Guía acceso al Empleo Público para PERSONAS CON DISCAPACIDAD

UGT Andalucía

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

ÍNDICE

Presentación 3

Normativa 4

Reserva de plazas para personas con discapacidad 8

Requisitos para acceder o mantener la condición de empleado público 13

Bases de convocatorias de las ofertas de empleo público: Características Generales 16

Proceso selectivo 19

Ingreso y provisión de puesto de trabajo 22

Buenas prácticas de acceso a empleo público para personas con discapacidad en Andalucía 24

PRESENTACIÓN

La elaboración de esta ***Guía acceso al Empleo Público para Personas con Discapacidad***, se encuadra dentro del Proyecto *"Espacios Sociolaborales para personas con Discapacidad",* subvencionado por la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

A través de este proyecto prestamos todos los recursos y soluciones de los que disponemos, para solventar las situaciones de discriminación que puedan sufrir las personas con discapacidad en el mundo laboral, además de prestarle una ayuda proactiva en el acceso y permanencia en el empleo.

En la programación actual del proyecto se contempla: el Servicio APROXIMA, dirigido a todas aquellas personas con discapacidad que necesiten asesoramiento, orientación y ayuda en relación al mercado laboral, la realización de ocho seminarios de debate que han versado sobre la Discapacidad Sobrevenida y la realización de unas Guías que tienen por objeto el ofrecer información sobre diferentes necesidades que presentan las personas con discapacidad en relación al empleo, donde se enmarca ésta.

En ella, tratamos de recopilar y establecer todas aquellas medidas de acción positiva puestas en marcha por las Administraciones Públicas para que se garantice el derecho a

la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para acceder al empleo público, como son: la normativa aplicable, reserva de plazas en las convocatorias de pruebas selectivas, adaptaciones y ajustes razonables en el desarrollo del proceso selectivo y del puesto de trabajo.

Desde UGT Andalucía, pretendemos que esta guía sea una herramienta útil y práctica, y proporcione un soporte de ayuda, que acerque a las personas con discapacidad a conocer todas aquellas cuestiones sobre el acceso al empleo público.

NORMATIVA

Los referentes constitucionales respecto al acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad, son el artículo 9.2 de **la Constitución** que alude a la igualdad "real y efectiva" de todos los ciudadanos y ciudadanas y el artículo 49 dispone la integración de las personas con discapacidad para que disfruten de los derechos fundamentales de que gozan, aspecto que les habilita, de conformidad con el artículo 23.2, para acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes; y ello, sin perjuicio de las previsiones constitucionales de mérito y de capacidad.

En este marco constitucional, un conjunto de normas relativas al empleo público introduce distintos instrumentos ("medidas positivas") que persiguen la igualdad efectiva en el

acceso al empleo público por parte de las personas en situación de discapacidad en relación a las que no la padecen.

Por otro lado, tiene una gran relevancia la aprobación en el 2006 de la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 que recoge los derechos de las personas con discapacidad y lo más importante, las obligaciones de los Estados partes de promover, proteger y asegurar tales derechos inherentes a la dignidad de las personas.

En su artículo 8, los Estados firmantes de la Convención se comprometen a *"promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral"*. Asimismo, el artículo 27 señala *"el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y que los entornos laborales sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad"*, adoptando para ello las siguientes medidas pertinentes:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

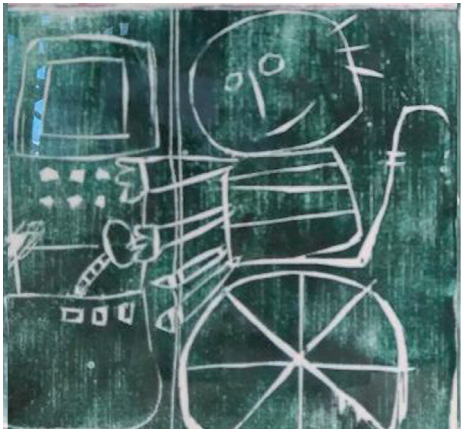
La Convención ha supuesto la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, al considerarlas como sujetos titulares de derechos y son los poderes públicos los que están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

Por ello, y dado el cambio sustancial del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad, se hace necesario la adaptación de las normativas existentes en ese momento a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, promulgándose el **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto**

Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este Real Decreto Legislativo recoge diferentes medidas que garantizan que las personas con discapacidad tengan derecho al trabajo bajo el principio de igualdad de trato y no discriminación y así se plasma en el Capítulo VI. En el artículo 42.2 se establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad.

