certificado/informe de funciones y tareas que deberá desarrollar la persona en el puesto de trabajo, o en su caso en el cuerpo al que se accede, para su remisión al centro de valoración junto con la petición del certificado de compatibilidad, con la finalidad de que éste disponga de la información suficiente para la emisión de dicho certificado.

10. Existen **especificidades sectoriales** que deben abordarse adecuadamente. Así, por ejemplo, en el ámbito sanitario, dado el carácter de servicio esencial que revisten las prestaciones que se dispensan, se requiere en muchas ocasiones la cobertura inmediata de un puesto de trabajo. Ello conlleva dificultades para garantizar una adaptación efectiva del puesto de trabajo que permita que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente su trabajo, mediante unos ajustes razonables del puesto. La existencia de perfiles con las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo permitiría tanto orientar a las personas hacia los puestos de trabajo a los que mejor se vayan a adaptar, como identificar de una manera más ágil los ajustes necesarios del puesto.

11. La administración de la Generalitat Valenciana debe realizar las actuaciones que hagan posible la valoración del conocimiento de las **lenguas de signos** en el acceso al empleo público de las personas sordas y en la

provisión de puestos de trabajo con tareas de atención directa al público. Para llevar a cabo este mandato se hace necesario acreditar oficialmente esos conocimientos, no existiendo en estos momentos organismo oficial que lo acredite, y ante las diversas fórmulas de acreditación existentes, habrá que estudiar la mejor forma para su implementación, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

12. Se hace necesario disponer con antelación a la convocatoria de las plazas, de una descripción de las **funciones y tareas** de los puestos de trabajo, incluyendo la capacidad físico-psíquica necesaria para su desarrollo.

13. Debería plantearse la procedencia de determinar qué **puestos de trabajo** serían susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad intelectual, y asimismo debe impulsarse y proveerse en el seno de las Administraciones Públicas, un procedimiento efectivo de determinación individualizada de apoyos para el desempeño público que haga posible la cobertura, por personas con discapacidad, del mayor número posible de puestos, de manera que, cualquier exclusión fundada en la falta de aptitud, resulte justificada en términos de igualdad de trato y no discriminación.

14. Las vacantes reservadas a personas con discapacidad y no cubiertas, deberían **acumularse** en cuanto sea posible, a las próximas convocatorias de ofertas de empleo público.

15. Debería elaborarse un **protocolo de acogida** en el puesto de trabajo de personas con discapacidad, que recoja las medidas de adaptación en el puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad, que proponemos como Anexo II.

16. Desarrollar **planes de formación** dirigidos a las personas con discapacidad y de formación y sensibilización dirigida a los empleados públicos en general y especialmente a los compañeros, altos cargos, personal de recursos humanos y encargados del proceso de selección e incorporación, en materia de ajustes razonables para la realización de las pruebas, provisión de apoyos, incluyendo asistencia personal, persona de referencia y manejo de determinados productos de apoyo (especialmente dispositivos técnicos/tecnológicos).

17. Debería contemplarse algún sistema de **apoyo en el puesto de trabajo** a las personas con discapacidad que lo necesiten, preferentemente de carácter profesional, como los **preparadores laborales**, que ayuden inicialmente a estas personas una vez incorporadas al puesto de trabajo, al desarrollo de las habilidades necesarias para su desarrollo; asesoren a la administración en la adaptación del lugar de trabajo; busquen **apoyos naturales** en el entorno del puesto de trabajo y orienten al trabajador sobre su promoción profesional.

18. Debería contemplarse en la estructura orgánica de cada consellería, y adscrito a su subsecretaría, la figura del **delegado en materia de inclusión laboral del personal con discapacidad**, que se ocuparía de: asegurar las medidas de adaptación que requiera el puesto de trabajo; de velar por la plena incorporación y desarrollo profesional del personal con discapacidad en su ámbito laboral; del seguimiento y evaluación de las medidas en favor de las personas con discapacidad, así como de la elaboración de estadísticas relativas a la efectiva ocupación de plazas en su correspondiente ámbito.

19. Debería **colaborarse** con otras entidades con las que se comparte el objetivo de inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público, mediante la firma de Protocolos/mecanismos de colaboración y asesoramiento.

20. Debe elaborarse **información estadística** sobre empleados con discapacidad en la Generalitat Valenciana y por departamentos. Asimismo, deben elaborarse indicadores del cumplimiento de las medidas de inclusión previstas. En estas tareas colaborarían los delegados, anteriormente propuestos.

21. Existen varias funciones no previstas actualmente en la legislación valenciana, en materia de coordinación interadministrativa, elaboración de datos estadísticos; supervisión del cumplimiento de las medidas de obligado cumplimiento que favorecen el empleo público de las personas con discapacidad; centralización de la labor de seguimiento del apoyo al personal empleado público con discapacidad, etc., que podría atribuirse a la actual Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional, o crearse otros órganos que desarrollasen esas competencias.

Proponemos para ello la creación de dos nuevos órganos:

a) **La Consejo Autonómico para la promoción del empleo público de las Personas con Discapacidad en la Administración de la Generalitat Valenciana**, adscrita a Presidencia. Este sería un órgano de asesoramiento y participación en el que se integrarían representantes de la Administración de la Generalitat competentes en la materia (Recursos Humanos, Función Pública, Labora, Diversidad Funcional, Prevención de Riesgos Laborales, EVAP, etc.) junto con los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación, y de las entidades representativas de las personas con discapacidad.

Este órgano se reuniría al menos una vez al año y tendría como objetivos evaluar la efectividad de las medidas adoptadas para promover el acceso al empleo público y promoción profesional de las personas con discapacidad; asesorar a la Administración en todos los temas relaciones con empleo público y personas con discapacidad, y hacerle propuestas para mejorar la normativa y la efectividad de las medidas, o para adoptar otras medidas alternativas; proponer programas de formación, jornadas de divulgación o estudios, a la **EVAP**, sobre el acceso al empleo y su desarrollo por personas con discapacidad; proponer acuerdos o convenios de colaboración con otras administraciones, organizaciones del tercer sector o universidades. Debatir y aprobar la memoria anual sobre los resultados alcanzados en el año en torno a la incorporación de personas con discapacidad a la función pública, y de otras actuaciones realizadas.

b) **La Comisión de Coordinación y Seguimiento.**

Esta comisión, especializada y permanente, estaría integrada exclusivamente por personas representantes de la Administración (de los departamentos de personal, de función pública, de prevención de riesgos laborales, de diversidad funcional, de la EVAP, etc.), y se ocuparía de coordinar la información y actuación de los diversos departamentos de la Administración, a través de los delegados, en materia de empleo público y personas con discapacidad; principalmente asegurándose del cumplimiento de las medidas de promoción (plan de acogida, adaptaciones necesarias en las pruebas de selección y en los puestos de trabajo, etc.), y de recopilar la información de los diversos departamentos para elaborar las estadísticas y la memoria anual.

22. En cuanto a la actual **Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional** proponemos adaptar su denominación a sus actuales funciones, más propias de un órgano técnico con capacidad de emitir **dictámenes vinculantes** en asuntos administrativos que surjan a lo largo de todo este proceso de selección, acceso y adaptación al puesto de trabajo de las personas con discapacidad, que de un órgano de estudio. Se propone la denominación de **Equipo de asesoramiento técnico** en materia de discapacidad y empleo público.

