

EMPLEO PÚBLICO Y DISCAPACIDAD

Francisco Margallo Polo.
Director de Programas
Dirección General de Coordinación de
Políticas Sectoriales sobre la discapacidad.
Ministerio de Sanidad y Política Social

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La discapacidad no ha sido objeto de regulación propia en el ámbito del empleo público hasta fechas recientes. Así, en la **Ley de Funcionarios Civiles del Estado** (texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero) apenas se hace referencia a las personas con discapacidad. Las únicas menciones se refieren a que, entre los requisitos para ser admitido en las pruebas selectivas previas al ingreso en la Administración (artículo 30.1.d), se encuentra el de **“no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”**.

La Constitución Española, en su artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que **la igualdad** de las personas sea real y efectiva, **removiendo los obstáculos** que impidan o dificulten su participación en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, en su artículo 14 establece que todos los españoles son **iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer **discriminación** alguna por cualquier condición o circunstancia personal o social.

En congruencia con estos preceptos, el artículo 49 encomienda a dichos poderes públicos la **realización de políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración** de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención que requieran para el disfrute de los derechos fundamentales. Entre tales **derechos** se hallan el previsto en el artículo 23.2 de **acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones y cargos públicos**, con los requisitos que marquen las leyes, así como los **derechos laborales** contenidos en el artículo 35.1 (derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.) El artículo 40

destaca, entre los **principios rectores** de la política social y económica, la obligación de los poderes públicos de **realizar una política orientada al pleno empleo** y a fomentar una política que garantice la formación y la readaptación profesional.

Por su parte, el artículo 103.3 de la citada norma determina que el **acceso a la función pública** se realizará de acuerdo a los **principios de mérito y capacidad**.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), promulgada al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 de la C.E. establece, en su artículo 3, las obligaciones de la Administración en el terreno de la **orientación e integración laboral** de las personas con discapacidad y la participación en su ámbito de competencia de los Organismos correspondientes, tanto de la Administración central como autonómica. Asimismo, en el artículo 5 se insta a los poderes públicos a impulsar la información necesaria para la completa mentalización de la sociedad, especialmente en el ámbito profesional.

El artículo 37 de la LISMI señala que la finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad será su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del **principio de igualdad de trato**, en el **sistema ordinario** de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de **trabajo protegido**.

La citada Ley, en su artículo 38, dispone que 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**. Asimismo, el artículo 38. en el punto 3, regula que en las **pruebas selectivas** para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del

Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidas las personas con discapacidad en **igualdad de condiciones** con los demás aspirantes; acreditando las **condiciones personales de aptitud** para el ejercicio de las funciones correspondientes mediante dictamen vinculante expedido, con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas, por el **equipo multiprofesional** competente.

La Ley 23/1988, de 28 de julio, que modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de que en las ofertas de empleo público **se reservará un cupo no inferior al 3 por 100** de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, **acrediten el grado de discapacidad exigido y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.**

La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública fue desarrollada por el **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles del Estado.** Este reglamento hace mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con discapacidad en **igualdad de condiciones** con los demás aspirantes con las **adaptaciones de tiempos y medios** necesarios para garantizar el **principio de igualdad de oportunidades**, así como la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto.

Las disposiciones de este reglamento se aplicaban también a la selección de personal laboral (artículos 19, 26.2, 34 y 43 derogados por R. D. 2271/2004).

Aunque el mandato legal era explícito, el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las distintas Administraciones públicas era poco alentador, por lo que la **Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados**, modificó la **disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984**, de 2 de agosto, de Medidas de la Reforma de la Función Pública, elevando la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado.

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 (transpuesta a la legislación española por la **Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social** – Capítulo III del Título II, artículos 27 a 43) **prohíbe la discriminación** en el empleo por razón de discapacidad, **promueve medidas de acción positiva** de igualdad de oportunidades y la **adopción de ajustes razonables** que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo, selección, contratación, promoción, formación profesional para el empleo. y en las condiciones de trabajo en todos los ámbitos, incluida la Administración Pública.

En desarrollo de la Ley 53/2003 y de la Directiva 2000/78/CE se aprueba 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**, cuyo objetivo es fomentar la práctica de **acciones positivas** que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los

principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la **igualdad de condiciones de acceso** que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

Para **garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y combatir la discriminación** por motivos de discapacidad se incorporan, al citado Real Decreto, la adopción de diversas medidas, tales como **reserva de plazas, adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios** en los procesos selectivos y en el lugar de trabajo, preferencia en la elección de destino tanto en personal funcionario como laboral pudiendo alterar el orden de prelación, etc.

