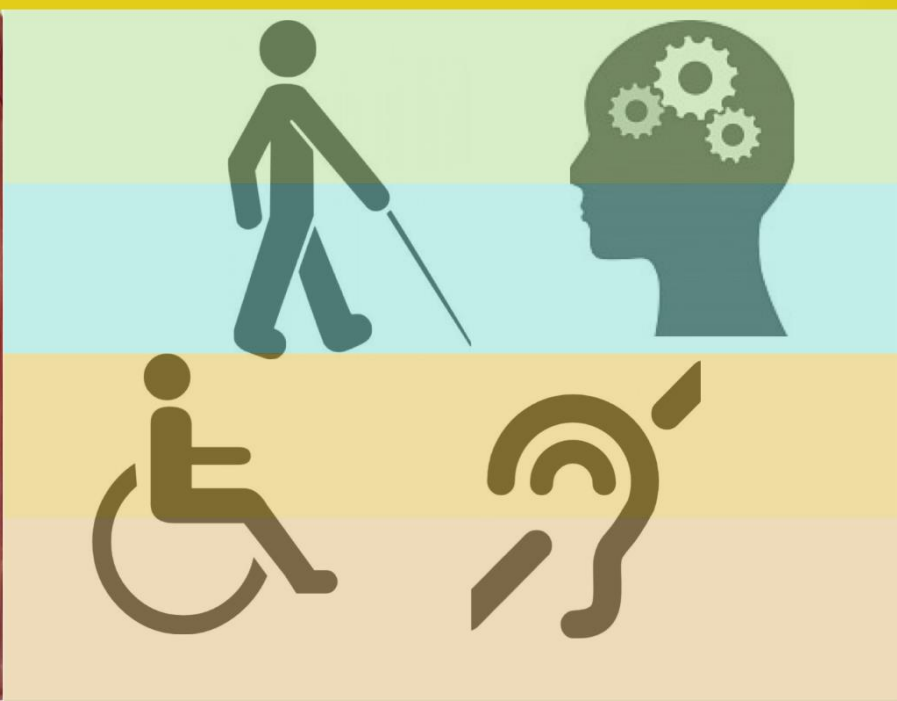


GUÍA DE EMPLEO PÚBLICO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD





ELABORACIÓN Y COLABORACIONES:

APROSOJA: María Maroto Muñoz
Concepción Ruiz Ortega

FEJIDIF: Pilar Martínez López
Ana Soto León

ASOCIACIÓN PROVINCIAL

SÍNDROME DE DOWN: María Auxiliadora Robles Bello
María Jesús López López

FAISEM: Soledad Pulido Bermúdez

CENTRO DE VALORACIÓN

DE LA DISCAPACIDAD: Luis Galán Serrano
Elena Alba Escribano

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN: José Juan Guzmán Valdivia

SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN

LABORAL DEL SAE: Yolanda Azaustre Ruiz

ASOCIACIÓN P.A. JUAN MARTOS PEREZ: María Dolores Hervás Medina

UGT: Capilla Vega Sabariego

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ENFOQUE.....	5
3. JUSTIFICACIÓN	8
4. MARCO LEGISLATIVO.....	9
5. RECONOCIMIENTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	11
6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	14
7. PROCEDIMIENTOS A SEGUIR PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE EMPLEO PÚBLICO	
7.1. Realización de convocatorias extraordinarias.	21
7.2. Redacción positiva del requisito de compatibilidad funcional	22
7.3. Revisión de casos dudosos en lo concerniente a la compatibilidad funcional	22
7.4. Especificación cuando se opte al cupo de reserva.....	22
8. PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE EMPLEO PÚBLICO EN TODAS LAS ADMINISTRACIONES	
8.1. Medidas Universales	23
8.2. Solicitud de acceso.....	23
8.3. Constitución de los Tribunales.....	24
8.4. Publicidad accesible de las convocatorias	24
8.5. Cupos de reserva	24
8.6. Informes de adecuación al puesto.....	27
8.7. Exención de tasas	29
8.8. Adaptación de medios y tiempos para la realización de pruebas	29
9. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
9.1. Orden de adjudicación	32
9.2. Adaptación de puestos.....	33
9.3. Empleo con apoyo	33
9.4. Ajustes razonables.....	36
10. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL EMPLEO PÚBLICO	47
11. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS.....	55



1.- INTRODUCCIÓN

La elaboración de esta guía pretende ofrecer una referencia útil para las administraciones públicas en la tarea de abordar procesos de selección de personal, a los y las profesionales que trabajan día a día con personas con discapacidad y a las personas con discapacidad para que puedan consultar cuantos derechos estén recogidos y reconocidos en materia de empleo público, a través de la elaboración de un instrumento que pretende unificar criterios y ayudar a las personas que gestionan y utilizan las ofertas de empleo y/o bolsas de trabajo, con el fin de garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

2.- ENFOQUE

El Consejo Provincial de atención a personas con discapacidad de Jaén, con fecha 7 de Octubre de 2014, aprobó constituir una *comisión especial* que avanzara sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad; invitando a las administraciones correspondientes a realizar los cambios necesarios para que sea una realidad la incorporación de las personas con discapacidad en los distintos ámbitos de la administración: local, autonómica y nacional.

Las entidades de personas con discapacidad hemos evaluado el poco avance en esta materia y la continua falta de cumplimiento de la normativa de discapacidad, no siendo compensada por ninguna medida, proponiendo al Consejo Provincial la posibilidad de profundizar y dejar establecidas algunas líneas por las que proponer empezar. Es tiempo de realizar acciones que permitan mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad y la administración como uno de los agentes de más importancia para ello; primero por el mandato de la legislación vigente y posteriormente como un acto de responsabilidad social, por lo tanto hay que fijar prioridades, saber definir lo importante, lo esencial del servicio público que se tiene que ofrecer a las personas con discapacidad.

La comisión especial de empleo público ha tomado la responsabilidad de arrojar propuestas que mejoren la situación, de todas las personas con discapacidad y en especial las de Jaén. Donde adquiramos el compromiso de

las Administraciones de definición de principios y valores sobre los que construir la Norma, Reglamento u Ordenanza de acceso a la función pública de las personas con discapacidad.