VII. REFERENCIAS DOCUMENTALES

Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Taller sobre Medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, OISS, PID, INAP, AECID 2021. Disponible en: <https://www.inap.es/documents/10136/1713572/Cat%C3%A1logo+de+medidas+para+favorecer+el+empleo+p%C3%BAblico+de+las+PcD/2ce1975c-cf62-f06d-bae8-0ddfc5034d9f>

Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: Una garantía de derechos, para las personas con discapacidad intelectual, Red de Empleo de Plena Inclusión España, diciembre de 2021. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/02/Sensibilizacio%CC%81n-en-el-puesto-de-trabajo_web-2.pdf

Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat, Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública, Subsecretaria, Subdirección General de la Inspección de Servicios y Mejora de la Calidad, Generalitat Valenciana, 2021. Disponible en: <https://cjusticia.gva.es/documents/90598607/168117781/Informe+GT+Selecci%C3%B3n.pdf/5f1a5f2d-17e9-4460-8911-40faea467dc6>

Libro Blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, INAP, 2015. Disponible en: <https://bci.inap.es/material-libro-blanco-sobre-acceso-e-inclusi%C3%B3n-en-el-empleo-p%C3%BAblico-de-las-personas-con-0>

Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual, Plena Inclusión España, 2020. Disponible en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/protocolo_para_administraciones_publicas_v2-general.pdf

Protocolo de Apoyo al Empleo Público, Plena Inclusión Cantabria, diciembre 2021. Disponible en: <https://www.plenainclusioncantabria.org/wp-content/uploads/2022/02/PROTOCOLO-apoyo-empleo-publico-1.pdf>

Un paso adelante en el empleo público para personas con diversidad funcional intelectual, Monografías FEVAS Plena Inclusión, n.º 4, Euskadi, 2014. Disponible en: https://fevas.org/?wpfb_dl=140

Empleo público y accesibilidad cognitiva, noviembre de 2022. Plena Inclusión. https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/11/Accesibilidad-cognitiva_web.pdf

ANEXOS.

ANEXO I: ADAPTACIONES EN LAS PRUEBAS SELECTIVAS.

PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL.

(FEDERACION SALUD MENTAL CV): Nuestra federación advierte de la **complejidad** de establecer adaptaciones estandarizadas para las personas con problemas de salud mental (independientemente de la graduación del baremo), habida cuenta la individualidad de cada situación que impacta de forma muy distinta en las diferentes áreas concernidas en la realización de las pruebas (temarios, día de la prueba...). reflexionar/debatir sobre el medio más adecuado de acreditarlas y, en su caso, en función de las existentes, adoptar las medidas/ajustes que se requieran en el caso particular; aunque podríamos enunciar las siguientes:

Adaptaciones de tiempos y espacios

- Ampliación de tiempo (hasta un 25%)
- Compensación de tiempo en caso de paralización de las pruebas por necesidad justificada
- Ubicación en un aula diferente
- Ubicación específica en el aula
- Levantarse en el aula durante la realización de la prueba
- Salir del aula (baño, pasillo...) durante la realización de la prueba
- Auto administración de medicación durante la realización de la prueba, si fuera necesario

Las personas con problemas de salud mental pueden tener necesidades específicas que deben ser atendidas en las pruebas selectivas para la función pública.

Algunas adaptaciones comunes en las pruebas selectivas para personas con problemas de salud mental incluyen:

1. Espacios de examen tranquilos: las personas con problemas de salud mental pueden ser muy sensibles a estímulos externos y pueden necesitar un espacio de examen tranquilo y aislado para poder concentrarse.

	<p>2. Tiempo adicional: las personas con problemas de salud mental pueden necesitar tiempo adicional para procesar la información y responder a las preguntas.</p> <p>3. Ayuda para la lectura de preguntas: si el candidato tiene problemas para leer las preguntas debido a problemas de concentración o dislexia, puede necesitar ayuda para leer las preguntas.</p> <p>4. Apoyo emocional: algunas personas con problemas de salud mental pueden necesitar apoyo emocional durante la prueba, por lo que se puede proporcionar la presencia de un compañero o un asistente.</p> <p>5. Preguntas más simples: las preguntas complejas pueden ser un desafío para algunas personas con problemas de salud mental, por lo que se pueden proporcionar preguntas más simples y directas para facilitar la comprensión.</p> <p>6. Uso de tecnología de asistencia: se pueden proporcionar tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla o sintetizadores de voz, para ayudar a las personas con problemas de salud mental a procesar la información y responder a las preguntas.</p> <p>Es importante tener en cuenta que las adaptaciones deben ser personalizadas y específicas para cada candidato. Las adaptaciones deben ser discutidas con el candidato con antelación para garantizar que se satisfagan sus necesidades específicas y que tengan la mejor oportunidad de éxito en la prueba selectiva.</p>
<p><u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, TRASTORNOS</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> → Todas estas medidas han de respetar el principio de autonomía y ser lo más naturales posible. → Celebrar los exámenes en edificios adaptados, de fácil acceso, ubicados en lugares de fácil llegada usando el transporte público. → Las organizaciones del Tercer Sector pueden ayudar a las administraciones convocantes a hacer los espacios más accesibles a través de facilitación de información previa a los opositores.

DEL
NEURODESARROLLO
Y
TRASTORNOS
DEL
COMPORTAMIENTO

- Procurar **espacios diáfanos y luminosos**, divididos por zonas (comunes para la recepción y apartadas para el examen) y **zonas de espera** para los familiares y profesionales de apoyo.
- Fomentar la figura del **“acompañante de referencia”**: funcionarios y/o personal de las asociaciones, que acompañen a los opositores y les orienten, asesoren o resuelvan sus dudas en todo momento. Estas figuras han de conocerse a priori por parte de opositores y familiares, estar claramente identificadas (por ejemplo, con chalecos u otra indumentaria de color, que indique que se les puede pedir ayuda o información)
- Introducir el espacio denominado **“aula de incidencias”**, donde puedan recogerse los posibles inconvenientes o necesidades no satisfechas de los usuarios opositores.

Entre los ajustes razonables a la prueba de examen teórico que se permiten en las diferentes convocatorias encontramos los siguientes:

- Elaboración de **convocatorias y temario en Lectura Fácil**.
- **Instrucciones** para completar el cuestionario en Lectura Fácil y publicadas al menos 15 días antes de la celebración del examen.
- **Preguntas** enunciadas bajo los principios de Lectura Fácil.
- Preguntas de **tipo test** y 3 alternativas de respuesta que **no penalizan el fallo**.
- Número de preguntas no superior a 30, cuando se convocan plazas con fase de oposición y fase de concurso.
- Tiempo de duración del examen **como mínimo de 1 hora**, para un máximo de 25 preguntas y 3 opciones de respuesta.
- El tiempo debería incrementarse si el número de preguntas es mayor o el número de opciones de respuesta es mayor.
- **Plantilla de respuesta adaptada** y que facilite la minimización de errores de transcripción.
- En la medida de lo posible, la prueba de examen se debería diseñar de tal modo que permitiera a los opositores **salir del examen una vez terminado** su ejercicio y que no sea obligatorio que permanezcan en la sala hasta que finalice el tiempo establecido.
- El opositor debería salir del examen **con una copia de sus respuestas** para garantizar la transparencia de todo el proceso.

- Accesibilidad de la información y comunicación del proceso y del recinto donde se realicen las pruebas.
- Posibilidad de hacer el examen a través de **una prueba oral**, para aquellas personas que así lo soliciten como ajuste razonables.
- **Medios** materiales y humanos, asistencia, apoyo, ayudas tecnológicas.
- **Tiempo adicional.**

Entre los ajustes razonables a una prueba práctica:

- Como consideración general, a la hora de decidir si el proceso debe constar de una prueba práctica o no, además de la legislación vigente, se debería pensar en si las convocatorias ordinarias en categorías profesionales similares cuentan o no con prueba práctica.
- **Algunas comunidades autónomas** cuentan con este tipo de pruebas como requisito de acceso y en ese sentido ofrecemos algunas recomendaciones a tener en cuenta para estas pruebas prácticas:
 - Las pruebas prácticas pueden tener un alto componente de subjetividad y por lo tanto es muy importante definir las claramente, y explicar cuáles serán los criterios de evaluación, qué se va a medir y cómo se va a medir.
- **Si se va a hacer prueba práctica:**
 - Anticipar todo lo posible los elementos de la prueba (modelo de las máquinas, plantilla para recoger recados, tiempos, dinámica de la prueba...) así como los criterios de evaluación, de modo que sean lo más objetivos posible. Se deberá **informar** a los opositores con tiempo para que puedan prepararse
- **Si se va a hacer prueba de idioma:**
 - Utilizar Lectura Fácil, adaptar el formato de la plantilla, detallar las instrucciones en Lectura Fácil y plantear una prueba que valore más la comprensión del idioma que los aspectos más formales relacionados con ortografía o gramática.