Siguiendo en esta línea, en el 2017 se aprueba en Andalucía la **Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía,** dedicando el artículo 28 a impulsar medidas que favorezcan el acceso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas de Andalucía.



RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La legislación existente recoge unas cuotas de reserva de plazas para las personas con discapacidad que junto a otras medidas de acción positiva, garantizan la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público.

Las reservas de plazas ("cupos de reserva") para personas con discapacidad se van a establecer en las distintas convocatorias, que son aprobadas por los distintos órganos convocantes, que desarrollan las ofertas de empleo público (OEP).

Todos estos referentes normativos, así como las convocatorias de acceso, se publican en los boletines y diarios oficiales, así como en las páginas web de los órganos convocantes.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece un porcentaje de las plazas ofertadas en favor de las personas con discapacidad. Esta reserva se concreta anualmente en las ofertas de empleo público y se fija el número de plazas reservadas para cada cuerpo o categoría, estableciéndose dichas plazas en las correspondientes convocatorias.

En su artículo 59, recoge la obligatoriedad de que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al 7 % del total las plazas ofertadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas específicamente para personas con discapacidad intelectual. Este obligación es para todas las convocatorias realizadas por parte de cualquier Administración Pública, ya sea estatal, autonómica o local, por una universidad pública o por organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculados a cualquiera de las administraciones públicas o dependientes de ellas, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Esta reserva de empleo público se proyecta **sobre la totalidad de las plazas convocadas** por una determinada Administración. Esta medida de acción positiva también afecta a las plazas de promoción interna, por tanto actúa directamente sobre la promoción profesional de las y los empleados públicos con discapacidad.

Las plazas reservadas deben aparecer perfectamente especificadas en la correspondiente oferta pública de empleo y en cada una de las convocatorias, tal como se refleja en el **artículo 4 del Real Decreto 105/2016, de 18 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2016.**

Artículo 4. Acceso y promoción para personas con discapacidad.

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, **se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad**, considerando 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 derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

2. La reserva del 7 por ciento, indicado en el apartado anterior, se realizará de manera que **el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.**

3. En el ámbito de la Administración de Justicia, al tratarse de personal con legislación específica propia, de acuerdo con la indicado en el artículo 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reserva un cupo del 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2, d el 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 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 correspondientes tareas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 482.5, de la Ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

4. Al contenido de este artículo le será de aplicación lo establecido en 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.

5. **En las pruebas selectivas**, incluyendo los cursos selectivos o periodos de prácticas, se establecerán, **para las personas con discapacidad anteriormente definidas que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización,** de acuerdo con lo dispuesto en 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.

6. **Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres,** garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se realizarán en convocatoria independiente, excepto las de promoción interna que se convocarán conjuntamente con el resto de la misma.

7. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, éste será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

8. En los anexos del presente real decreto figura la reserva de plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyas actividades o funciones son compatibles, en mayor medida, con la posible existencia de una discapacidad. El número de plazas reservadas quedarán recogidas en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

9. **Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general**.