El desarrollo de este trabajo nos ayudará a conocer mejor la realidad de las personas con discapacidad frente al empleo público. Profundizar en ese conocimiento y buscar el compromiso de agentes e instituciones; ahondar en la sensibilización; conseguir las mejores condiciones de accesibilidad en todo el proceso de selección e incorporación en condiciones de igualdad de oportunidades es otro de los objetivos de la comisión especial de empleo público

Los objetivos, principios y valores de esta guía están compartidos por todas las entidades miembros del Consejo Provincial, además la Guía tiene como objetivo constituirse en una referencia y una herramienta de gran interés para todas las administraciones públicas, una base para desarrollar un trabajo interno en la administración que suponga una real incorporación de las personas con discapacidad en la Administración.

Trasmitir la ilusión que todas las entidades miembros de la comisión especial han puesto en el desarrollo de la Guía y por lo tanto agradecer su implicación, demostrando una vez más que trabajando juntos y juntas el resultado es doblemente gratificante y se obtienen mejores resultados.

La Guía es el resultado del esfuerzo que durante casi un año han realizado un importante número de personas, de profesionales de las Entidades que conforman el Consejo Provincial.

Este documento es único y pionero en Jaén y promueve una acción imprescindible como es la inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración.

El conocimiento de la situación actual del nivel de empleos que existen en las distintas administraciones, la forma de acceso por la que han llegado, normativa aplicable, nivel de aplicación de la normativa, en OPE, Bolsas de trabajo, empresas o fundaciones públicas, promoción interna, etc no se ha podido concretar, por la ausencia de la toma del registro de los datos y por otra parte el hecho de no tener un Reglamento que contenga todas estas prescripciones, hace difícil evaluar en primer lugar y hacer seguimiento en segundo. Es verdad que cuanto más grande es la administración más cuestiones están desarrolladas y mejores garantías tienen las personas con discapacidad.

La Guía propone tomar una serie de medidas que hagan efectivo el precepto del cupo de reserva, por sí sólo no funciona, hay que analizar todo el proceso e incorporar medidas en aquellos pasos que van a impedir continuar



con el proceso a las personas con discapacidad y que casi siempre coinciden con fallos en la accesibilidad.

El documento quiere ir más allá e invitar a todas las administraciones que redacten cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública, como otra línea de creación de empleo de personas con discapacidad, es decir que se establezcan estrategias de acción sobre los retos y propuestas que nacen de esta Guía, que está basada, en el absoluto convencimiento de que una adecuada estrategia, adaptada a las necesidades específicas de apoyo y calidad en el proceso de acceso e incorporación al empleo, garantizará una efectiva igualdad de oportunidades y dará como resultado la verdadera incorporación laboral propuesta o planificada.

Por lo tanto la finalidad de la Guía es la de avanzar en la transformación de la metodología aplicada en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, aplicando el enfoque de la Convención de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

La Guía va a ofrecer la posibilidad de que la administración que lo considere despliegue líneas de actuación y propuestas para el logro de los objetivos:

- Profundizar en el conocimiento, realizar el análisis y diagnóstico sobre la realidad y situación del empleo público de las personas con discapacidad de Jaén: cuantas son, cómo se distribuyen en las distintas administraciones, si han accedido por la reserva, si se han desarrollado medidas de accesibilidad, nuevos retos para salvar necesidades actuales y emergentes, planificación del empleo público de las personas con discapacidad.
- Avanzar en lograr compromisos de las administraciones, los sindicatos y entidades sociales cuya implicación es clave para avanzar en este camino de transformación: agentes clave en la promoción y atención a las personas con discapacidad, así como en el diseño y desarrollo de actuaciones y políticas en todos los ámbitos en los que es preciso, con carácter transversal, esta transformación, generará condiciones, recursos y apoyos adecuados a las demandas y necesidades.
- Plantear propuestas de actuación idóneas y soluciones para conseguir más y mejores datos de inserción.

Todo ello desde la convicción de que conseguir condiciones efectivas para la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público es una cuestión vinculada a sus derechos humanos y de ciudadanía, sabiendo que cualquier avance en el empleo favorece: la vida autónoma, el ejercicio de su libertad de elección, su pleno desarrollo personal, su efectiva igualdad de oportunidades, inclusión y participación social. Tal como plantea la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, es básico el valor de las contribuciones que realizan las personas con discapacidad al bienestar general y a la diversidad de sus comunidades, por lo que la promoción del pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y su plena participación, tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de la sociedad y en la erradicación de la pobreza.

Esperamos que la Guía sea del interés de todo el mundo, personas con discapacidad, profesionales, etc y una herramienta de trabajo para las Administraciones que hagan posible concretarlo en medidas específicas de empleo de personas con discapacidad.

3.- JUSTIFICACIÓN

La necesidad de adaptación, las distinta forma en que lo necesitan las personas con discapacidad intelectual, la garantía de accesibilidad a la información y a la comunicación, los tiempos adicionales en las pruebas de selección, el espacio físico donde se desarrollan las pruebas selectivas, la preferencia en la elección de destino, pudiendo alterar el orden de prelación, así como la adaptación de los puestos de trabajo y la facilidad de acceso a la formación.

El seguimiento que deben hacer las administraciones públicas sobre el proceso de adaptación y evolución de la persona con discapacidad en su puesto de trabajo dentro de la administración.

La obligación de las Administraciones publicas de promover acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de las condiciones de acceso a la cobertura de puestos de empleo público.

Las dificultades encontradas en el cumplimiento o en la falta de desarrollo de medidas posibilitadoras han sido el motivo del desarrollo de la Guía para favorecer estas iniciativas en las administraciones de Jaén a través del Consejo Provincial de personas con discapacidad.



4.- MARCO LEGISLATIVO

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 personas con discapacidad y su inclusión social. BOE Nº 289 de 3 de Diciembre de 2013, artículo 37.

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que, el modo en que se estructura y funciona la sociedad, ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad.

Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

El impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas.

Como ya se ha demostrado con anterioridad, es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales o relacionales que, con

sus estructuras y actuaciones segregadoras, postergan o apartan a las personas con discapacidad de la vida social ordinaria, todo ello con el objetivo último de que éstas puedan ser partícipes, como sujetos activos titulares de derechos, de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

Se derogan:

a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Normativa Vigente:

- La Ley 1/1999 de 31 de Marzo de Atención a Personas con Discapacidad en Andalucía, es necesario una reforma de esta ley, estando en la actualidad redactado en borrador que vendría a derogar la actual.
- La Ley 26/2011 de 1 de Agosto de adaptación normativa a la convención Internacional sobre los derechos de Personas con Discapacidad.
- La constitución española. Artículo 49. Título 1 de los derechos y deberes fundamentales. Artículo 10. Artículo 97. Título VII: Artículos 103.3 y artículo 23.2.
- La ley 7/2007 de 12 de Abril, el Estatuto Básico del Empleado Público.
- El Real Decreto 2271/2004 de 3 de Diciembre, que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
- La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de Noviembre de 2000, de medidas contra la discriminación.
- El Decreto 93/2006 de 9 de Mayo. De ingreso al Empleo público de la Junta de Andalucía.
- El Real Decreto 1971/1999 de 23 de Diciembre. Procedimiento para el reconocimiento y calificación del grado de discapacidad.