¿Cómo diseñar un Catálogo de Adaptaciones?

- Es interesante que las adaptaciones que se pueden solicitar **se puedan reflejar en las bases** (o al menos algunos ejemplos), la **falta de experiencia** de las personas con discapacidad intelectual como opositores, les hace **desconocer** que posibilidades de adaptaciones pueden solicitar.

A continuación, hacemos una serie de **propuestas de adaptaciones que se refieren a todo el proceso de selección, no solo a la fase de examen**. Es muy importante que las adaptaciones se diseñen en **colaboración con las organizaciones del Tercer Sector de la Discapacidad**.

Propuestas:

- Convocatorias independientes: específicas para personas con discapacidad intelectual, no discapacidad psíquica, ya que daría entrada en el proceso a personas con enfermedad mental, que no tienen por qué tener afectado su funcionamiento cognitivo y, por lo tanto, necesitar unos ajustes a la prueba diferentes.
- Requisito de acceso: acreditar una discapacidad intelectual (documento que se debe aportar: dictamen técnico facultativo) y un grado de discapacidad global igual o superior al 33% (documento que se debe aportar: Certificado de Discapacidad). De esta manera se evita la inseguridad jurídica y la indefensión del participante, ya que no existe ningún certificado oficial que ofrezca información desglosada del porcentaje de cada discapacidad que tenga la persona.
- Reserva de plazas en categorías a las que las personas con discapacidad intelectual tengan opciones de acceder. Debido a su nivel formativo, deben ser **plazas de baja cualificación**. La recomendación sería establecer en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de las Administraciones unas **plazas de adscripción exclusiva** para personas con discapacidad intelectual, siempre en colaboración con las organizaciones del Tercer Sector que representan a las personas con discapacidad intelectual (PCDI).

	<ul style="list-style-type: none">→ En cuanto a los requisitos de titulación, se ha de establecer no solo una titulación, sino que se admita la acreditación de haber cursado los años de escolarización obligatoria en cada plan de estudios.→ El temario debería estar elaborado en colaboración entre la administración pública y las organizaciones del tercer sector especialistas en la adaptación y validación de materiales en Lectura Fácil.→ Las bases de la convocatoria deben especificar el tiempo máximo en el que se celebrará el examen. Se debería dar el mayor tiempo permitido desde que se publiquen las bases de la convocatoria.→ Contar con un espacio específico en la web de la administración convocante, con toda la información de la convocatoria y que al menos esa parte de la web sea accesible desde un punto de vista cognitivo.→ En las convocatorias con concurso de méritos, que se valore como experiencia laboral aquellas experiencias reales con contrato y alta en la seguridad social, relacionadas con las labores del puesto de trabajo al que se presenten.→ Las organizaciones del Tercer Sector u otras organizaciones se encargarán de prestar el apoyo a los opositores que lo deseen, para preparar las pruebas de examen, así como de asesorarles en todos los procesos de la convocatoria. Es importante que este papel se reconozca desde la Administración.→ Las organizaciones del Tercer Sector o la propia administración han de facilitar la figura del “preparador laboral” para que preste apoyo en el puesto de destino a las personas con discapacidad intelectual. Este apoyo se deberá realizar previa valoración de un servicio de empleo con apoyo o de intermediación laboral para personas con discapacidad intelectual y siempre, evidentemente, contando con el consentimiento del propio trabajador.→ Es fundamental que todas las administraciones que convoquen oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual sean conscientes de la importancia de esta figura para garantizar tanto la adaptación al
--	--

puesto del nuevo trabajador, como para gestionar la inseguridad que puede generar en el equipo de trabajo contar con un compañero con discapacidad intelectual. Para ello se pueden firmar convenios de colaboración, u otro tipo de soluciones que garanticen que este apoyo puede estar disponible para todos los nuevos trabajadores con discapacidad intelectual. Los servicios de empleo con apoyo están regulados a través del R.D 2007, de 2 de julio, el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

PERSONAS CON DIFICULTADES ESPECÍFICAS DE APRENDIZAJE

Adaptaciones de tiempos y espacios

- Ampliación de tiempo (hasta un 25%)
- Ubicación en un aula diferente

Adaptaciones en el formato

- Texto con fuente en letra Verdana de tamaño 12 interlineado a 1,5 líneas

Recursos técnicos, materiales y apoyo personal

- Ordenador, sin corrector ortográfico y sin conexión a internet
- Lectura en voz alta de los enunciados o presentación mediante grabaciones
- Papel pautado

PERSONAS CON TRASTORNO DE CONDUCTA O COMPORTAMIENTO

Adaptaciones de tiempos y espacios

- Ampliación de tiempo (hasta un 25%)
- Compensación de tiempo en caso de paralización de las pruebas por necesidad justificada
- Ubicación en un aula diferente
- Ubicación específica en el aula
- Levantarse en el aula durante la realización de la prueba
- Salir del aula (baño, pasillo...) durante la realización de la prueba
- Auto administración de medicación durante la realización de la prueba, si fuera necesario

Las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento pueden necesitar adaptaciones específicas en las pruebas selectivas para la función pública.

Algunas adaptaciones comunes incluyen:

1. Tiempo adicional: las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento pueden necesitar más tiempo para procesar la información y responder a las preguntas. Por lo tanto, se puede proporcionar tiempo adicional para completar la prueba.
2. Preguntas más simples: las preguntas complejas pueden ser un desafío para algunas personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento, por lo que se pueden proporcionar preguntas más simples y directas para facilitar la comprensión.

- | | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none">3. Uso de tecnología de asistencia: se pueden proporcionar tecnologías de asistencia, como lectores de pantalla o sintetizadores de voz, para ayudar a las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento a procesar la información y responder a las preguntas.4. Apoyo emocional: algunas personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento pueden necesitar apoyo emocional durante la prueba, por lo que se puede proporcionar la presencia de un compañero o un asistente.5. Modificación del formato de la prueba: se puede modificar el formato de la prueba para que sea más accesible para las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento, por ejemplo, mediante el uso de imágenes y gráficos en lugar de texto.6. Reducción del número de preguntas: se puede reducir el número de preguntas en la prueba para hacerla más manejable para las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento.7. Entorno de la prueba: el entorno de la prueba puede ser un factor importante para las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento. Por lo tanto, se pueden hacer ajustes en el entorno, como reducir el ruido ambiental o proporcionar iluminación adecuada.8. Modificación de la tarea: se pueden hacer ajustes en la tarea de la prueba para que sea más accesible para las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento. Por ejemplo, se puede utilizar una tarea que sea más relevante para el trabajo que se desempeñará en la función pública.9. Comunicación: se puede adaptar la comunicación con el candidato para asegurarse de que entiende las instrucciones de la prueba y las preguntas que se le hacen. Se pueden proporcionar explicaciones adicionales o repetir las instrucciones para garantizar que el candidato tenga la mejor oportunidad de éxito. |
|--|--|

