

## JORNADAS SOBRE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL EN LA DISCAPACIDAD AUDITIVA

### EMPLEO PÚBLICO Y DISCAPACIDAD. ADAPTACIÓN DE PRUEBAS, TEMARIOS Y CONVOCATORIAS

A modo de introducción, debemos reseñar, en primer lugar, con relación a la forma de acceso al empleo público de la Comunidad de Madrid de las personas que presentan algún grado de discapacidad, el marco normativo que recoge y contempla todas las medidas encaminadas a hacer efectivo el mandato recogido en nuestra Carta Magna por el que se insta a los poderes públicos a que promueven las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. En este sentido, nuestra Norma Fundamental establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

En cuanto al ingreso en la función pública, el mismo texto normativo en su artículo 23.2 reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicos, mientras que el artículo 103.3 exige que dicho acceso se realice de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

En desarrollo de lo expuesto, diversas normas legales han incorporado al ordenamiento jurídico medidas orientadas a compensar las desigualdades iniciales que pudieran experimentar las personas afectadas por algún tipo de discapacidad en el acceso a los puestos públicos, tal y como hizo en su momento la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que estableció el principio de participación de éstos en los procesos selectivos en las Administraciones en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, o la Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, al reservar un porcentaje de las plazas que conformen la respectiva Oferta de Empleo Público a las personas con discapacidad.

Más recientemente, la constatación de las insuficiencias que presentaban las disposiciones vigentes para garantizar el efectivo cumplimiento de los objetivos establecidos, unida a la necesidad de transponer al ordenamiento interno el contenido de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, han dado lugar a una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas que padezcan la misma; ejemplo de lo dicho son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, así como, más recientemente la aprobación y publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso concreto de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, recoge en su artículo primero la aspiración de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos los madrileños. En un rango normativo inferior, pese a que la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, no contiene ninguna previsión al respecto, ello no ha supuesto vacío normativo alguno, ya que esta materia ha sido abordada por numerosas disposiciones, como son los sucesivos Decretos por los que aprueba la Oferta de Empleo Público anual, la Orden 1285/1999, de 11 de mayo, del Consejero de Hacienda, por la que se aprueban instrucciones relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, el 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 o las normas convencionales sobre condiciones de trabajo del personal funcionario y del personal laboral en cada momento vigentes, así como, la citada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como normativa básica, además de la aplicación con carácter supletorio de la legislación estatal.

Las citadas normas contemplan de forma distinta las diversas medidas relacionadas con la participación de las personas con discapacidad con el empleo público, empezando por aludir al porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad. Así, en el ámbito estatal, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 59 establece 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, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las 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.”* , mientras que en la Administración de la Comunidad de Madrid cabe destacar que tanto el 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, la Orden 1285/1999, de 11 de mayo, del Consejero de Hacienda, por la que se aprueban instrucciones relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, como los sucesivos Decretos por los que se aprueba la Oferta de Empleo Público anual elevan el porcentaje de puestos reservados para su provisión mediante personas con discapacidad para el ingreso en Cuerpos y Escalas de personal funcionario y el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral fijo, y para los procesos selectivos de promoción interna de personal funcionario y de promoción profesional específica del personal laboral al 6 por 100 al menos del total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, potenciando de esta forma la incorporación y participación de personas discapacitadas, y su consideración como cupo independiente y separado del correspondiente al turno libre, especificando así mismo, cada Decreto de Oferta de Empleo Público en un uno de sus Anexos las plazas reservadas al cupo de discapacidad en los diferentes Cuerpos y Escalas de personal funcionario, y estableciendo para las Categorías profesionales de personal laboral el correspondiente número de plazas en las respectivas convocatorias.

Con relación al desarrollo de los procesos selectivos, debemos mencionar que las convocatorias para el ingreso en Cuerpos, Escalas o Categorías Profesionales de la Administración de la Comunidad de Madrid establecen los requisitos generales recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, entre ellos la capacidad funcional suficiente para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria, así como el principio de no discriminación por el que en las respectivas convocatorias no se establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

Así mismo, y con objeto de garantizar la igualdad de condiciones entre los aspirantes, en las convocatorias de procesos selectivos a la Comunidad de Madrid se establece la posibilidad de que cualquier aspirante que tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, pueda solicitar la adaptación de tiempo, de medios o de ambos para la realización de los diferentes ejercicios, considerándose aquellas solicitudes relativas a adaptaciones que tengan por objeto solventar 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 sentido del ejercicio.

A dicho efecto se entiende por adaptación de tiempos la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten 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 tecnologías 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 éstas se desarrollen.