- La orden del Ministerio de trabajo y seguridad social de 8 de Marzo de 1984. Baremo para el grado de discapacidad..
- El Real decreto 383/ 1984 de 1 de Febrero. De sistema de prestaciones sociales y económicas.
- El Real decreto 1414/2006 de 1 de Diciembre, de consideración de persona con discapacidad.

5.- RECONOCIMIENTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, vemos como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como ser “dependiente y necesitado “hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

En un breve recorrido histórico se puede observar, como las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad.

Durante mucho tiempo ha existido un desconocimiento, prejuicio y miedo a la diferencia, no siendo hasta final del siglo xx cuando se reconoce que el contexto social es uno de los factores determinantes en el nivel de las limitaciones que la persona presenta, pudiendo potenciarlas o mitigarlas.

Dar una definición de discapacidad no es fácil, porque existen en la actualidad, diferentes enfoques y perspectivas según la cultura y el compromiso para garantizar la inserción socio – laboral de este colectivo.

Para nuestro trabajo, dentro de la Comisión Especial del Consejo Provincial de atención a las Personas con Discapacidad, nos vamos a centrar en el marco legal y en 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 que considera en su artículo 4 que “ son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su

participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás “

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

Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio.

Es muy importante señalar que la Disposición adicional octava de la Ley 39 /2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia determina que los términos preexistentes como “ minusválidos “ y “ personas con minusvalía “ serán rechazados y deberán sustituirse por “ persona con discapacidad “ o “ personas con discapacidades “.

TIPOS DE DISCAPACIDAD:

Discapacidad física: Se podría definir como la ausencia o disminución de las funciones motoras o físicas, disminuyendo su desenvolvimiento funcional diario. El origen muchas veces está relacionado con la gestación, prematuridad del bebé o dificultades en el momento del nacimiento. En otras ocasiones viene derivada por lesiones medulares, traumatismos, accidentes, etc.

Discapacidad sensorial: Corresponde a las personas con deficiencias visuales, hipoacusia o a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. Existen determinados baremos para determinar el grado de discapacidad de estas personas. Las patologías de estas personas conllevan graves efectos psico – sociales, pues producen problemas de comunicación del paciente con su entorno y graves problemas de integración sociolaboral.

Discapacidad psíquica: Esto ocurre cuando una persona presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, que puedan ser previsiblemente permanentes. Puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar, trastornos generalizados del desarrollo, etc.

Discapacidad intelectual o mental: Aún no existe una calificación como tal para este tipo de discapacidad. El más conocido es el que utiliza la AAMR (American Association on Mental Retardation) en 1992 “Limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un



funcionamiento inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, criterios escolares funcionales, ocio y trabajo. Se ha de manifestar antes de los 18 años. Entre las causas podríamos citar: factores genéticos, errores congénitos del metabolismo, problemas perinatales, alteraciones del desarrollo embrionario, accidentes laborales, tráfico....

ORGANISMOS ENCARGADOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA DISCAPACIDAD:

En la Comunidad Autónoma de Andalucía son los Centros de Valoración y Orientación, los que tienen encomendada la tarea del reconocimiento de la discapacidad.

Los C.V.O se implantaron en España en 1978, habiéndose configurado las principales funciones como desarrollo de la Ley 13/ 1982 de 7 de abril, de integración social de las Minusválías y del Real Decreto 1971/1999 de 13 de diciembre, que regula el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

En Andalucía los C.V.O de personas con discapacidad se configuran, en el marco de los Servicios Sociales, con la estructura física y funcional de carácter público destinado a la valoración y orientación de las personas con discapacidad.

Dependen orgánica y funcionalmente de las correspondientes Delegaciones Provinciales de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, destinadas a la valoración y orientación de las personas con discapacidad..

NORMATIVA

- Real Decreto 1971 / 1999 de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- Decreto 258 /2005, de 29 de Noviembre de 2005, por el que se regula la organización y funciones de los Centros de Valoración y Orientación de personas con discapacidad en Andalucía.
- Ley 1 / 1999 de 31 de Marzo de atención a las personas con discapacidad en Andalucía.
- Real Decreto Ley 1 / 2013 de 29 de Noviembre.
- Pág. web Consejería de la Dirección General de Personas con discapacidad. Normativa.

VALORACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

El reconocimiento del grado de discapacidad está regulado por el Real Decreto 1971 / 1999 de 23 de diciembre y, en sus respectivos capítulos va presentando los baremos, calificación de discapacidad, grado de discapacidad y valoración de la misma.

La calificación del grado de discapacidad responde a características unificadas, así como a las discapacidades que presenta la persona, como en su caso, los factores sociales complementarios entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulta la integración laboral.

La valoración de la discapacidad, expresada en porcentajes, se realiza aplicando los baremos específicos que regula el citado Decreto. Para la determinación del grado de discapacidad el porcentaje obtenido se modificará, en su caso, con la adición de la puntuación obtenida en el baremo de los factores sociales complementarios, no pudiendo sobrepasar los 15 puntos. El porcentaje mínimo de valoración de la discapacidad sobre el que se podrá aplicar el baremo de factores sociales complementarios no podrá ser inferior a 25 puntos.

Reconocida la persona por el C.V.O, se dicta resolución expresa sobre el reconocimiento de grado, que tiene efecto desde el día de la solicitud, teniendo validez en todo el territorio nacional.

6.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La situación del mercado de trabajo en general, con independencia de que atravesase una situación coyuntural más desfavorable o que fuese de bonanza en la contratación y en la creación de empleo, presenta una serie de rasgos generales que se han ido estableciendo en las últimas décadas y que configuran un entorno que no puede obviarse a la hora de contextualizar la situación del mercado de trabajo de las personas con discapacidad en particular.

Según el tipo de discapacidad, las diferencias de dos individuos, cualesquiera que sean sus discapacidades; son tan grandes o tan pequeñas como lo puedan ser entre dos personas sin discapacidad, y a lo largo de su vida experimentan cambios (como pueda hacerlo cualquier otra persona) en sus funciones y limitaciones. Casi todas las generalizaciones hacia las personas con discapacidad son fruto de los prejuicios, con lo cual, no existen



actividades propias de personas con discapacidad, sino una forma de adaptar y prestar apoyo eficaz, de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo y potenciar las capacidades frente a las limitaciones para que puedan integrarse en el mercado laboral.