- | | |
|--|---|
| | <p>10. Evaluación alternativa: en algunos casos, se puede utilizar una evaluación alternativa en lugar de la prueba escrita estándar. Por ejemplo, se puede utilizar una evaluación práctica que permita al candidato demostrar sus habilidades en lugar de responder preguntas escritas.</p> <p>11. Flexibilidad en las respuestas: se pueden proporcionar opciones adicionales o flexibilidad en las respuestas para las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento. Por ejemplo, se puede permitir respuestas verbales en lugar de respuestas escritas.</p> <p>12. Ajustes en la evaluación: se pueden hacer ajustes en la evaluación de la prueba para tener en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad intelectual, trastornos del neurodesarrollo y trastornos del comportamiento. Por ejemplo, se pueden proporcionar puntuaciones más bajas para ciertas áreas de la prueba que no sean relevantes para el trabajo en cuestión.</p> <p>13. Ayuda de un intérprete: se puede proporcionar un intérprete para ayudar al candidato a comprender las instrucciones y las preguntas de la prueba. Esto puede ser especialmente útil para las personas con discapacidad intelectual que tienen dificultades para procesar el lenguaje escrito.</p> <p>14. Ayuda de un tutor: se puede proporcionar un tutor para ayudar al candidato a prepararse para la prueba. Esto puede incluir trabajar en habilidades específicas que se evalúan en la prueba, como la comprensión lectora o las habilidades numéricas.</p> |
|--|---|

Es importante tener en cuenta que las adaptaciones deben ser personalizadas y específicas para cada candidato. Las adaptaciones deben ser discutidas con el candidato con antelación para garantizar que se satisfagan sus necesidades específicas y que tengan la mejor oportunidad de éxito en la prueba selectiva.

**PERSONAS CON
TRASTORNO DEL
ESPECTRO DEL
AUTISMO (TEA)**

Adaptaciones de tiempos y espacios

- Indicaciones para el control del tiempo
- Ampliación de tiempo (hasta un 25%)
- Ubicación específica en el aula
- Ubicación en un aula diferente
- Levantarse en el aula durante la realización de la prueba
- Salir del aula (baño, pasillo...) durante la realización de la prueba
- Auto administración de medicación durante la realización de la prueba
- Uso de tapones para los oídos para la reducción o cancelación de sonido

Adaptaciones en el formato

- Destacar la información relevante de los enunciados
- Uso de apoyos visuales

Recursos técnicos, materiales y apoyo personal

- Atención más personalizada durante el examen y a la entrega del mismo (para asegurar que no dejen preguntas por responder)
- Ordenador, sin corrector ortográfico y sin conexión a internet
- Productos de apoyo para la comunicación / Sistemas Aumentativos de Comunicación (SAAC); si fuera necesario.

**PERSONAS CON
TRASTORNO DE LA
COMUNICACIÓN, EL
LENGUAJE Y EL
HABLA**

Adaptaciones de tiempos y espacios

- Ampliación de tiempo (hasta un 25%)
- Ubicación en aula diferente
- Indicaciones para el control del tiempo

Recursos técnicos, materiales y apoyo personal

- Personal de apoyo / Asistentes Personales
- Productos de apoyo para la comunicación / Sistemas Aumentativos de Comunicación (SAAC)
 - Los **Sistemas Aumentativos y Alternativos de Comunicación (SAAC)** son formas de expresión diferentes del lenguaje hablado que tienen como objetivo aumentar el nivel de expresión (aumentativo) y/o compensar (alternativo) las dificultades de comunicación que presentan algunas personas en este área.
 - La comunicación y el lenguaje son esenciales para todo ser humano, para relacionarse con los demás, para aprender, para disfrutar y para participar en la sociedad y hoy en día, gracias a estos sistemas, no deben verse frenados a causa de las dificultades en el lenguaje oral. Por esta razón, todas las personas, ya sean niños, jóvenes, adultos o ancianos, que por cualquier causa no han adquirido o han perdido un nivel de habla suficiente para comunicarse de forma satisfactoria, necesitan usar un SAAC.
 - Entre las causas que pueden hacer necesario el uso de un SAAC encontramos la parálisis cerebral (PC), la discapacidad intelectual, los trastornos del espectro autista (TEA), las enfermedades neurológicas tales como la esclerosis lateral amiotrófica (ELA), la esclerosis múltiple (EM) o el párkinson, las distrofias musculares, los traumatismos cráneo-encefálicos, las afasias o las pluridiscapacidades de tipologías diversas, entre muchas otras.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los sistemas aumentativos de comunicación (SAAC) tienen como objetivo aumentar la capacidad de comunicación de las personas que presentan dificultades para conseguir una comunicación verbal funcional. En los casos graves en los que no es posible la expresión verbal, los SAAC la sustituirán siendo en este caso denominados sistemas alternativos de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ SPC o Sistema Pictográfico de Comunicación ▪ Minspeak ▪ BLISS (Sistema simbólico gráfico-visual) ▪ Sistema de Comunicación por Intercambio de Imágenes (PECS) ▪ Programa de Comunicación Total -Habla Signada- <p>→ Ordenador, sin corrector ortográfico y sin conexión a internet</p>
<p><u>PERSONAS CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN Y/O HIPERACTIVIDAD (TDAH)</u></p>	<p><u>Adaptaciones de tiempos y espacios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Ampliación de tiempo (hasta un 25%) → Ubicación en un aula diferente → Levantarse en el aula durante la realización de la prueba → Salir del aula (baño, pasillo...) durante la realización de la prueba → Indicaciones para el control del tiempo → Auto administración de medicación durante la realización de la prueba si fuera necesario <p><u>Adaptaciones en el formato</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Texto con fuente en letra Verdana de tamaño 12 e interlineado a 1,5 líneas → Lectura en voz alta de los enunciados o presentación mediante grabaciones

	<p><u>Recursos técnicos, materiales y apoyo personal</u></p> <p>→ Plantilla de papel pautado</p>
<p><u>PERSONAS SORDOCIEGAS</u></p>	<p>Pérdida visual severa o ciegas totales</p> <p>Revisor de Pantalla Línea Braille Texto Braille +100% tiempo</p> <p>Las personas sordociegas son un grupo con necesidades especiales y específicas, y se requieren adaptaciones específicas para las pruebas selectivas.</p> <p>Algunas adaptaciones comunes en las pruebas selectivas para personas sordociegas incluyen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intérpretes de lengua de signos táctil: una persona sordociega puede necesitar un intérprete de lengua de signos táctil para comunicarse en la prueba. Este intérprete utiliza sus manos para comunicarse a través de la lengua de signos y los dedos para guiar al candidato sordociego para que pueda responder a las preguntas. 2. Adaptación de los materiales de la prueba: las personas sordociegas pueden necesitar adaptaciones específicas para los materiales de la prueba, como Braille en relieve, grandes caracteres impresos y audio descripciones. Estas adaptaciones pueden ayudar a las personas sordociegas a comprender y responder a las preguntas de la prueba. 3. Adaptaciones tecnológicas: las personas sordociegas pueden utilizar tecnología para acceder a la información de la prueba. Esto puede incluir pantallas táctiles, teclados Braille, dispositivos de lectura de pantalla y software de reconocimiento de voz.