10. **En los procesos de promoción interna, las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno general de estos procesos de promoción interna.**

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público es la norma básica, y se aplica a todos los procesos selectivos, pero las Administraciones Públicas territoriales (Comunidades Autónomas) pueden elevar este cupo, así como adoptar sus propias normas más favorables sobre las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo, e incluso, una vez superado este proceso, pueden mejorar las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En Andalucía, la promulgación de la **Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía**, en su artículo 28, **mejora los cupos de reserva** que se establecen a nivel estatal, estableciendo que La reserva de plazas en las **ofertas de empleo público** y en las **bolsas de trabajo temporal, no podrá ser inferior al 10 %** de las vacantes para ser cubiertas entre las personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje 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% y la compatibilidad con el desempeño de sus tareas.

Artículo 28. Empleo público.
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%.

Por otro lado, el **artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, indica que las empresas públicas que cuenten con cincuenta o más trabajadores deben incorporar necesariamente en sus plantillas a personas con discapacidad, de modo que representen al menos el 2 % del total de personas trabajadoras de estas empresas.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1. **Las empresas públicas** y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, **el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

REQUISITOS PARA ACCEDER O MANTENER LA CONDICIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO

Para poder participar en las plazas reservadas para personas con discapacidad en las diferentes convocatorias de empleo público y adquirir la condición de empleada o empleado público (funcionario, estatutario o laboral) se requiere, además de reunir una serie de **requisitos generales establecidos en el artículo 56 del Estatuto Básico del Empleado Público** (nacionalidad española, edad, titulación académica y no haber sido separado disciplinariamente o inhabilitado judicialmente), se debe **acreditar, la discapacidad mediante resolución oficial expedida por el órgano competente que reconozca un grado de discapacidad de, al menos, un 33 %, o** las situaciones legalmente asimiladas, como son: Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una **pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez** (Art 4.2 Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión) y **los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad**.

El certificado de discapacidad se aportará con la solicitud de participación en las pruebas selectivas, puesto que esto conlleva

la exención de tasas, siendo también necesaria para solicitar una adaptación de tiempo y/o medios del proceso selectivo.

Un grado de discapacidad inferior y la plena capacidad para el desempeño de las tareas solo habilitan a acceder al empleo público por el turno libre y no por el cupo de reserva para personas con discapacidad.

La persona con discapacidad también debe disponer de "**la capacidad funcional para el desempeño de las tareas"** propias del cuerpo o categoría. Este requisito ha de mantenerse vigente a lo largo del tiempo de prestación del servicio. Así, por ejemplo, las convocatorias de acceso a personal docente (no universitario), señala que se ha de "*poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del cuerpo y especialidad a los que se opta. No padecer enfermedad ni tener limitación física o psíquica que sea incompatible con la práctica de la docencia".*

El certificado que acredita "la capacidad funcional para el desempeño de las tareas" es emitido por los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad. Este certificado se aportará una vez superado el proceso selectivo, no obstante la Administración General de la Junta de Andalucía, está exigiendo actualmente para participar por la reserva de plazas para las personas con discapacidad intelectual, que se entregue junto a la solicitud, con el fin de que, si no se reúne los requisitos exigidos, la persona lo conozca al inicio del

procedimiento y así evitar, que una vez superado el proceso selectivo, no puedan tomar posesión de su plaza por falta de este requisito.

BASES DE CONVOCATORIAS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO: CARACTERÍSTICAS GENERALES

Los Decretos que aprueban las Ofertas de Empleo Público (OEP) y las correspondientes bases de las convocatorias contienen diversas previsiones relativas al acceso al empleo público de personas con discapacidad, como son las siguientes:

- El cupo de reserva se dispone tanto para las convocatorias de acceso libre como para la promoción interna de personal funcionario, estatutario, etc. así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.

- Preferencia y mayor cupo de reserva en las plazas ofertadas en los distintos cuerpos o categorías con funciones o actividades compatibles, en mayor medida, con la discapacidad, dándose traslado a las correspondientes bases específicas de las convocatorias.
  El reparto de esta reserva de plazas a los distintos Grupos o Subgrupos o categorías lo hace de oficio la Administración, aunque las organizaciones sindicales pueden realizar aportaciones en las mesas de negociación.