Las personas con **DISCAPACIDAD FÍSICA** representa el grueso de la población con discapacidad en España y sus niveles de inserción están muy marcados por el grado de afectación de la misma. Así es comparativamente más “fácil” la inserción de las personas con una discapacidad física cercana al 33% si no existen otros factores de exclusión social frente a aquellas personas que tienen limitada su movilidad y necesitan altos niveles de accesibilidad física fundamentalmente.

Se aconseja tener en cuenta como mínimo:

- La normativa expresa de discapacidad incorporando la legislación vigente de forma que se garantice la participación en igualdad de condiciones.
- El cumplimiento legislativo en la articulación del sistema de reserva.
- El establecimiento de medidas para el acceso al empleo temporal o bolsas de trabajo que tengan en cuenta a las personas con discapacidad.
- El reconocimiento de persona con discapacidad recogido al amparo de la Ley de igualdad de oportunidades regulado por el decreto 1414/2006 de 1 de diciembre, en las administraciones públicas de cualquier ámbito.
- La exención de tasas por derecho a examen.
- La petición del dictamen técnico laboral en el momento adecuado.
- La regulación de las adaptaciones de los procesos selectivos y la provisión de puestos de trabajo que incluyan y garanticen la intervención de los organismos competentes.
- La movilidad funcional y geográfica en la provisión de puestos en grandes dependientes.
- El establecimiento de estrategias de empleo con terceras empresas o entidades dentro del marco de la responsabilidad social.

Grandes son las dificultades que se plantean en el acceso al empleo de las personas con **DISCAPACIDAD INTELECTUAL**, en muchas ocasiones son tratarlos como niño/as eternos, actitudes infantilizadoras. Las entidades que los representan están haciendo verdaderos esfuerzos por evolucionar en el cambio de esta imagen social que condiciona de forma importante frente al empleo.

La incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual es clave para su integración social. No ayudan determinadas actitudes prejuiciosas que se han demostrado incorrectas, como el supuesto bajo rendimiento del colectivo. Esta es la razón por la que apenas se ha conseguido su integración en el mercado laboral ordinario y por la que los empleos del colectivo se concentran en el llamado empleo protegido y en determinados sectores o actividades.

A pesar de que desde hace tiempo se han puesto en marcha políticas dirigidas a facilitar el acceso de este colectivo al mercado de trabajo (centros especiales de trabajo, cuotas en el sector público y en las grandes empresas, bonificaciones...), lo que ha supuesto un aumento de las incorporaciones a la vida laboral, la mayoría de las personas con discapacidad intelectual no han encontrado empleo y en ocasiones hasta ni lo pretenden, dadas sus malas expectativas en el ámbito laboral. Las tasas de actividad, ocupación y paro son más desfavorables para los discapacitados y discapacitadas, en comparación con la población en general, y más aún en el sector de la discapacidad intelectual.

Una de las principales reivindicaciones en materia laboral que, desde la Entidades que trabajan con estas personas se viene demandando, es la reforma de los medios de acceso a la función pública para garantizar, no solo una cuota de reserva en los diferentes procesos selectivos, sino también unas pruebas adaptadas al colectivo. Sin este requisito es muy difícil, casi imposible, que las personas con alguna discapacidad de este tipo puedan competir con personas con otras discapacidades. En la mayoría de los casos las pruebas u oposiciones están basadas en capacidades en las que se encuentran en inferioridad de condiciones o para las que precisan unas condiciones que les sitúen en un plano de igualdad. Su capacidad resulta adecuada para el desempeño de determinadas funciones, siempre y cuando se prevean las adaptaciones adecuadas tanto en las pruebas como en los propios puestos de trabajo, pero la clave está en la fase de ingreso, ya que, haciendo hincapié en lo comentado anteriormente, si no existen pruebas específicas que puedan realizar las personas con discapacidad intelectual no tendrán las mismas oportunidades que el resto de colectivos para acceder a un puesto de trabajo.

Por este motivo se propone que:

- Los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico.



- Que la Administración añada cláusulas de naturaleza social en los procedimientos de contratación con la finalidad de aunar la razón económica con objetivos de interés general, ya que, la contratación pública, no solo es el instrumento para la ejecución de obras, establecimiento de servicios o prestación de suministros, sino también presenta una gran potencialidad para incidir en las políticas económicas y sociales.
- Que las entidades que trabajan estrechamente la orientación y el empleo con personas con discapacidad intelectual, puedan ser consultadas durante el procedimiento de realización de los informes de adecuación al puesto, proporcionando información del itinerario laboral y de las competencias de la persona candidata al puesto ofertado, de esta forma se garantiza un conocimiento más exhaustivo de la persona frente a cada empleo al que aspira.
- Sería muy interesante abrir un procedimiento para la valoración de la adecuación al puesto centrado en la persona, es decir, recabar vía informes o reuniones con entidades, toda la información posible para remover todos los obstáculos que pudieran observarse frente al desempeño del puesto, sin perder la perspectiva de las adaptaciones funcionales o técnicas del puesto del trabajo, que abran las oportunidades a las personas con discapacidad intelectual.

Las personas con **TRASTORNO MENTAL GRAVE** constituyen uno de los “grupos” que encuentran mayores dificultades de acceso a oportunidades reales de empleo.

Es una evidencia que la actividad productiva y el empleo en la comunidad suponen una estrategia clave para promover la recuperación y el logro de la plena ciudadanía entre las personas con enfermedad mental. Además, en contra de lo que una parte de la sociedad cree, un número importante de estas personas quieren y pueden trabajar. Sin embargo, la inmensa mayoría de quienes presentan este tipo de problemas, no logran emplearse o pierden su puesto de trabajo como consecuencia, por un lado, de su enfermedad pero también de distintas barreras, ligadas al estigma social, que implican según los casos a sus familias, a los profesionales que les atienden y al propio mercado laboral.