	<p>4. Extensión del tiempo de la prueba: las personas sordociegas pueden requerir más tiempo para comprender y responder a las preguntas de la prueba debido a sus limitaciones sensoriales. La extensión del tiempo de la prueba puede ayudar a las personas sordociegas a demostrar sus habilidades y capacidades.</p> <p>5. Adaptaciones en las pruebas orales: las personas sordociegas pueden tener dificultades para entender y responder a preguntas orales en la prueba. Por lo tanto, se pueden proporcionar adaptaciones como la utilización de la lengua de signos táctil, un intérprete de lengua de signos, o la utilización de dispositivos de comunicación especializados.</p> <p>6. Flexibilidad en el formato de la prueba: las personas sordociegas pueden requerir pruebas en formatos específicos. Por lo tanto, se deben proporcionar opciones para la realización de la prueba, como la utilización de un formato de prueba alternativo que tenga en cuenta las necesidades de la persona sordociega.</p> <p>En general, las adaptaciones en las pruebas selectivas para personas sordociegas deben centrarse en la accesibilidad y la provisión de apoyo personalizado para garantizar que la persona tenga las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad para demostrar sus habilidades y capacidades. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede garantizar que las pruebas sean justas y que las personas sordociegas puedan competir en igualdad de condiciones.</p>
<p><u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL</u></p> <p>Personas ciegas o con pérdida visual.</p>	<p>Pérdida visual grave Magnificador de Pantalla Texto ampliado +100% tiempo (ONCE CV)</p> <p>Pérdida visual severa o ciegas totales Revisor de Pantalla Línea Braille</p>

Texto Braille +100% tiempo

Adaptaciones de tiempos y espacios en las Pruebas Selectivas

- Ampliación de tiempo (entre un 25% y 50%)
- Ubicación en aula diferente
- Modificación de las condiciones de iluminación

Adaptaciones en el formato en las Pruebas Selectivas

- Aumento del tamaño de la letra
- Cambio del tipo de fuente de texto / Texto ampliado
- Interlineado diferente para facilitar la lectura
- Prueba en Braille o combinación de Braille con otros formatos
- Descripción de gráficos, mapas, imágenes etc.
- Sustitución de colores por tramas o escala de grises
- Edición sin tablas e imágenes

Recursos técnicos, materiales y apoyo personal en las Pruebas Selectivas

- Ordenador sin corrector ortográfico y sin conexión a internet
- Lupa
- Máquina Perkins
- Braille hablado / Línea Braille
- Software específico (magnificador de pantalla, jaws...)

Las personas con discapacidad visual tienen necesidades específicas que deben ser atendidas en las pruebas selectivas para la función pública.

Algunas adaptaciones comunes en las pruebas selectivas para personas con discapacidad visual incluyen:

1. Braille: se puede proporcionar una versión en Braille del examen para los candidatos que sean ciegos. De esta manera, pueden leer y responder a las preguntas en Braille utilizando un dispositivo especializado llamado máquina de escribir Braille.
2. Adaptación de los materiales de la prueba: se pueden proporcionar materiales adaptados a las necesidades del candidato, como versiones de la prueba con letras más grandes, en formatos electrónicos con sintetizadores de voz y en formatos accesibles con tecnología de asistencia. También pueden ser proporcionadas ilustraciones táctiles y descripciones de imágenes para ayudar al candidato a comprender las preguntas.
3. Uso de software de lectura de pantalla: el software de lectura de pantalla puede leer en voz alta el texto de la prueba para el candidato, permitiéndole escuchar las preguntas y respuestas. Algunos software de lectura de pantalla también pueden interpretar diagramas y gráficos.
4. Extensión del tiempo de la prueba: las personas con discapacidad visual pueden necesitar más tiempo para leer y comprender las preguntas de la prueba. Por lo tanto, se puede proporcionar una extensión del tiempo de la prueba para permitir que el candidato tenga suficiente tiempo para responder a todas las preguntas.
5. Asistencia de un lector o un transcriptor: si el candidato prefiere que otra persona le lea las preguntas y opciones de respuesta, se puede proporcionar un lector para ayudar con la lectura. Si el candidato desea responder verbalmente, un transcriptor puede tomar nota de sus respuestas.

	<p>6. Pruebas orales: para algunas pruebas, se pueden proporcionar opciones orales para el candidato con discapacidad visual. Esto puede incluir una entrevista oral o una prueba basada en la conversación.</p> <p>En general, las adaptaciones en las pruebas selectivas para personas con discapacidad visual deben centrarse en la accesibilidad y la provisión de apoyo personalizado para garantizar que el candidato tenga las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad para demostrar sus habilidades y capacidades.</p> <p>Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede garantizar que las pruebas sean justas y que las personas con discapacidad visual puedan competir en igualdad de condiciones.</p>
<p><u>PERSONAS SORDAS O CON DISCAPACIDAD AUDITIVA</u></p>	<p>Lo más oportuno es indicar sola una categoría: “Personas sordas” o “Personas Sordas o con Discapacidad Auditiva” e incluir el listado de adaptaciones completo para todas, con independencia de si la pérdida auditiva es mayor o menor, si es una persona usuaria de prótesis o no, si es usuaria de la lengua de signos o no, cualquier medida o propuesta que se realice sobre la población sorda o con discapacidad auditiva, debe tener presente la heterogeneidad de este colectivo, respetar el derecho a usar la lengua de signos en las relaciones con las administraciones públicas como se dispone legalmente en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y Ley 27/2007 de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.</p> <p>Teniendo como premisas importantes, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretación en lengua de signos ya sea de forma presencial u online (<i>Svisual</i>), según se requiera, para acceder a la información transmitida en las pruebas, incluso durante la realización de la misma para permitir que la persona sorda o con discapacidad auditiva pueda aclarar dudas en las mismas condiciones que el resto de los participantes. 2. Permitir el uso de las prótesis auditivas (audífonos e implantes cocleares, implantes osteointegrados)

- | | |
|--|---|
| | <ol style="list-style-type: none">3. Entregar las normas de la prueba, orden del día, instrucciones orales, o fases del proceso por escrito y explicarlas en lengua de signos con el/la intérprete de lengua de signos, si es el caso.4. Ampliar el tiempo para la realización de la prueba según normativa (hasta un 25%)5. Facilitar sistemas de emisoras digitales (FM), bucle magnético u otras ayudas técnicas auditivas.6. En el caso de requerir personal de apoyo las personas sordas usuarias de prótesis auditivas y comunican en lengua oral tendrá que ser un especialista en comunicación oral (logopeda); y en pruebas orales se les facilitará el uso de auriculares o el profesional de apoyo a la comunicación oral le facilite la lectura7. Ubicación en el aula en las primeras filas, lejos de fuentes de ruido.8. Respetar los turnos de palabra y el contacto visual con la/s personas que se dirigen a los asistentes, tanto si se necesita apoyo de lectura labial con personal de apoyo o como para facilitar la labor de la interpretación.9. Permitir la utilización de programas o herramientas que convierten la voz a texto.10. Si se utiliza material audiovisual tanto grabado como en directo, subtítular su contenido y hacerlo accesible con lengua de signos.11. Utilizar señalización y paneles informativos visuales.12. Disponer de megafonía de calidad.13. Disponer de buena iluminación y visibilidad del tribunal y del intérprete de lengua de signos.14. Posibilidad de realizar los exámenes orales en lengua de signos y dar alternativas metodológicas, por ejemplo, que un examen oral, se pueda hacer por escrito. |
|--|---|

	<p>15. Cuando llamen para entrar al examen, la persona sorda o con discapacidad auditiva, que pueda saber que le están llamando a ella o que la persona encargada de hacer el llamamiento sepa cómo hacerlo y disponer de los recursos técnicos como bucles magnéticos, emisoras de FM en los espacios donde se les avise para entrar a la prueba con el fin de garantizar que las personas sordas usuarias de prótesis auditivas sepan cuando se les hace el llamamiento.</p>
<p><u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA / MOVILIDAD REDUCIDA</u></p> <p><i>“Discapacidad Motriz”</i></p>	<p><u>Adaptaciones de tiempos y espacios en las Pruebas Selectivas</u></p> <p>Adaptaciones en el tiempo de la prueba: se puede proporcionar tiempo adicional para personas con discapacidad física que requieran más tiempo para completar la prueba. El tiempo adicional se debe determinar en función de la discapacidad y de la dificultad de las pruebas de examen.</p> <p>Adaptaciones en el lugar de la prueba: el lugar de la prueba debe ser accesible para personas con discapacidad física. Esto puede incluir la eliminación de barreras arquitectónicas, como rampas de acceso y pasillos amplios para personas que utilizan sillas de ruedas</p> <p>Adaptaciones en la forma de responder a la prueba: se pueden proporcionar alternativas para responder a la prueba, como la utilización de software de reconocimiento de voz o la utilización de dispositivos de asistencia para escribir para personas con discapacidades motoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Ampliación de tiempo si hay afectación de miembros superiores (entre un 25% y 50%) → Accesibilidad del edificio y del aula de examen → Ubicación en un lugar específico del aula → Ubicación en un aula diferente → Salir del aula por causa justificada → Permanecer en el aula durante las pausas o los periodos de descanso