- El acceso de las personas con discapacidad intelectual al empleo público se podrá llevar a cabo mediante convocatoria independiente. En base a esta previsión, la Administración General de la Junta de Andalucía

ha convocado en numerosas ocasiones de forma independiente las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual, realizando pruebas específicas accesibles y facilitando temarios adaptados a lectura fácil. Un ejemplo de ello es la *Resolución de 23 de junio de 2017, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convocan pruebas selectivas, por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía para personas con discapacidad intelectual (C2.1000).*

- En el supuesto de que alguno de los y las aspirantes con discapacidad, que participe por el cupo de reserva y superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviese plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros u otras aspirantes del sistema de

acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

- Preferencia a los y las aspirantes seleccionados con discapacidad en la elección de destino, pudiendo alterar el orden de prelación siempre que existan y se acrediten la razón de ello.

- Si las plazas no se cubren, las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.

- Adaptación de los puestos de trabajo y el acceso a los cursos de formación dirigidos a empleadas y empleados públicos con discapacidad.

PROCESO SELECTIVO

• Acciones positivas en los procesos selectivos para las personas con discapacidad.

Las Administraciones Públicas deben promover acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal en el acceso a la cobertura de puestos de empleo público. Estas acciones pueden ser:

- Medios materiales y humanos, productos de apoyo y tecnologías asistidas que se precisen para la realización de las pruebas selectivas.

- Garantía de accesibilidad a la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde se desarrollan las pruebas. Se tendrá especial incidencia en la accesibilidad cognitiva y se podrán incluir, entre otras, textos en lectura fácil.

- Exención de alguna 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.

- Adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos, que se deberá solicitar expresamente en la solicitud de participación del proceso.

- Preferencia en la elección de destino, pudiendo alterar el orden de prelación siempre que se justifique por razones debidamente acreditadas.

- Adaptación de los puestos 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.

- Facilitar el acceso a la formación.

• Adaptación de tiempos y/o medios

En las pruebas selectivas se establecerán para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización. Con ello se asegura que las personas con discapacidad puedan participar en condiciones de igualdad.

En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, y las personas interesadas deberán formular la correspondiente petición en la solicitud de participación, en la que se reflejen que necesidades específicas tiene la persona candidata para poder participar en el proceso de selección.

La **adaptación de tiempos** consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de las pruebas selectivas.

La **adaptación de medios y los ajustes razonables** consiste en la puesta a disposición de los y las aspirantes de los medios materiales y humanos de asistencias y apoyos así como de las ayudas técnicas o tecnologías asistidas que se precisen para la realización de las pruebas en las que participen, accesibilidad tanto de la información y la comunicación de los procesos como del recinto o espacio físico donde se desarrollen. Para solicitar la adaptación de la prueba selectiva, se sigue el siguiente procedimiento:

- Adjuntar junto a la solicitud el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente la/s deficiencia/s permanentes que hayan dado origen al grado de discapacidad reconocido.
- El Tribunal, a efectos de valorar la procedencia de las adaptaciones solicitadas, podrá solicitar a la persona candidata el correspondiente certificado o información adicional y requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o asistencial correspondiente. 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.
- Las solicitudes de adaptación se decidirán individualmente por el órgano de selección, teniendo en cuenta la relación directa de la discapacidad con la prueba a realizar.

- En caso de desacuerdo, cabe la posibilidad de recurrir contra las decisiones del órgano de selección, en principio en vía administrativa, y posteriormente, en lo contencioso-administrativo.

INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Una vez finalizado el proceso selectivo, el Tribunal hará pública la relación de personas aprobadas por orden de puntuación.

Si una persona con discapacidad, que se haya presentado por su cupo de reserva, y haya superado los ejercicios correspondientes, pero no haya obtenido plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otro u otra aspirante de acceso libre o promoción interna, esta persona, será incluida por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Si las plazas no se cubren, las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, **se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.**

Se da **preferencia** a los y las aspirantes seleccionados con discapacidad en la **elección de destino**, pudiendo alterar el orden de prelación siempre que existan y se acrediten la razón de ello.