La petición de adaptación se formula por cada aspirante de forma expresa en el apartado habilitado al efecto en la solicitud de admisión a pruebas selectivas, estableciendo cada convocatoria la forma y el plazo, que no será inferior a diez días, en que estos aspirantes habrán de especificar el tipo de adaptación que solicitan y justificar documentalmente la necesidad de la misma.

Una vez realizada la solicitud, la Dirección General de Función Pública como órgano competente para la aprobación de las listas de admitidos y excluidos remitirá al Tribunal calificador la relación de aspirantes que han solicitado adaptación de tiempo, de medios materiales o de ambos, junto con la correspondiente documentación justificativa.

El Tribunal calificador del proceso selectivo, con el objeto de evaluar la petición formulada, podrá recabar informe de los "Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad" o de otros órganos técnicos competentes, como la Unidad de Prestaciones Asistenciales de la Comunidad de Madrid (UPAM), que se especificarán en la respectiva convocatoria, informe expedido a tal efecto y que deberá ser evacuado en un plazo no superior a siete días. De no emitirse en el plazo descrito, se entenderá que es favorable a las adaptaciones solicitadas por el aspirante.

Para ello, los servicios médicos correspondientes utilizan como guía el Anexo contenido 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, norma ésta de carácter estatal, en el que se relacionan diversas patologías asignándose a cada una de ellas el tiempo adicional acorde al grado de discapacidad acreditado por el aspirante. No obstante, no se trata de un listado "numerus clausus", sino que tiene carácter meramente orientativo y flexible.

A la vista de las actuaciones desarrolladas, el Tribunal aprueba una relación comprensiva de los aspirantes que han solicitado adaptación, indicando únicamente para cada uno de ellos la adaptación concedida o, en su caso, las razones de la denegación. En la resolución por la que se aprueben las relaciones definitivas de admitidos y excluidos en el proceso selectivo y se anuncia la fecha de celebración del primer ejercicio, se indica también los tabloneros de anuncios en los que haya de publicarse la referida relación de aspirantes con adaptación, que deberán ser los mismos que los previstos para la publicación de las relaciones de admitidos. La relación de adaptaciones concedidas en los sucesivos ejercicios se hará pública junto con las resoluciones del Tribunal por las que se efectúe la convocatoria de los mismos, en los tabloneros de anuncios correspondientes.

En el caso de que la necesidad de adaptación de tiempo, medios o de ambos a algún participante del proceso selectivo que tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 surgiera de forma sobrevenida con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, el interesado puede solicitar a la Dirección General de Función Pública, como órgano competente para la aprobación de las relaciones de admitidos y excluidos la adaptación que precise, con anterioridad a la celebración del correspondiente ejercicio. El citado órgano remite el escrito de solicitud de adaptación, al que se acompañará la documentación justificativa pertinente, al Tribunal de selección a fin de que resuelva lo que proceda, previos los informes técnicos que, en su caso, precise.

Igualmente, para el correcto desarrollo de los ejercicios que conformen el proceso selectivo, el Tribunal calificador puede solicitar la colaboración de los "Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad" o de otros órganos técnicos competentes previstos en la respectiva convocatoria que, en base a lo dispuesto en los correspondientes informes se llevará a cabo la adaptación personal del aspirante en función del tipo de discapacidad. A título de ejemplo se puede mencionar la contratación por parte de la Dirección General de Función Pública, a través de la colaboración de la Organización Nacional de Sordos, de un intérprete de signos cuando el aspirante es sordo mudo, para que éste pueda transmitir las instrucciones que el responsable del aula vaya explicando para realizar el ejercicio o cualquier otra incidencia que surja a lo largo del desarrollo de la prueba.

Así mismo, destacar la labor de cooperación que se lleva a cabo con la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), a fin de que los aspirantes que lo requieran puedan examinarse de los distintos ejercicios mediante el apoyo del sistema Braille.

De igual forma se cuida que los lugares en los que se celebren los ejercicios de los que consten las diversas pruebas selectivas tengan la consideración de instalaciones adaptadas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, y en su normativa complementaria y de desarrollo. En este sentido, cabe señalar que cuando un aspirante presenta algún tipo de movilidad reducida se establecen las medidas adecuadas para que los lugares en donde se vaya a realizar la prueba cuenten con los recursos necesarios para facilitar su movilidad (rampas, ascensores, mesas adaptadas a las condiciones que exigen las sillas de ruedas, etc).