El artículo 8.3 del citado Real Decreto expresa el mandato a los Ministerios de Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales para que dicten una **resolución** conjunta en la que se establezcan los criterios generales para **determinar la adaptación de tiempos adicionales** en los procesos selectivos en los que concurren personas con discapacidad. En desarrollo del citado artículo se dictó **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.**

La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, que establece los principios generales aplicables al conjunto de funcionarios de todas las Administraciones Públicas, determina en su artículo 55.2 que la selección del personal funcionario y laboral se realizará mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**. Asimismo, el artículo 56 establece que para poder participar en los procesos selectivos será necesario poseer, entre otros requisitos, **la capacidad funcional para el desempeño de las tareas**

La citada Ley, en su artículo 59, regula que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, **considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LIONDAU)**, 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 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las **adaptaciones y ajustes razonables** de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado éste, las **adaptaciones en el puesto de trabajo** a las necesidades de las personas con discapacidad.

La **Orden APU/3416/2007**, de 14 de Noviembre, establece las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado, sin perjuicio de las bases específicas que determine cada convocatoria.

En la lucha contra la **discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva** a todas las personas, tiene especial relevancia la aprobación, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas el día 13 de diciembre de 2006, y ratificada por España el 23 de noviembre de 2007 (BOE 23/4/2008), de la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**, siendo estos, entre otros, los derechos civiles y políticos, el derecho a la educación, la salud, el trabajo y el empleo, la participación y la inclusión.

Los Estados firmantes de la Convención se comprometen (artículo 8) a adoptar medidas efectivas y pertinentes para promover la toma de conciencia respecto

de las **capacidades y aportaciones** de las personas con discapacidad, promoviendo medidas para el **reconocimiento de dichas capacidades, meritos y habilidades** y de sus aportaciones al lugar de trabajo y mercado laboral. Asimismo, el artículo 27 dispone que los Estados Partes **reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás**, promoviendo el ejercicio del derecho al trabajo, adoptando medidas pertinentes, entre ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación, continuidad y promoción profesional.
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional y formación profesional para el empleo.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Velar por que se realicen **ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar del trabajo.

A partir de estas disposiciones legales, las ofertas anuales de empleo público, y por lo que se refiere a la Administración General del Estado, contienen previsiones relativas al acceso de las personas con discapacidad. **La oferta de empleo público para el año 2009, aprobada por Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero**, establece en su artículo 5, que de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y **acrediten su discapacidad** así como la **compatibilidad en el desempeño de las funciones**. Del 7 por ciento de plazas reservadas, el 2 por ciento lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

2. CONSIDERACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.

A los efectos previstos en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se consideran **personas con discapacidad** las definidas en el art. 1.2. de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, es decir:

- Aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %
- En todo caso, se considerarán afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33%:
 - a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
 - b) Los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Acreditación de la situación de discapacidad (Real Decreto 1414/2006)

A) Grado de discapacidad.

El grado de discapacidad se acreditará mediante **certificado o resolución** expedida por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) o el órgano competente de las comunidades autónomas.

El grado de discapacidad reconocido por un órgano autonómico tendrá validez en todo el territorio del Estado, garantizando con ello la igualdad de

condiciones para el acceso de los ciudadanos a los beneficios, derechos económicos y servicios que los organismos públicos otorguen (Art. 1. R.D. 1971/1999, de procedimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía)

B) Pensionistas de la Seguridad Social (S.S.) que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconociendo la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

C) Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Resolución de reconocimiento de la Pensión por Clases Pasivas del Ministerio de Economía y Hacienda o del Órgano de procedencia del funcionario (en el régimen de clases pasivas no existe graduación para reconocer la concesión de estas pensiones).

3. CAPACIDAD FUNCIONAL.

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario poseer, entre otros requisitos, la **capacidad funcional** para el desempeño de las tareas (Art. 56 Ley 7/2007).

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y **acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de tareas** (artículo 59 Ley 7/2007).

Quienes aspiren a ingresar en los Cuerpos y Escalas objeto de las convocatorias, deberán poseer, en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener hasta el momento de la toma de posesión como funcionario de carrera, entre otros requisitos, **la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.** (Disposición Novena Orden APU/3416/2007)

El artículo 38.3 de la LISMI dispone que “las **condiciones personales de aptitud (capacidad funcional)** para el ejercicio de las funciones correspondientes se **acreditarán**, en su caso, mediante **dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente**, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas”.

A los efectos establecidos en el Título IV – del diagnóstico y valoración de las discapacidades (artículos 10 y 11) – de la LISMI, **el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas** previsto en la citada Ley, determina, en la disposición transitoria primera, que en tanto se constituyan los **equipos multiprofesionales** a que hace referencia la LISMI, el **dictamen previo** establecido será efectuado por los **Equipos de Valoración y Orientación de los Centros Base** del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, dispone, en su artículo 8, que los **dictámenes técnicos** serán emitidos por los órganos técnicos competentes dependientes de los órganos de las comunidades autónomas a quienes hubieran sido transferidas las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y por los Equipos de Valoración y Orientación del IMSERSO en su ámbito competencial.