En las **solicitudes de petición de destino** correspondientes a las pruebas de nuevo ingreso, de promoción interna y en las de participación en los procesos de provisión, los y las aspirantes

con discapacidad **podrán solicitar la adaptación del puesto de trabajo:**

- El órgano o entidad convocante podrá requerir a la persona interesada la información que estime necesaria en orden a la adaptación solicitada, así como el dictamen del órgano competente sobre la procedencia de la adaptación y de la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas del puesto concreto a ocupar.

- El dictamen será expedido por los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o asistencial correspondiente de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Las adaptaciones podrán ser solicitadas, en cualquier momento de su vida profesional, por el personal funcionario o interino, así como por el personal laboral fijo o temporal, cuando acredite una discapacidad en grado igual o superior al 33%, mediante certificado expedido por el órgano competente.

- La Consejería, el organismo o entidad a la que esté adscrito el puesto de trabajo será la encargada de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación de la persona con discapacidad.

BUENAS PRÁCTICAS DE ACCESO A EMPLEO PÚBLICO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA

1.- La Oferta de Empleo Público de la **Administración General de la Junta de Andalucía para 2018**, (BOJA nº 1994, de 5 de octubre de 2018) recoge en su artículo 4 una reserva de plazas para personas con discapacidad del 10%.

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Decreto 186/2018, de 2 de octubre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018.

Artículo 4. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. Del total de plazas que se ofertan, se reserva un cupo no inferior al 10 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales 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 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, reservando dentro de dicho cupo 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. Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en las condiciones que se establecen en el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, así como en el 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.

La reserva de plazas establecidas se aplicará en los cuerpos, especialidades, opciones o subopciones de acceso a personal funcionario y/o en los grupos y categorías profesionales de personal laboral cuyas actividades o funciones sean compatibles con la existencia de una discapacidad.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad se convocan en turno independiente.

La distribución de las plazas se recoge en un anexo, donde se especifica cual son las destinadas a enfermedad mental, cual a discapacidad intelectual y cual a discapacidad general. Tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

	PLAZAS
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018	**2417**

ACCESO LIBRE PERSONAL FUNCIONARIO	*Cupo Gral.*	*Cupo Discapacidad*			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
C. S. ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	58	6	1		65
C. S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	40	4	1		45
C. S. FACULTATIVO A1.2	200	17	2		219

ACCESO LIBRE PERSONAL LABORAL	*Cupo Gral.*	*Cupo Discapacidad*			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	10				10
MÉDICO/A	5				5
PSICÓLOGO/A	5				5

PROMOCIÓN INTERNA PERSONAL FUNCIONARIO	*Cupo Gral.*	*Cupo Discapacidad*			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
C. S. ADMINISTRADORES GENERALES A1.1100	147	11	2		160
C. S. ADMINISTRADORES GESTIÓN FINANCIERA A1.1200	50	4	1		55
C. S. FACULTATIVO A1.2	54	2			56

PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	Cupo Gral.	Cupo Discapacidad			TOTAL
		GENERAL	MENTAL	INTELECTUAL	
GRUPO I	**15**	**1**			**16**
MÉDICO/A	5				5
PEDAGOGO/A	5	1			6
PSICÓLOGO/A	5				5
GRUPO II	**24**	**3**			**27**
DIPLOMADO/A EN TRABAJO SOCIAL O EQUIVALENTE	9	1			10
EDUCADOR/A	6	1			7
EDUCADOR/A DE CENTROS SOCIALES	9	1			10
GRUPO III	**91**	**8**			**99**
CONDUCTOR/A MECÁNICO DE PRIMERA	5				5
DIRECCIÓN DE COCINA	9	1			10
ENCARGADO/A	12	1			13
MONITOR/A ESCOLAR	8	1			9
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	14	1			15
PERSONAL TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL	8	1			9
PERSONAL TÉCNICO DE SERVICIOS EN CENTROS	8	1			9
TÉCNICO SUPERIOR EN EDUCACIÓN INFANTIL	22	2			24
TÉCNICO PRÁCTICO NO TITULADO	5				5
GRUPO IV	**59**	**3**	**1**		**63**
AUXILIAR DE COCINA	36	3			39
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	3				3
OFICIAL/A DE SEGUNDA DE OFICIOS	20		1		21
GRUPO V	**140**	**13**	**2**		**155**
AUXILIAR SANITARIO	10	1			11
PERSONAL ASISTENTE EN RESTAURACIÓN	36	3			39
PERSONAL DE OFICIOS	18	2	1		21
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	76	7	1		84
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN PERSONAL LABORAL	**329**	**28**	**3**		**360**
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN	**1123**	**86**	**11**		**1220**