Desde las entidades que trabajan para la igualdad de oportunidades de estas personas se plantean la adopción de medidas frente al empleo público como:

- Realización de exámenes en grupos reducidos, evitando ambientes estresantes.
- Adaptación en el puesto en caso de turnicidad, adaptaciones temporales del puesto etc.
- Facilitar el acceso y la asistencia a citas sanitarias.
- Facilitar la asistencia del trabajador/a al servicio de orientación y apoyo al empleo especializado.
- Tener en cuenta la zona geográfica en la adjudicación de puestos.
- Flexibilidad en la incorporación laboral tras baja médica o durante el tratamiento.
- Campañas de desestigmatización en los lugares de trabajo.
- Creación de estructuras de apoyo y guía en el lugar de trabajo (coaching).
- Adaptación de las condiciones laborales (reducir presión del trabajador, incorporación gradual y progresiva, repartir cargas etc).
- Estudios periódicos del ambiente laboral procurando un ambiente saludable.

Por todos es sabido que la problemática principal con la que se encuentra **LAS PERSONAS SORDAS** son las barreras de comunicación, de ésta se deriva otra dificultad muy importante que afectará a las personas sordas como una constante, esta es la dificultad de acceso a la formación y al mercado laboral. Todo esto redunda en su calidad de vida personal, familiar, económica y social.

Como bien dice la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), hay tres aspectos en concreto, que dificultan el acceso al empleo:

➤ Los derivadas de la **COMUNICACIÓN**:

Dependiendo del tipo de deficiencia que posea el/la opositor/a sordo/a necesitará la presencia de un/a Intérprete de Lengua de Signos (es decir, la presencia de un profesional cuya función es transformar a la Lengua de Signos y a la lengua oral los mensajes que se transmitan en una u otra lengua).

➤ Los derivadas de la **NO ADAPTACIÓN** de las pruebas:

Existe un desconocimiento sobre cuáles son las distintas adaptaciones que pueden necesitar las personas sordas para la correcta realización de las



pruebas que componen los exámenes de acceso a la Administración Pública (autonómica o local), a lo largo de este documento, intentaremos dar pautas para su conocimiento.

➤ Las derivadas del **DESCONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS SORDAS:**

Existe un desconocimiento, por parte de los miembros de los Tribunales de Oposición, de las diversas peculiaridades y necesidades, esto produce un desconocimiento acerca de cómo se han de dirigir a las personas sordas.

Para que las pruebas de acceso al empleo público de las personas sordas respeten el principio de igualdad con respecto al resto de personas que se presentan, será necesario realizar una serie de adaptaciones:

➤ **PRESENCIA DE LA FIGURA DEL INTERPRETE DE LSE.**

Un Intérprete de Lengua de Signos Española (en adelante ILSE), es un profesional capacitado para servir de puente de comunicación entre las personas sordas y oyentes, y será el responsable de trasladar un mensaje de lengua oral a LSE y viceversa. En el caso de una oposición facilitará la comunicación entre los miembros del tribunal y la persona opositora sorda.

El ILSE deberá situarse en función de las características de la sala y de las necesidades de la persona sorda, ésta le indicará que ubicación es la más adecuada. La sala deberá estar bien iluminada, ya que el sistema de comunicación es visual.

De acuerdo con el código deontológico de la profesión de ILSE, se interpretará cualquier sonido o comentario que se produzca en la sala, además de estar obligado a hacerlo de forma neutral, fiel y guardando el secreto profesional.

➤ **OTRAS ADAPTACIONES.**

- Adaptación de tiempo. Según se recoge en el Real Decreto 2271/2004 por la que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, la adaptación del tiempo consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios, según considera la CNSE, este tiempo adicional debería ser como mínimo el doble del tiempo establecido para la realización de las pruebas.
- Se debe avisar al opositor sordo del tiempo que queda a través del ILSE.
- El texto del examen también debe adecuarse a las necesidades del colectivo sordo, en general, deben aparecer frases cortas y sencillas,

evitando los juegos de palabras, expresiones con doble sentido, frases hechas...

- Las preguntas que se realicen deben ser concretas.
- En cuanto a los exámenes de desarrollo, debemos explicar que las personas sordas tienen dificultades de expresión escrita y oral, por tanto recomendamos realizar exámenes tipo test.
- En el caso de que fuera necesario realizarlo obligatoriamente de forma escrita, sería el caso de los supuestos prácticos, habría varias opciones para adaptarlo al opositor sordo:
- Realizar la redacción con frases cortas expresando las ideas principales.
- Redactar el texto, y luego poder subsanar los errores a través de una exposición en LSE de la persona sorda acompañada por el ILSE.
- En el caso de pruebas orales, siempre se realizarán en LSE interpretadas al oral por el ILSE.

➤ **UBICACIÓN DE LA PERSONA SORDA EN LA SALA EN EL PROCESO DE OPOSICIÓN:**

- Si la persona sorda lo desea, podrá hacer la prueba en un aula independiente, por tanto si es necesario se deberá habilitar un espacio para tal efecto.

➤ **INSTRUCCIONES DE LA PRUEBA:**

Se recomienda al tribunal seguir las siguientes pautas:

- Explicar las instrucciones de forma clara, y a ser posible, de forma visual, recogerlas en la pizarra o tablón. Utilizando así todas las vías de información posible. También aconsejamos repartir las instrucciones por escrito.
- Dirigirse la mirada siempre a la persona sorda, y no al intérprete, ya que la comunicación se establece con el primero, y el segundo es simplemente un puente de comunicación.

Hablar despacio y de forma clara para que el ILSE tenga tiempo suficiente para interpretar la información fielmente.



7.- PROCEDIMIENTOS A SEGUIR PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS EN EMPLEO PÚBLICO

7.1.- Realización de convocatorias extraordinarias.

La ley establece que se podrán establecer convocatorias extraordinarias dirigidas exclusivamente a personas con discapacidad con independencia de la reserva que se fije en las convocatorias ordinarias. Esta medida está dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades paliando las desigualdades que se producen por ejemplo, al no hacer la reserva sobre el cómputo general de plazas convocadas en la oferta de empleo público anual, sino por plazas convocadas en cada categoría, perdiéndose así, plazas en la reserva.

Así mismo, la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, contempla la posibilidad de realizar convocatorias independientes a las ordinarias, las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones que se necesiten, el número de plazas previstas en estas convocatorias si serán las mismas que las previstas en el cupo de reserva para personas con discapacidad.

También se podrán hacer convocatorias independientes para personas con discapacidad intelectual, en las que, en atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, en las convocatorias se podrá establecer la exención de algunas de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de poder posibilitar el acceso efectivo al empleo público de personas con retraso mental leve o moderado. Los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que las personas poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las funciones propias del puesto de trabajo. Las personas que participen en estas convocatorias no podrán hacerlo en ningún otro turno de la misma oferta.