Todas las adaptaciones de tiempo, de medios o de ambos son de aplicación igualmente a los cursos selectivos y períodos de prácticas que pudieran establecerse en las convocatorias, donde se indica expresamente esta posibilidad.

Si el Tribunal de selección, durante el desarrollo del proceso selectivo, tuviera conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes carece de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria, recabará informe preceptivo de los "Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad" o de otros órganos técnicos competentes, el cual será evacuado en el plazo máximo de diez días y tendrá el carácter de determinante para resolver. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de capacidad funcional, el Tribunal, previa audiencia del interesado, emitirá propuesta motivada de su exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano convocante del mismo, si bien el aspirante podrá continuar participando, condicionalmente, en el proceso selectivo.

Con respecto a los temarios o programas que aparecen en cada una de las convocatorias de los procesos selectivos para el ingreso en los diferentes Cuerpos, Escalas o Categorías Profesionales de la Administración de la Comunidad de Madrid y que son objeto de estudio por parte de los aspirantes, hay que señalar que los programas que conforman cada una de las Ordenes de convocatoria son iguales para todos los opositores con independencia del turno por el que participen, ya sea mediante el turno de promoción interna, turno libre o el cupo de discapacidad.

Dentro del desarrollo de las pruebas y en lo que a la valoración de las mismas respecta, debemos señalar que en aquellos procesos selectivos en los que se hubiese establecido un cupo de reserva en alguno de los turnos de participación, se procederá a calificar a los aspirantes que concurren por dicho cupo con carácter previo al resto de los aspirantes que participen por el turno de que se trate. El Tribunal establecerá un nivel mínimo de idoneidad común para los aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad y para los que lo hagan por el sistema general, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

Como novedades más significativa en cuanto a valoración y calificación de las pruebas, hay que destacar el hecho de que en el supuesto de que alguno de los aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad supere los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema del turno general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general. Así mismo, cuando se produzca un empate en la puntuación final obtenida en el proceso selectivo entre varios aspirantes que concurren por el mismo turno y uno de ellos haya participado por el cupo de discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre aquellos aspirantes que tengan igual puntuación. Cuando el empate se produce entre aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad, se aplican los criterios de prelación generales establecidos en las correspondientes bases de convocatoria.

De igual forma hay que mencionar que en todas las Ordenes de convocatoria se establecen, a efectos de determinar la calificación final de los aspirantes que, en caso de empate, el orden de prelación se establecerá atendiendo a diferentes criterios: en primer lugar se dará prioridad a los aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad. De persistir el empate entre estos aspirantes, éste se dirimirá atendiendo a los criterios de prelación generales, que son, la mayor calificación del segundo, tercero y primer ejercicios, por este orden, y de continuar el empate, se deshará mediante la celebración por parte del Tribunal de un sorteo público, que se anuncia con la suficiente antelación.

Una vez finalizado el proceso selectivo y con ello la labor de los Tribunales de selección, éstos elaborarán una Memoria descriptiva de las actuaciones realizadas en relación con los aspirantes que han concurrido en los procesos selectivos por el cupo de discapacidad, y de aquellos que han solicitado adaptación de tiempo, de medios o de ambos. Esta memoria se dirigirá al órgano convocante del proceso selectivo, con el fin de que de su estudio y análisis pueda derivarse la introducción de mejoras en futuros procesos de selección que impulsen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Terminado el desarrollo de las pruebas, debemos mencionar las actuaciones posteriores al proceso selectivo. Así, en primer lugar, señalar que los aspirantes que participan en el proceso selectivo mediante el cupo de discapacidad y superan el mismo, deben probar documentalmente el grado de minusvalía mediante certificado vigente expedido por el órgano competente de la Comunidad de Madrid, o por los órganos competentes de cualquier otra Administración Pública, en el plazo de acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria y con carácter previo a su nombramiento como funcionario de carrera o a la formalización de su contrato como personal laboral fijo; de no hacerlo, no podría formalizarse su nombramiento o contratación, quedando en este caso sin efecto todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación. Recientemente a raíz de la aprobación de la tarjeta acreditativa de grado de discapacidad, también podrá acreditarse dicha condición, a través de este medio.

Con independencia de si los aspirantes concurren o no por el cupo de reserva en el correspondiente proceso selectivo, y en el caso de que se susciten dudas fundadas sobre el cumplimiento del requisito de poseer la capacidad funcional suficiente para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria, el órgano competente, con carácter previo al nombramiento o contratación de los aspirantes, requerirá dictamen a los correspondientes "Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad" o a otros órganos técnicos pertinentes, con objeto de verificar el cumplimiento de dicho requisito. Dicho informe será emitido en el plazo de diez días y tendrá carácter determinante para resolver. De esta actuación se dará traslado al interesado, a fin de que pueda formular cuantas alegaciones considere procedentes.

Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de capacidad funcional, el órgano competente para la formalización del nombramiento o contratación, previa audiencia al interesado, procederá a dictar resolución en la que se acordará el no nombramiento o contratación del aspirante por no reunir los requisitos establecidos en la convocatoria.

En segundo lugar, y con relación a la adjudicación de los puestos a los aspirantes que han participado por el cupo de discapacidad, es fundamental la regulación que a estos efectos se lleva a cabo por el 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. De este modo se dispone que por parte del órgano competente en cada caso se facilitará a los interesados información sobre la accesibilidad, y en su caso, sobre las condiciones especiales y adaptaciones de los puestos de trabajo ofertados. Así, en el modelo de solicitud de puestos de trabajo se habilita un apartado para que los aspirantes con discapacidad manifiesten, en su caso, el tipo de adaptación que solicitan en los puestos de trabajo a los que optan.

Si una vez adjudicado el puesto de trabajo, el mismo no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad, se procede a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, si bien, y con carácter previo a realizar estas adaptaciones, además de poderse requerir al interesado aquella información que se estime necesaria en orden a la adaptaciones instadas, podrá recabarse dictamen de los "Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad" o de otros órganos técnicos competentes, relativo a su procedencia, así como sobre la capacidad funcional del interesado para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe, siendo el mismo determinante para resolver.

Igualmente, por el órgano competente se informa a las Unidades de destino de las posibles necesidades de adaptación que requieran los puestos de trabajo que solicitan los interesados.

Cuando el puesto de trabajo adjudicado sea de imposible adaptación a la discapacidad del interesado o suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma Categoría Profesional y Área de Actividad cuando se trate de personal laboral o del mismo Cuerpo, Escala y Especialidad, en su caso, así como de igual nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario. A estos efectos, la Consejería a la que corresponde la plaza inicialmente asignada ofrece al interesado una relación de puestos vacantes que reúnan los requisitos exigidos, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección.

Si no existieran puestos vacantes en esa Consejería, por la Dirección General de Función Pública, en el caso del personal laboral, y por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, en el supuesto de personal funcionario, se le asignará un puesto vacante adscrito a otra Consejería, siguiéndose los criterios anteriormente establecidos.

De las adaptaciones de puestos de trabajo que se realicen, así como, en su caso, de los cambios de destino que se produzcan, se dará comunicación a las organizaciones sindicales que cuenten, en los respectivos ámbitos funcionarial o laboral, con al menos el 10 por 100 de los miembros de los órganos de representación de personal.

Por último, mencionar que, estadísticamente, el número de aspirantes que participan en los procesos selectivos por el cupo de discapacidad es superior al número de plazas convocadas para dicho cupo, a lo que se debe sumar el hecho de que el número de aspirantes seleccionados suele ser bastante reducido al de plazas existentes, todo ello unido al análisis del nivel mínimo establecido para el turno de discapacidad por los Tribunales de Selección de los procesos selectivos, que no hacen sino evidenciar que dicho nivel suele ser inferior al exigido para el sistema de acceso general. A título de ejemplo mencionar el proceso selectivo para el acceso al Cuerpo de Administrativos de Administración General, Grupo C, de la Comunidad de Madrid, hoy Subgrupo C1, proceso finalizado en el año 2008, del que se pueden extraer los siguientes datos:

- el número de plazas reservadas para personas con discapacidad eran de 12
- el número de instancias admitidas por el mencionado turno ascendía a 16
- el número de aspirantes presentados fue de 15, y
- el número total de personas discapacitadas que superaron el proceso fue tan sólo de 6 sobre un total de 12 plazas reservadas.

Todo ello denota un nivel de preparación bajo en relación al resto de aspirantes que acceden por el turno libre, si bien ese nivel de preparación es debido fundamentalmente a la falta de recursos con que se encuentran las personas que padecen algún tipo de discapacidad con respecto al resto de aspirantes, ya que la problemática principal con la que se encuentran es que son escasas las academias que, en su caso, preparan oposiciones con los recursos y métodos adecuados para hacer frente a la demanda de las personas discapacitadas.

Así pues, la Administración de la Comunidad de Madrid dentro del marco normativo vigente, trabaja día a día en hacer realidad la política de integración de las personas con discapacidad, así como para garantizar la igualdad de personas con algún grado de discapacidad en el acceso a la función pública.