2.- La **Consejería de Salud de la Junta de Andalucía** establece en las bases generales de las convocatorias de la Oferta de Empleo Público de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, adaptación de la prueba selectiva para personas con discapacidad intelectual en el artículo 2.c):

CONSEJERÍA DE SALUD

Resolución de 31 de enero de 2018, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueban las bases generales de las convocatorias que han de regir los procesos selectivos de concurso-oposición por el sistema de acceso libre para cubrir plazas básicas vacantes de categorías y especialidades en desarrollo de las Ofertas de Empleo Público de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud aprobadas mediante el Decreto 130/2017, de 1 de agosto, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2017 de los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, y mediante el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía.

c) Para las personas que opten por el cupo de acceso reservado a personas con discapacidad intelectual la prueba eliminatoria de la fase de oposición consistirá en la realización de un cuestionario teórico de 50 preguntas tipo test con 3 respuestas alternativas y estará dirigido a comprobar que las mismas poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias de la categoría a la que optan ajustándose al programa de materias referido en la base 2.1.a). Cada respuesta correcta se valorará con 2 puntos, no restándose puntos por respuestas incorrectas. La puntuación máxima posible será de 100 puntos. Estarán exentas de la realización del cuestionario práctico.

3.- **La Agencia Estatal de Administración Tributaria**, establece en el **Real Decreto 702/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2017** un cupo de reserva para personas con discapacidad del **7%,** repartiéndose el mismo en un **2% para personas con discapacidad intelectual y un 5% para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.**

Además establece que las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se realizarán en convocatoria independiente, excepto las de promoción interna, que se convocarán conjuntamente con el resto de la misma.

Resolución de 11 de mayo de 2018, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso, por el sistema general de acceso libre, de personal laboral fijo en la categoría de Ordenanza, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

Artículo 4. *Acceso y promoción para personas con discapacidad.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

2. La reserva del 7 por ciento, indicado en el apartado anterior, se realizará de manera que el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5 por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

4.- El **Ministerio de Hacienda y Función Pública** realiza una convocatoria específica para personas con discapacidad intelectual, para cubrir plazas como personal fijo en la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes sujeto al III Convenio Único para el personal laboral, que conlleva un temario y pruebas de acceso adaptado a lectura fácil.

Resolución de 8 de marzo de 2018, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso como personal laboral fijo con la categoría de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

5.- La **Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía convoca en un turno independiente** la reserva del plazas del 2% para personas con discapacidad intelectual para acceder a las categorías profesionales de Personal de Limpieza y Alojamiento y Personal de Servicios Generales, correspondientes al Grupo V, a través del sistema de concurso mérito.

2.2 Oposiciones, concursos y otras convocatorias

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Resolución de 31 de octubre de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en las categorías profesionales Personal de Limpieza y Alojamiento (5010) y Personal de Servicios Generales (5045), correspondientes al Grupo V, para las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, previstas en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2016.