	<p><u>Recursos técnicos, materiales y apoyo personal en las Pruebas Selectivas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Mobiliario adaptado → Comunicador → Productos de apoyo para la comunicación, la movilidad y la autonomía personal → Ordenador sin corrector ortográfico y sin conexión a internet → Personal de apoyo / Asistentes Personales
<p><u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD ORGANICA</u></p>	<p><u>Adaptaciones de tiempos y espacios en las Pruebas Selectivas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> → Ampliación de tiempo (hasta un 25%) → Compensación de tiempo en caso de paralización de la prueba por necesidad justificada → Comer o beber en el aula durante la realización de la prueba → Levantarse en el aula durante la realización de la prueba → Salir del aula por causa justificada → Auto administración de medicación durante la realización de la prueba, si es necesario → Permitir salir del aula (baño, pasillo...) durante la realización de la prueba → Ubicación en una aula diferente o específica

ANEXO II.- ADAPTACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

<p><u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA / MOVILIDAD REDUCIDA</u></p> <p><i>“Discapacidad Motriz”</i></p>	<ul style="list-style-type: none">. Dejar que el asistente personal le ayude en momentos que necesite. Favorecer el teletrabajo. Realizar tareas a ser posible en la misma planta. Adaptación del puesto de trabajo, comprobar altura de la mesa y distancia de los equipos / (Adaptaciones en el mobiliario y equipo para permitir un acceso fácil). Asegurarse que los baños no sólo están adaptados correctamente, sino que una silla de ruedas puede acceder desde el inicio, hay casos que el baño está adaptado, pero se encuentra en un pasillo donde la puerta de acceso no se abre correctamente y no pasa una silla. Evitar mostradores altos, muchas veces ell@s mism@s no pueden ni ver. Facilitar equipos inalámbricos. Espacios de trabajo amplios para permitir el movimiento.. Apoyo psicológico en caso de necesitarlo, sobre todo en los primeros días de la incorporación laboral. Permiso de más tiempo para visita de médicos. <ol style="list-style-type: none">1. Accesibilidad física: es importante que el entorno de trabajo sea accesible para personas con discapacidad física. Esto puede incluir la eliminación de barreras arquitectónicas, como la instalación de rampas, ascensores, puertas automáticas, pasillos amplios y superficies de piso uniformes. También puede incluir la adaptación de áreas de trabajo para permitir el uso de sillas de ruedas o la instalación de escritorios ajustables en altura para personas con diferentes alturas o necesidades de posicionamiento.
--	--

2. Tecnología de asistencia: la tecnología de asistencia puede ayudar a las personas con discapacidad física a realizar sus tareas de manera más efectiva. Esto puede incluir software de reconocimiento de voz, dispositivos de entrada de voz, ratones de ordenador alternativos, teclados ergonómicos, y otros equipos que puedan ayudar a las personas a trabajar de manera más cómoda y eficiente.
3. Asistencia personal: las personas con discapacidad física pueden requerir asistencia personal para realizar tareas que de otra manera serían difíciles o imposibles de hacer. Esto puede incluir asistentes personales para ayudar con tareas como mover objetos pesados, levantar objetos, o realizar tareas que requieren movilidad física.
4. Adaptaciones en las tareas y responsabilidades: se pueden hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para adaptarse a las necesidades de la persona. Esto puede incluir la reorganización de la carga de trabajo o la reasignación de tareas para que sean más accesibles para la persona. También puede incluir la modificación de las tareas para que se puedan realizar de manera más efectiva con la ayuda de tecnología de asistencia o asistencia personal.
5. Entornos de trabajo ergonómicos: las personas con discapacidad física pueden requerir entornos de trabajo ergonómicos que les permitan trabajar en una posición cómoda y segura. Esto puede incluir la adaptación de la altura del escritorio o la silla, el uso de soportes de brazo, y la provisión de reposapiés o cojines de asiento.

En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con discapacidad física deben enfocarse en proporcionar un ambiente de trabajo seguro y accesible, así como en brindar tecnología de asistencia y asistencia personal. También es importante hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para ayudar a la persona a realizar su trabajo de manera efectiva. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona con discapacidad física para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

Personas con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos

- . Adaptación del puesto de trabajo, comprobar **altura de la mesa y distancia** de los equipos
 - . Facilitar el **tiempo de entrega** del trabajo. Cuidado con trabajar con objetivos
 - . Facilitar **equipos inalámbricos**
 - . **Apoyo psicológico** en caso de necesitarlo, sobre todo en los primeros días de la incorporación laboral
 - . **Tecnologías de asistencia como sistemas de reconocimiento de voz, controladores de cabeza y sistemas de acceso sin manos.**
 - . Potenciar **periféricos para zurdos**
 - . Permisi3n de **más tiempo para visita de médicos.**
 - . Asegurarse que los **baños** no sólo están **adaptados correctamente**, sino que una silla de ruedas puede acceder desde el inicio, hay casos que el baño está adaptado, pero se encuentra en un pasillo donde la puerta de acceso no se abre correctamente y no pasa una silla
 - . Permisi3n de **más tiempo para visita de médicos.**
 - . **Evitar mostradores altos.**
 - . Facilitar puestos de trabajo de índole **de atención directa**, verbal, en caso de limitación funcional en los dos miembros superiores.
-
1. Tecnología de asistencia: la tecnología de asistencia puede ayudar a las personas con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos a realizar sus tareas de manera más efectiva. Esto puede incluir dispositivos de entrada de voz, ratones de ordenador alternativos, teclados ergonómicos, y otros equipos que puedan ayudar a las personas a trabajar de manera más cómoda y eficiente.
 2. Adaptaciones físicas: las adaptaciones físicas pueden incluir la instalación de dispositivos de ayuda para personas con ausencia de miembros, como por ejemplo, prótesis o dispositivos de agarre especializados. También se pueden instalar equipos especiales como escritorios ajustables en altura para permitir la accesibilidad a personas con limitaciones funcionales de los miembros.

3. Entornos de trabajo ergonómicos: las personas con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos pueden requerir entornos de trabajo ergonómicos que les permitan trabajar en una posición cómoda y segura. Esto puede incluir la adaptación de la altura del escritorio o la silla, el uso de soportes de brazo y reposapiés, y la provisión de cojines de asiento.
4. Adaptaciones en las tareas y responsabilidades: se pueden hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para adaptarse a las necesidades de la persona. Esto puede incluir la reorganización de la carga de trabajo o la reasignación de tareas para que sean más accesibles para la persona. También puede incluir la modificación de las tareas para que se puedan realizar de manera más efectiva con la ayuda de tecnología de asistencia o asistencia personal.
5. Asistencia personal: las personas con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos pueden requerir asistencia personal para realizar tareas que de otra manera serían difíciles o imposibles de hacer. Esto puede incluir asistentes personales para ayudar con tareas como mover objetos pesados o realizar tareas que requieren el uso de miembros.

En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos deben enfocarse en proporcionar un ambiente de trabajo seguro y accesible, así como en brindar tecnología de asistencia y asistencia personal. También es importante hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para ayudar a la persona a realizar su trabajo de manera efectiva. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona con ausencia de miembros o limitación funcional de los mismos para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

**Personas Con
Discapacidad
Órgánica.**

Las personas con discapacidad orgánica pueden requerir adaptaciones en el puesto de trabajo para garantizar su accesibilidad y capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva. La discapacidad orgánica puede referirse a una amplia variedad de discapacidades físicas que afectan el funcionamiento de órganos y sistemas corporales, como por ejemplo enfermedades crónicas, trastornos neuromusculares, problemas cardíacos, entre otros.