4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACION DE DISCAPACIDAD Y DICTAMEN DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL.

Para ser admitido y, en su caso, tomar parte en las pruebas selectivas, bastará con que los aspirantes manifiesten en su **solicitud de participación** que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación (art. 18.2 R.D. 364/1995).

Una vez **aprobadas las pruebas selectivas**, los aspirantes aportarán ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el “Boletín Oficial del Estado” las relaciones definitivas de aprobados, los **documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria** (art. 23.1 R.D. 364/1995)

5. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.

El acceso de las personas con discapacidad al empleo público se inspirará en los principios de:

- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación.
- Accesibilidad universal.
- Compensación de desventajas.

Con el fin de garantizar y hacer efectivo el **derecho** a la **igualdad de oportunidades** de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, se establecen diferentes medidas:

- Reserva de plazas en las convocatorias de pruebas selectivas.
- Adaptaciones y ajustes razonables en el desarrollo del proceso selectivo.
- Preferencia en la elección de destino (situación de movilidad reducida o dependencia personal).
- Adaptación y ajuste razonable del puesto de trabajo.
- Adaptación de la formación.
 - Acceso a la formación.
 - Cursos específicos para personas con discapacidad.

6. RESERVA DE PLAZAS.

Administraciones Públicas. (Art. 59 Ley 7/2007).

En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales, Organismos Públicos, Agencias y Universidades Públicas) se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de tareas.

Administración General del Estado.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad (art. 2.1 R.D. 2271/2004).

El Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009, determina, en su artículo 5, que se reservará un 7 por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Del 7 por ciento de las plazas reservadas, el 2 por ciento lo serán específicamente para personas que **acrediten discapacidad intelectual**.

La opción a plazas reservadas habrá de formularse en la solicitud de participación de la convocatoria (**Disposición décima.2 de la Orden APU/3416/2007**) con declaración expresa de los interesados de que reúnen el requisito de tener reconocida la situación de discapacidad (art. 2.1 del R.D.2271/2004).

En todo caso, la persona con discapacidad conserva siempre la posibilidad de optar por el **turno libre** o el **turno de reserva**.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse:

- a) Dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario.
- b) Convocarse en un turno independiente.

a) Reserva de plazas en convocatorias ordinarias.

El Ministerio de Administraciones Públicas realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes desempeñen, normalmente, actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad.

En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el **cupo de reserva** superase los ejercicios **correspondientes**, pero no obtuviera plaza y su **puntuación fuera superior** a la obtenida por otros aspirantes del **sistema de acceso general**, será incluido por su orden de puntuación en el **sistema de acceso general**.

Las **plazas reservadas** para personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre **no se podrán acumular al turno general**, adicionándose al cupo del 5% de la oferta siguiente, hasta un límite máximo del 10%.

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos en lo que se refiere a:

- Relaciones de admitidos.
- Llamamiento a ejercicios.
- Relación de aprobados.

Al finalizar el proceso se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenadas por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que se haya participado. Esta relación será determinante para la petición y adjudicación de destino, excepto que la personas con discapacidad, y por **motivos de dependencia personal o dificultades de desplazamiento**, solicite **alteración del orden de prelación para la elección de plazas**.

b) Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad

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.

Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias.

Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el **cupo reservado** en la oferta de empleo público.

c) Reserva de plazas en promoción interna.

Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías 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 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Las **plazas reservadas** que queden desiertas se acumularán a las de **turno ordinario de promoción interna**.

d) Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal.

En las convocatorias para la cobertura de plazas por **personal temporal** que incluyan 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 5%** 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.

7. DESARROLLO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS.

Adaptaciones de tiempos y medios en las pruebas selectivas: ajustes razonables.

Administraciones Públicas.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las **adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios** en el proceso selectivo (art. 59.2 Ley 7/2007).

Administración General del Estado.

El Tribunal adoptará las medidas oportunas que permitan a los aspirantes con discapacidad, que así lo hubieran indicado en la solicitud, **poder participar en las pruebas de proceso selectivo en igualdad de condiciones** que el resto de participantes (Disposición decimocuarta Orden APU/3416/2007).

Para asegurar que las personas con discapacidad participen en **condiciones de igualdad** con los demás aspirantes, en las **pruebas selectivas**, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad que lo **soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables** necesarios de **tiempos y medios**, atendiendo a las dificultades específicas que la persona pueda tener para la realización de la prueba.

Los interesados deberán formular la **petición de adaptación de la prueba** en la **solicitud de participación**, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene el candidato para acceder al proceso de selección. en **igualdad de condiciones**.

A los efectos de que el **órgano de selección** pueda valorar la procedencia o no de la concesión de la **adaptación solicitada**, los aspirantes que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, 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.