6.- La **Universidad de Sevilla** en su convocatoria para su provisión de plazas vacantes correspondientes a los Grupos I, II, III y IV del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, como se indica en el cuadro siguiente:

Resolución de 26 de noviembre de 2018, de la Universidad de Sevilla, por la que se convocan para su provisión por acceso libre mediante el sistema de concurso-oposición, plazas vacantes correspondientes a los Grupos I, II, III y IV del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Del total de plazas convocadas se reservarán 16 plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales 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, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas:

- 5 plazas reservadas para personas que acrediten discapacidad intelectual y
- 11 plazas reservadas para personas que acrediten cualquier tipo de discapacidad distinta a la intelectual (discapacidad general).

Plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual:

- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Servicios Conserjería.
- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Biblioteca, Archivo y Museo.
- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Instalaciones Deportivas.
- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Medios Audiovisuales. Facultad de Comunicación.
- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento (Instalaciones de Electricidad).

Plazas reservadas para personas con discapacidad general:

- 4 plazas de Técnico/a Auxiliar de Servicios de Conserjería.
- 2 plazas de Técnico/a Auxiliar de Biblioteca, Archivo y Museo.
- 2 plazas de Técnico/a Auxiliar de Laboratorio (Informática).
- 1 plaza de Técnico/a Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento (Instalaciones de Climatización).
- 2 plazas de Técnico/a Auxiliar de Servicios Técnicos de Obras, Equipamiento y Mantenimiento (Mantenimiento General).

A fin de posibilitar efectivamente el acceso al empleo público a las personas con discapacidad intelectual, el acceso a plazas reservadas a éstas se regulará en convocatoria específica e independiente por resolución Rectoral, que se publicará con posterioridad a la presente convocatoria.

Quienes soliciten participar por el cupo de reserva a personas con discapacidad, sea el general o el intelectual, únicamente podrán presentarse por este cupo para acceder a la misma categoría profesional.

Si necesitas ayuda, o tienes dudas en cuanto al empleo público, cuentas con el servicio **APROXIMA**, totalmente gratuito.

PUEDES DIRIGIRTE A:

UGT ANDALUCÍA
Secretaría de Políticas Sociales y Seguridad Social
Avda. Blas Infante, 4 -7ª Planta
41011 Sevilla
Teléfono 954 50 64 71 o mediante el correo electrónico
psociales@andalucia.ugt.org

Federación de Empleados de Servicios Públicos de UGT Andalucía, situado en Avda. Blas Infante nº 4, 6ª planta, Sevilla

Igualmente, en las provincias puedes acercarte a consultar cualquier cuestión laboral a:

UGT ALMERÍA
C/ Javier Sanz, 14- 4º
04004 - Almería
Tlf.: 950 25 12 11 – 14 23
union@almeria.ugt.org

UGT HUELVA
C/ Puerto, 28
21001 - Huelva
Tlf.: 959 24 42 11
union@huelva.ugt.org

UGT CÁDIZ
Avda. Andalucía, 6- 3º
11008 - Cádiz
Tlf.: 956 28 99 66 – 68
union@cadiz.ugt.org

UGT JAÉN
Paseo de la Estación, 30
23003 – Jaén
Tlf: 953 25 22 87 - 22
union@jaen.ugt.org

UGT CÓRDOBA
Avda. Agrupación Córdoba, s/nº
14007 – Córdoba
Tlf.: 957 29 52 99
union@cordoba.ugt.org

UGT MÁLAGA
C/ Alemania, 19
29001 – Málaga
Tlf.: 952 22 10 30
union@malaga.ugt.org

UGT GRANADA
C/ Periodista Francisco Javier Cobos, 2
18014 – Granada
Tlf.: 958 89 95 00
union@granada.ugt.org

UGT SEVILLA
Avda. Blas Infante, 4 -2ª
41011 - Sevilla
Tlf.: 954 27 30 03/ 954 28 64 69/70
union@sevilla.ugt.org

Redacción:
Secretaría de Políticas Sociales y Seguridad Social. UGT Andalucía

ISBN:
978-84-09-07643-7

Depósito Legal:
SE-2434-2018

Diseño y Maquetación:
La Fábrica Gráfica