7.2.- Redacción positiva del requisito de compatibilidad funcional.

En lugar de formular la tradicional exigencia de “no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”, se recomienda formular el requisito de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del cuerpo/ escala/ puesto al que se aspira, en línea con lo que establece la disposición adicional decimonovena de la ley 23/1988, de 28 de Julio, de Modificación de la ley de Medidas para la reforma de la Función de Pública.

7.3.- Revisión de casos dudosos en lo concerniente a la compatibilidad funcional.

En las convocatorias deberá quedar expresamente establecida la previsión de que, cuando el Tribunal o Comisión de Selección tenga dudas razonables sobre la compatibilidad funcional de un/a aspirante, podrá consultar a los órganos competentes, sin que por ello se interrumpa el proceso selectivo.

7.4.- Especificación cuando se opte al cupo de reserva.

En los impresos de solicitud de las convocatorias de Empleo Público, deberá habilitarse una casilla para quienes opten a plazas de reserva para personas con discapacidad.

Como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde se desarrollen.



8.- PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE EMPLEO PÚBLICO EN TODAS LAS ADMINISTRACIONES

8.1.- Medidas Universales:

Las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad deben ser aplicadas para las diferentes modalidades de empleo público de funcionarios, personal estatutario y laboral, para la generalidad de los cuerpos y escalas de funcionarios y categorías de personal laboral de las administraciones públicas y en los procesos selectivos de nuevo ingreso, en los de promoción interna, en la provisión de interinos y en la contratación laboral.

Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas y/o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodo de prácticas se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempos y medios para su realización.

8.2.- Solicitud de acceso:

En las ofertas públicas de empleo se debe establecer el procedimiento a seguir por aspirantes con discapacidad. Los impresos de solicitud deben recoger indicaciones para que puedan hacer constar si optan por el cupo de reserva, si solicitan adaptaciones de tiempos y medios en la realización de las pruebas con especificaciones del motivo y clase de esta, para asegurar que las personas con discapacidad puedan participar en condiciones de igualdad.

8.3.- Constitución de los tribunales:

Regulado en el Real decreto 2271/2004 de 12 de abril. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

8.4.- Publicidad accesible de las convocatorias:

Las convocatorias deberán publicitarse de forma que la información sea accesible a todas las personas, se recomienda crear una oficina de información en las administraciones públicas, para la participación en procesos selectivos. El medio de difundir la información a de ser, así mismo, accesible.

8.5.- Cupos de reserva:

Se debe fijar el porcentaje de reserva del total de la convocatoria, el número de plazas o puestos que se reservan en cada cuerpo, escala o categoría afectados por la oferta de que se trate. Conviene que la reserva se distribuya de modo parejo en los distintos cuerpos, escalas, grupos y especialidades. Para los casos en que esto no sea posible, por el escaso número de plazas o puestos convocados en ciertos cuerpos, escalas, grupos o especialidades, o por las exigencias de algunos de estos (policía, bomberos), la reserva deberá intensificarse en los restantes de modo que el número total de plazas o puestos reservados represente al menos el 3% del total de los convocados. En el mismo sentido, cuando las ofertas de empleo público comprendan un número de plazas insuficiente para el 3% sea igual o superior a la unidad, se deberán computar al efecto de la reserva las ofertas de 2 o más años.



Las convocatorias de empleo público recogerán un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, así como aquellas personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez. (Ley 53/2003, de 10 de Diciembre, sobre empleo público y discapacidad y 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).

La Junta de Andalucía, a través de DECRETO 93/2006, de 9 de mayo, sobre 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, establece un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, con grado de discapacidad sea igual o superior al 33%, en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía. Estableciendo en las Ofertas de Empleo Público una reserva del total de plazas que se oferten, tanto de acceso libre, como de promoción interna del personal funcionario y de promoción para categorías profesionales del personal laboral, un cupo no inferior al 5% para ser cubiertas entre personas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Siempre que la Oferta de Empleo Público lo permita, la reserva se practicará de la siguiente forma:

- a)** Un mínimo del 4% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en retraso mental leve o moderado.
- b)** Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad que tenga origen en retraso mental leve o moderado, en las condiciones que se indican en el presente Decreto.

El sistema de reserva de plazas se articula de la siguiente manera:

Si la puntuación de las personas con discapacidad supera a la puntuación obtenida por los aspirantes del turno general y si hubiesen superado los ejercicios correspondientes, pero no hubiesen obtenido plaza, será incluido en el turno general o acceso general por su Orden de puntuación.

Si las plazas cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 3 % de las plazas que se han convocado, se acumularán al 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%.

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

Se dará un tratamiento diferente a los dos turnos durante el procedimiento selectivo en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante al finalizar el proceso se elaborará una lista única en la que se incluirán las personas tanto con discapacidad como sin ella ordenados por la puntuación obtenida, con independencia del turno por el que hayan optado.

También regula este Real Decreto la reserva de plazas en procesos de promoción interna, se establece un 5% de las plazas de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad dentro de las plazas reservadas a promoción interna. Estas plazas si quedan desiertas se acumularán a las de turno ordinario.

El Real Decreto 248/2009, de 27 de Febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009, en el artículo 5 establece 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, 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 personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad así como la compatibilidad en el desempeño de las funciones, de modo que, progresivamente, se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración General del Estado. Del 7 por ciento de plazas reservadas, el 2 por ciento lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% para personas con discapacidad física o sensorial. El 7 por ciento de reserva antes mencionado, se aplicará en los mismos términos en las convocatorias de acceso libre y promoción interna, así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.

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. 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.

En el anexo I 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.



Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general, adicionándose al cupo de la oferta del siguiente año, hasta un límite máximo del 10 por 100.

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

El 10 de Febrero de 2014, el CERMI, hace una propuesta para regular la reserva en empleo público a propósito de la Ley General de Discapacidad. Se propone el siguiente texto:

"En todas las bolsas se reservará el 7 por ciento para personas con una discapacidad, consideradas como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, siempre que el informe expedido por el órgano competente en la materia, que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados. En cualquier caso la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de la bolsa lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual, en los puestos que se determinen como más idóneos a sus capacidades, y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad."

8.6.- Informes de Adecuación al puesto:

El Decreto 536/2008, de 30 de Diciembre, establece, entre las funciones de los Centros de valoración, la de emitir dictamen vinculante sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y actividades correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales radicadas en el territorio Andaluz.