7.1.-Adaptación de tiempos: consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

A efectos de que los **órganos de selección** puedan **valorar la procedencia** de la concesión de las adaptaciones de tiempo solicitadas, y con el objeto de que dichos **órganos** puedan adoptar, en cada caso, las decisiones más idóneas, podrán seguir las recomendaciones recogidas en el **Anexo de la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por el que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público** (este Baremo tiene validez, únicamente, para aquellos casos en que el solicitante tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y presente Dictamen Técnico-Facultativo)

Los criterios generales establecidos para la adaptación de tiempos adicionales **serán de aplicación** en los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al que se refiere el art. 1.1 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, teniendo **carácter supletorio** para el sector público no incluido en el citado artículo.

La **adaptación de tiempos** no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

Corresponde a los **órganos de selección** resolver la procedencia y concesión de la adaptación solicitada, en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva.

Los **órganos de selección** 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 e Inmigración.

En los casos de personas con discapacidad que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, los **órganos de selección** podrán requerir de los **órganos técnicos de calificación del grado de discapacidad** del IMSERSO o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente, Dictamen Técnico- Facultativo.

No obstante, si debido a la excepcionalidad del caso, **el órgano de selección** tiene dudas sobre las **medidas de adaptación de tiempo** que debe conceder al aspirante con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, podrá solicitar **informe** a los **órganos técnicos de valoración y calificación de la situación de discapacidad** del IMSERSO (Ceuta y Melilla) o, en su caso de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando así se decidiera, los **órganos de selección** adjuntarán, a la solicitud de **informe sobre adaptación de prueba selectiva**, relación nominal de las personas sobre las que se solicita dicho informe, así como una breve descripción de las pruebas a realizar.

Los órganos técnicos de valoración y calificación de la situación de discapacidad, en el plazo máximo de un mes, previo conocimiento de las exigencias de las pruebas y capacidades del aspirante, **elaborarán informe sobre la adaptación de la prueba**, haciendo constar necesariamente:

- a) La idoneidad de adecuar la prueba y tiempos recomendados.
- b) Caso de ser necesarias, posibles medidas.

7.2.-Adaptación de medios y 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, así como la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto donde estas se desarrollen.

A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, el candidato especificará detalladamente la adaptación solicitada teniendo en cuenta que dicha adaptación debe estar en relación con las limitaciones producidas por la discapacidad de la persona.

8. SUPERACION DEL PROCESO SELECTIVO. (art. 9 R.D. 2271/2004)

Finalizada la fase de oposición o el concurso-oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el **cupo de reserva** superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por los aspirantes del **sistema general** (libre o de promoción interna), este, será incluido por su **orden de puntuación en el sistema de acceso general**.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, no podrán acumularse a los turnos ordinarios de acceso, salvo en las convocatorias de promoción interna.

9. ADJUDICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Administración General del Estado.

Con el fin de evitar que la inadecuación de un destino a los condicionamientos que la discapacidad provoca, tenga como resultado la **no incorporación** del candidato con discapacidad, una vez superado el proceso selectivo, las personas que hayan sido admitidas en la **convocatoria ordinaria con plazas reservadas**, podrán solicitar al órgano convocante, por motivos de **dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas**, la alteración del orden de preferencia para la elección de las plazas determinadas en la convocatoria .El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada.

10. ADAPTACIÓN DE PUESTOS. DE TRABAJO.

Administraciones Públicas.

Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las **adaptaciones de puestos de trabajo** a las necesidades de las personas con discapacidad (art. 59 Ley 7/2007)

Administración General del Estado

En las solicitudes de **adjudicación de destino**, (nuevo ingreso, promoción interna, provisión de puestos) los empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto de trabajo.

A la solicitud se deberá acompañar informe expedido por el órgano competente, acreditando:

- Procedencia de la adaptación
- Compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto de trabajo.

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 con discapacidad.

11. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Administración General del Estado.

Entre los criterios de **valoración** que se establezcan para la participación en los cursos de formación de empleados públicos, se incluirá el de tener reconocida la situación de discapacidad.

Para 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 **solo podrá denegar cuando suponga una carga desproporcionada.**

La Administración podrá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de **accesibilidad**, estarán dirigidos bien a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño del su puesto de trabajo bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

12. EXENCION DE PAGOS DE TASAS PARA EL ACCESO A LAS PRUEBAS SELECTIVAS.

Administración General del Estado.

El artículo 18. cinco.a de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modificado por el artículo 14 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, determina que, en las pruebas selectivas convocadas por la Administración pública estatal, estarán **exentas del pago de la tasa por derechos de examen** las personas con discapacidad.

La Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, en la disposición duodécima 5.a) establece que estarán exentas **del pago de la tasa por derechos de examen** las personas con discapacidad, debiendo acompañar a la solicitud certificado acreditativo de la situación de discapacidad.