Algunas de las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con discapacidad orgánica pueden incluir:

1. Ajustes en el mobiliario y equipo: el mobiliario y equipo del puesto de trabajo pueden ser adaptados para hacerlos más accesibles para personas con discapacidad orgánica. Por ejemplo, puede ser necesario ajustar la altura de los escritorios o mesas de trabajo, proporcionar sillas ergonómicas o almohadillas para reducir el dolor y mejorar la postura, y proporcionar teclados y ratones especiales para personas con limitaciones en la movilidad.
2. Tecnología de asistencia: hay una variedad de tecnologías de asistencia disponibles para personas con discapacidad orgánica, incluyendo dispositivos de lectura, ampliadores de pantalla, software de reconocimiento de voz y otros dispositivos especializados para personas con discapacidades visuales o auditivas.
3. Modificaciones en el ambiente laboral: el ambiente laboral puede ser adaptado para hacerlo más accesible y cómodo para personas con discapacidad orgánica. Esto puede incluir la eliminación de barreras arquitectónicas, la creación de rutas accesibles, la instalación de sistemas de iluminación y ventilación adecuados, y la colocación de señalización y marcadores táctiles para guiar a las personas con discapacidad.
4. Flexibilidad en horarios y tareas: algunas personas con discapacidad orgánica pueden necesitar flexibilidad en los horarios y en las tareas que realizan. Esto puede incluir la capacidad de trabajar desde casa o de tener horarios más flexibles para acomodar tratamientos médicos o terapias.

	<p>5. Formación y apoyo: es importante proporcionar formación y apoyo para ayudar a las personas con discapacidad orgánica a adaptarse al ambiente laboral. Esto puede incluir la formación en tecnología de asistencia y habilidades de comunicación efectiva, así como la provisión de apoyo personalizado para garantizar la accesibilidad y el éxito en el trabajo.</p> <p>6. Sensibilización y capacitación de colegas de trabajo: es importante que los compañeros de trabajo estén capacitados en la comunicación efectiva con las personas con discapacidad orgánica y estén sensibilizados sobre sus necesidades y habilidades de comunicación.</p> <p>En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con discapacidad orgánica deben centrarse en la accesibilidad y la provisión de tecnología de asistencia adecuada, la formación y el apoyo necesarios, así como la sensibilización y capacitación de colegas de trabajo. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona con discapacidad orgánica para desempeñar su trabajo de manera efectiva y contribuir plenamente al ambiente laboral.</p>
<p><u>Personas Sordociegas</u></p>	<p>Pérdida visual severa o ciegas totales</p> <p>Revisor de Pantalla Línea Braille Texto Braille</p> <p>1. Comunicación: es importante proporcionar la comunicación adecuada para las personas sordociegas. Esto puede incluir el uso de lenguaje de señas táctil, que implica colocar las manos del comunicador en las manos de la persona sordociega para comunicar, o el uso de comunicación táctil para transmitir información. También puede ser necesario proporcionar un intérprete de lenguaje de signos o un intérprete de braille para la persona sordociega.</p> <p>2. Tecnología de asistencia: la tecnología de asistencia puede ayudar a las personas sordociegas a realizar sus tareas de manera más efectiva. Esto puede incluir dispositivos que convierten texto a voz o voz a texto, y dispositivos que permiten la comunicación táctil, como teclados Braille o pantallas táctiles que transmiten información a través del tacto.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Adaptaciones en el entorno laboral: se pueden hacer adaptaciones en el entorno laboral para mejorar la accesibilidad para las personas sordociegas. Esto puede incluir la provisión de iluminación adecuada, la reducción del ruido de fondo, y la eliminación de obstáculos que puedan dificultar el movimiento de la persona sordociega. 4. Entrenamiento y apoyo: puede ser necesario proporcionar entrenamiento y apoyo para las personas sordociegas para ayudarlas a adaptarse al ambiente laboral. Esto puede incluir entrenamiento en tecnología de asistencia, habilidades de comunicación y orientación y movilidad. 5. Asistencia personal: las personas sordociegas pueden requerir asistencia personal para realizar tareas que de otra manera serían difíciles o imposibles de hacer. Esto puede incluir la asistencia de un guía-intérprete, que proporciona información visual y auditiva, y también puede servir como asistente personal en tareas cotidianas. <p>En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas sordociegas deben enfocarse en proporcionar un ambiente de trabajo seguro y accesible, así como en brindar tecnología de asistencia y asistencia personal. También es importante proporcionar la comunicación adecuada y el entrenamiento y apoyo necesarios para ayudar a la persona a desempeñar su trabajo de manera efectiva. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona sordociega para desempeñar su trabajo de manera efectiva.</p>
<p><u>Personas Con Discapacidad Visual:</u></p>	<p>Pérdida visual grave Magnificador de Pantalla Texto ampliado</p> <p>Pérdida visual severa o ciegas totales Revisor de Pantalla Línea Braille Texto Braille</p>

<p>Personas ciegas o con pérdida visual.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dispositivos de lectura y ampliación de pantalla.• Teclados y ratones adaptados con marcas táctiles.• Documentos en braille.• Entornos de trabajo con buena iluminación. <ol style="list-style-type: none">1. Tecnología de asistencia: la tecnología de asistencia puede ser una herramienta vital para las personas con discapacidad visual. Esto puede incluir software de lectura de pantalla, teclados Braille, lectores de pantalla de alta resolución, dispositivos de aumentación de texto y lupas electrónicas.2. Ajustes en el entorno laboral: es importante que el ambiente de trabajo sea accesible para las personas con discapacidad visual. Esto puede incluir la iluminación adecuada, la eliminación de obstáculos y la ubicación estratégica de los objetos y el mobiliario. También se pueden utilizar marcas táctiles para ayudar a las personas a identificar y orientarse en el entorno laboral.3. Adaptación de documentos: los documentos deben ser accesibles para las personas con discapacidad visual. Esto puede incluir la provisión de versiones en braille, letras grandes o lectura de pantalla. También se pueden hacer ajustes en el formato y la presentación de los documentos para hacerlos más fáciles de leer y comprender.4. Formación y apoyo: es importante proporcionar formación y apoyo para ayudar a las personas con discapacidad visual a adaptarse al ambiente laboral. Esto puede incluir la formación en tecnología de asistencia y habilidades de lectura y escritura.5. Asistencia personal: las personas con discapacidad visual pueden requerir asistencia personal para realizar tareas que de otra manera serían difíciles o imposibles de hacer. Esto puede incluir la asistencia de un asistente personal o guía-intérprete que proporcione información visual y asistencia en tareas cotidianas.
--	--

	<p>6. El braille es una herramienta importante para las personas con discapacidad visual y puede ser parte de las adaptaciones en el puesto de trabajo. El braille es un sistema de lectura y escritura táctil en relieve que permite a las personas con discapacidad visual leer y escribir textos, como documentos, correos electrónicos, mensajes de texto y otros materiales.</p> <p>Para las personas con discapacidad visual, tener acceso a información en braille puede ser esencial para desempeñar su trabajo de manera efectiva. Esto puede incluir la provisión de materiales en braille, como manuales de capacitación, guías de usuario y otro material necesario para el trabajo. También se pueden hacer ajustes en el entorno laboral para garantizar que las personas con discapacidad visual tengan acceso a la tecnología de asistencia necesaria, como una impresora Braille</p> <p>Además, es importante que el personal de apoyo y los colegas de trabajo estén capacitados en el uso del braille y puedan proporcionar la asistencia necesaria para garantizar que las personas con discapacidad visual puedan utilizar el braille de manera efectiva. En resumen, el braille es una herramienta importante para las personas con discapacidad visual y puede ser una parte esencial de las adaptaciones en el puesto de trabajo para garantizar su accesibilidad y capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva.</p>
<p><u>Personas Sordas o con Discapacidad Auditiva</u></p>	<p>En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas sordas o con discapacidad auditiva deben centrarse en la accesibilidad a la comunicación y a la información, la provisión de tecnología de asistencia adecuada, la formación y el apoyo necesarios, así como la sensibilización y capacitación de la plantilla.</p> <p>Lo más importante es preguntar a la propia persona sorda o con discapacidad auditiva qué es lo que necesita para recibir la información y optimizar su comunicación y canales de información en su puesto de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Comunicación efectiva:</u> es importante tener en cuenta la forma en que las personas sordas o con discapacidad auditiva se comunican y hacer los ajustes necesarios para garantizar una comunicación efectiva. Esto puede incluir la utilización de lengua de signos, la instalación de tecnología de asistencia auditiva y dispositivos de amplificación de sonido, y el uso de herramientas de comunicación escrita.