El decreto 258/2005, de 29 de noviembre, por el que se regulan la organización y funciones de los Centros de valoración y Orientación de

personas con discapacidad en Andalucía, aconseja desvincular a los centros de valoración y Orientación de algunas de las funciones otorgadas por la normativa a los equipos multiprofesionales en materia de integración laboral, para ser asumidas por el Servicio Andaluz de Empleo. Prevé la creación de una Unidad de Seguimiento y Evaluación Laboral, órgano que colaborará con el SAE en el seguimiento y evaluación de procesos de inserción en el ámbito laboral de personas con discapacidad, así como, en las posibles repercusiones, que, sobre la discapacidad de los trabajadores/as, pudiera ocasionar el desempeño de las tareas que requiera el puesto de trabajo, tanto en el mercado ordinario como en el ámbito del empleo protegido.

El Real Decreto 1414/2006 de 1 de Diciembre, que determina la consideración de persona con discapacidad, al amparo de la ley de igualdad de oportunidades, amplía el concepto no solo a los reconocimientos por los centros de valoración, sino también a los pensionista de la Seguridad Social en los grados de incapacidades permanentes totales, absolutas y gran invalidez, sin necesidad de expediente de valoración en el anterior organismo, o con un grado inferior, generándose un vacío legal.

Las personas con discapacidad que opten en las convocatorias públicas de empleo por el turno reservado, deberían poder aportar el certificado de adecuación al puesto demandado, en el momento de la incorporación al mismo, en favor de la igualdad de oportunidades, una vez que pueda hacerse un análisis del puesto de trabajo, lo cual no existe en las convocatorias de plazas ofertadas en inicio.

La petición de este informe en el momento de la solicitud de participación en el proceso selectivo, puede producir graves perjuicios para la persona solicitante, en primer lugar, si no tiene un expediente abierto en los centros de valoración competentes, puesto que debe iniciar el procedimiento, no cumpliendo el plazo de solicitud de convocatoria en muchos casos, en segundo lugar, la persona desconoce el puesto al que se incorporará, siendo más rigurosa y justa la emisión de este documento cuando el puesto esté definido en el momento de la incorporación al mismo. Además se pueden desbordar a las administraciones competentes cuando quizás la persona no supere el proceso convocado o sea excluida por otros motivos.



8.7.- Exención de tasas:

Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social, en el artículo 17 de Tasas por derechos de examen, se modifica el apartado cinco del artículo 18 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, donde se contempla que quedarán exentas del pago de la tasa, las personas con discapacidad igual o superior al 33%.

En el ámbito estatal y en el de la Comunidad Autónoma, las personas con discapacidad están exentas del pago de la tasa por derecho a examen o realización de pruebas selectivas. La tasa se abona en el momento de solicitar la inscripción en las pruebas selectivas.

Las Administraciones provinciales y locales deberán asumirlo en sus ordenanzas y reconocer el derecho para que sea efectivo en sus procesos selectivos igualará en este apartado indicación de que el solicitante especifique las adaptaciones que necesita y los motivos de las mismas.

A quienes soliciten estas adaptaciones no debe exigírseles que acrediten su discapacidad en el momento de presentar la solicitud de participar en el proceso selectivo.

8.8.- Adaptación de medios y tiempos para la realización de pruebas:

Solicitud de Adaptaciones:

En los impresos de solicitud deberá habilitarse un apartado en el que los aspirantes con discapacidad, para la realización de pruebas, puedan indicar su petición para que se arbitren adaptaciones de tiempos y/o medios.

Figurará en este apartado la indicación de que el aspirante especifique las adaptaciones que necesita y los motivos de las mismas.

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 las asistencias y apoyos y de los productos de apoyo y/o tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas en las que participen, 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 se desarrollen.

Asesoramiento Técnico para las Adaptaciones:

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.

Este texto, incorpora en las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, la adopción, para las personas con discapacidad que lo soliciten, de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables de medios y tiempos atendiendo a las dificultades específicas que la persona pueda tener para la realización de las pruebas.

El objeto de esta orden es establecer los criterios generales para determinar las adaptaciones consistentes en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad.

La presente orden será de aplicación en los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al que se refiere el artículo 1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, teniendo carácter supletorio para el sector público no incluido en el citado artículo.

Para asegurar la participación en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, en los procesos selectivos, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerán para los aspirantes con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones de tiempo necesarias para su realización. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que las personas interesadas deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que han de reflejar las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso de selección. En tal caso, y a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, el/la candidata/a adjuntará el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad competente, acreditando de forma fehaciente, la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado reconocido.



La valoración de concesión de tiempos se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventaja. 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, correspondiendo a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva. BOE núm. 140 Martes 13 junio 2006 22531 3. 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 en condiciones de igualdad, se establece el Baremo denominado «criterios generales para las adaptaciones de tiempos, prueba oral y/o escrita según deficiencias y grados de discapacidad», que figura en el Anexo de la presente Orden.

El órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas. Asimismo, 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 y Asuntos Sociales. 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 (Ceuta y Melilla) o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente, Dictamen Técnico Facultativo. Asimismo, podrán requerir a los citados órganos, la emisión, previo conocimiento de las exigencias de las pruebas, de los medios disponibles aceptados por el órgano de selección y de las capacidades del aspirante, informe en relación con la necesidad de adaptación de tiempos para el desarrollo de la prueba selectiva, haciendo constar necesariamente: a) Idoneidad de adecuar la prueba y tiempos recomendados. b) En su caso, consideraciones técnicas.

Los órganos técnicos correspondientes deberán remitir los dictámenes o informes a que se hace referencia en este apartado, en el plazo máximo de un mes.

Los órganos de selección resolverán, en todo caso, los supuestos no incluidos en la presente Orden que puedan surgir de acuerdo con los principios de legalidad y equidad.

Está orden recoge una tabla de adaptaciones de tiempos según deficiencia y grado de discapacidad para ejercicios cuya duración sea superior a 60 minutos, que podrá ser consultada en el BOE número 140 de 13 de Junio de 2006 página 22530.

9.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado, las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones que los demás aspirantes.

9.1.- Orden de adjudicación

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

En el supuesto de convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad, esta alteración del orden de prelación no se producirá cuando las plazas hayan quedado identificadas en la convocatoria a nivel de localidad y el candidato deba optar por un ámbito territorial en su solicitud y este ámbito le obligue durante todo el proceso selectivo.



9.2.- Adaptación de puestos

1. En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en procesos de provisión o en las convocatorias para la contratación de personal laboral temporal, el nombramiento de funcionarios interinos y la constitución de relaciones de candidatos, las personas con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. A la solicitud se deberá acompañar un informe expedido por el órgano competente en la materia, que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados.