2. Tecnología de apoyo: hay una variedad de tecnologías de asistencia / apoyos disponibles para personas sordas o con discapacidad auditiva, incluyendo sistemas de alerta visual para notificaciones de sonido, bucles magnéticos, amplificación de sonido, videollamadas, softwares y apps de traducción de voz a texto y viceversa, comunicación escrita (correo electrónico, mensajería interna).
3. Diseño del espacio de trabajo: es importante que el entorno laboral sea accesible para las personas sordas o con discapacidad auditiva. Esto puede incluir la eliminación de ruido de fondo, espacios de trabajo con aislamiento acústico, la disposición del espacio de trabajo de manera que permita la comunicación visual, la instalación de iluminación adecuada y la utilización de señalización visual para indicar alarmas, mensajes de emergencia y otra información importante.
4. Formación y apoyo: es importante proporcionar formación y apoyo para ayudar a las personas con discapacidad auditiva a adaptarse al ambiente laboral. Esto puede incluir la formación en tecnología de asistencia, habilidades de comunicación efectiva, lengua de signos, formación en trato de adecuado hacia las personas con discapacidad auditiva así como la provisión de recursos de apoyo personalizado para garantizar la accesibilidad y el éxito en el trabajo, utilizando material visual accesible, vídeos subtítulos y en lengua de signos.
5. Sensibilización y capacitación de los compañeros de trabajo: es importante que estén capacitados en la comunicación efectiva con las personas sordas o con discapacidad auditiva y estén sensibilizados y formados sobre sus necesidades y habilidades de comunicación.
6. Intérpretes de lengua de signos: en muchos casos, las personas sordas o con discapacidad auditiva que emplean lengua de signos necesitan un intérprete de lengua de signos para algunas situaciones en su lugar de trabajo; reuniones grupales, asambleas, formación.

**Persona Con
Discapacidad
Intelectual.**

1. Programas de capacitación y materiales de trabajo adaptados: se pueden proporcionar materiales de capacitación y trabajo en formatos adaptados que sean más fáciles de entender para la persona. Por ejemplo, se pueden utilizar imágenes y gráficos para explicar conceptos complejos y se pueden simplificar las instrucciones.
2. Ayudas para la comprensión de tareas y/o instrucciones escritas: se pueden proporcionar instrucciones escritas en un formato claro y fácil de entender. También se pueden utilizar sistemas de apoyo visual, como listas de verificación, para ayudar a la persona a realizar tareas complejas.
3. Entornos de trabajo estructurados y organizados: se puede crear un entorno de trabajo estructurado y organizado para ayudar a la persona a comprender mejor las expectativas y los procedimientos. Se pueden utilizar sistemas de organización visual para ayudar a la persona a mantener su entorno de trabajo ordenado y organizado.
4. Asistentes para el manejo de tareas y/o herramientas: se pueden proporcionar asistentes para ayudar a la persona en el manejo de tareas y/o herramientas específicas. Estos asistentes pueden ser otros trabajadores capacitados o sistemas automatizados, como programas de software especializados.
5. Entrenamiento y apoyo continuo: se puede proporcionar entrenamiento y apoyo continuo para ayudar a la persona a desarrollar habilidades y destrezas necesarias para realizar su trabajo. Se pueden programar reuniones regulares para revisar el progreso de la persona y ofrecer orientación y asesoramiento adicional según sea necesario.
6. Documentos en lectura fácil es una de las adaptaciones importantes que se pueden hacer para personas con discapacidad intelectual en el puesto de trabajo. La lectura fácil es una técnica de redacción que busca simplificar el lenguaje y hacer que los documentos sean más fáciles de entender para las personas con discapacidad intelectual o para aquellas que tienen dificultades de lectura.

	<p>Para hacer documentos en lectura fácil, se deben seguir ciertas pautas, como utilizar un lenguaje claro y sencillo, evitar términos técnicos o jerga, usar oraciones cortas y simples, utilizar un tamaño de letra grande y un formato fácil de leer, utilizar ilustraciones y gráficos para ilustrar conceptos, etc. La redacción en lectura fácil puede aplicarse a diferentes tipos de documentos, como informes, correos electrónicos, manuales, procedimientos, entre otros.</p> <p>Los documentos en lectura fácil son particularmente útiles en entornos laborales en los que las personas con discapacidad intelectual pueden tener dificultades para comprender documentos complejos o técnicos. Al hacer que los documentos sean más accesibles y fáciles de entender, las personas con discapacidad intelectual pueden comprender mejor sus responsabilidades y realizar sus tareas de manera más efectiva</p> <p>En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con discapacidad intelectual deben enfocarse en hacer que el entorno de trabajo sea más accesible y fácil de entender para la persona. Esto puede requerir modificaciones en las tareas asignadas, el entorno de trabajo y la forma en que se entregan las instrucciones y el apoyo. Al ofrecer un ambiente de trabajo comprensible, estructurado y de apoyo, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona con discapacidad intelectual para desempeñar su trabajo de manera eficiente y efectiva.</p>
<p><u>Personas Con Problemas de Salud Mental.</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Horarios flexibles: para las personas con problemas de salud mental, puede ser difícil trabajar en un horario fijo. Los horarios flexibles pueden permitir a las personas trabajar en momentos del día en que se sienten más capaces de hacerlo y también pueden ayudar a manejar los efectos secundarios de la medicación. 2. Entornos de trabajo seguros y tranquilos: los entornos de trabajo pueden ser un desencadenante para personas con problemas de salud mental. Es importante crear un ambiente seguro y tranquilo que minimice las distracciones y los ruidos innecesarios. Se pueden utilizar mamparas o separadores de ambientes para ayudar a las personas a sentirse más seguras y cómodas en su entorno de trabajo.

3. Asistencia en el manejo del estrés: se pueden proporcionar técnicas de relajación, tales como la meditación, la respiración y el estiramiento, para ayudar a las personas a manejar el estrés. Se pueden programar descansos regulares durante el día para que las personas tengan tiempo para descomprimir y manejar el estrés.
4. Apoyo emocional y psicológico: es importante que las personas con problemas de salud mental tengan acceso a apoyo emocional y psicológico. Esto puede ser a través de programas de asesoramiento, terapia, grupos de apoyo y/o capacitación en habilidades de afrontamiento.
5. Adaptaciones en las tareas y responsabilidades: se pueden hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para adaptarse a las necesidades de la persona. Esto puede incluir reducir el número de tareas o delegar tareas específicas a otros miembros del equipo. También se puede proporcionar capacitación adicional para ayudar a la persona a adquirir las habilidades necesarias para realizar sus tareas.

En general, las adaptaciones en el puesto de trabajo para personas con problemas de salud mental deben enfocarse en proporcionar un ambiente seguro y tranquilo, así como en brindar apoyo emocional y psicológico. También es importante hacer adaptaciones en las tareas y responsabilidades para ayudar a la persona a realizar su trabajo de manera efectiva. Al proporcionar el apoyo adecuado, se puede mejorar significativamente la capacidad de una persona con problemas de salud mental para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