En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

2. 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, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.

9.3.- Empleo con apoyo

El empleo con apoyo es una modalidad de empleo que implica la integración de personas con discapacidad y/o especiales dificultades de inserción, mediante la provisión de los apoyos necesarios (dentro y fuera del lugar de trabajo) durante toda su vida laboral. Las condiciones del empleo (tareas, funciones, sueldo, etc.) deben ser equiparables a las de cualquier otra persona trabajadora (EUSE, 2010; Jordán de Urríes & Verdugo, 2003). El concepto de apoyo incluye cualquier forma de ayuda personal facilitada a la persona trabajadora o a quien la contrata en el puesto de trabajo (si nos referimos a empleo en empresa ordinaria).

Las características del empleo con apoyo son: flexibilidad, grado e intensidad variable según las necesidades de las personas y de las empresas, duración ilimitada en todo el proceso de inserción, pero también en la

adaptación al puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo. Es decir, que el apoyo se presta en el desarrollo de toda la carrera profesional de la persona (promoción, capacitación, etc.).

➤ **¿Cómo se realiza la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual desde el Empleo con Apoyo?**

El objetivo de conseguir el mayor nivel de autonomía y vida independiente de las persona con discapacidad intelectual, hace vital que la obtención de un empleo sea un paso importante en la vida de estas personas.

Para insertar a estas personas en el medio laboral se lleva a cabo lo que se denomina el EMPLEO CON APOYO. Los programas de empleo con apoyo incluyen periodos de formación previos a la incorporación laboral. Esta formación incide de forma especial en las habilidades de autonomía personal y social que se requieren para manejarse adecuadamente en su futuro puesto de trabajo.

- El preparador laboral es la persona que, ayuda en todo momento a que la persona con discapacidad intelectual aprenda y realice sus tareas laborales de forma eficaz.
- El preparador laboral estará en el lugar de trabajo, mediando entre la persona con discapacidad intelectual y los demás trabajadores/as.
- El preparador laboral ofrece al trabajador/a que lo necesite, el apoyo necesario para su adaptación al puesto de trabajo, desde la preparación para el desarrollo de las habilidades y tareas necesarias hasta el seguimiento y acompañamiento en el puesto de trabajo.

En un primer momento, se realiza un acuerdo de prácticas mediante un convenio de colaboración entre la empresa y las Entidades que trabajan con estas personas. En esta primera fase se cuenta con el apoyo del preparador laboral, que se encargará de su en el puesto de trabajo, SIN QUE ESTO SUPONGA COSTE ALGUNO PARA LA EMPRESA.

Después de este periodo de formación, cuando la persona termina sus prácticas con éxito, se estudia su inclusión en la plantilla de la empresa contando en todo momento con el apoyo del preparador laboral.

Una vez contratada, la empresa seguirá con el apoyo del preparador laboral, que realizará un seguimiento de forma periódica y continua, o que acudirá a la empresa cuando a ésta le sea necesario (en caso de que haya algún problema, o se realicen cambios en las tareas...).El preparador laboral seguirá visitando la empresa de forma intermitente y a lo largo de la duración del contrato .La empresa podrá solicitar al preparador cuando le sea necesario (por motivos citados anteriormente).



➤ **Principios de la metodología del empleo con apoyo:**

- Se establece que la colocación es previa al entrenamiento “aprender el trabajo trabajando”, por lo que se aboga por la formación directa en el puesto de trabajo “colocar, formar, mantener”.
- Necesidad de dar más oportunidades a quienes más lo necesitan: discriminación positiva y rechazo cero como principios básicos para favorecer a las personas con más necesidades de apoyo. No se realiza una selección eligiendo solamente a quien tiene más posibilidades de éxito, sino que se dan oportunidades a quienes quieran trabajar, tratando de realizar el mejor emparejamiento posible entre las capacidades y expectativas de la persona y las posibilidades y demandas del puesto. Esto no deja de ser controvertido ya que choca con el empleo competitivo, lo cual deja de ser un obstáculo cuando la empresa abraza el concepto de responsabilidad social corporativa.

➤ **¿Cómo es el empleo con apoyo para personas con trastorno mental?**

Los elementos fundamentales del apoyo para personas con trastorno mental tienen que ver con (Verdugo & Urríes, 2003):

- Desarrollar una planificación adecuada y centrada en cada persona, minimizando las limitaciones y potenciando sus capacidades.
- Ser flexibles en el diseño de puestos de trabajo, condiciones laborales (horarios, jornada, etc.).
- Utilizar apoyos naturales (familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.) como herramientas de integración, minimizando la presencia de especialistas.

Además, en el diseño de los soportes del Empleo con apoyo para personas con trastorno mental, deben tenerse en cuenta ciertas peculiaridades propias del colectivo:

- Ciertas dificultades relacionadas con la motivación suelen estar presentes (R.E. Drake & Bond, 2008; Mueser & McGurk, 2004).
- La intensidad de los apoyos necesarios es variable en cada momento del proceso de inserción y se determinará en función de las necesidades de las personas.
- La coordinación entre los servicios de inserción laboral, los servicios de salud mental y de rehabilitación psicosocial comunitarios incide en la inserción y mantenimiento del empleo (G. R. Bond et al., 2001; Kopelowicz & Liberman, 2003).
- El trabajo constante sobre el ajuste laboral.
- El apoyo en la relación con compañeros y superiores en el puesto de trabajo.

9.4.- Ajustes razonables:

Son, según 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, en su artículo 2, define a efectos de esta Ley, en el apartado m), las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Evidentemente no se podrían entender los ajustes razonables sin el enfoque de la Igualdad de oportunidades entendiéndola como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. De esta forma se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva y se establece como uno de los mecanismos básicos para la aplicación de la Ley General de las personas con discapacidad.



➤ **Ajustes razonables en el ámbito laboral**

Los ajustes razonables para adaptación del puesto de trabajo dirigidos a las personas con discapacidad se pueden valorar a partir del análisis del entorno sociolaboral.

La revisión conceptual, legislativa y de intervención respecto a las adaptaciones de puestos de trabajo para la inserción laboral de personas con discapacidad, permite identificar ámbitos de mejora de aplicación y la concreción del término.

Habría que entender como definición de razonable la de eliminar aquellos factores ambientales que limitan el desarrollo de las capacidades de una persona en un puesto de trabajo (y que a menudo se trata tan solo de suprimir barreras o realizar pequeños cambios en el entorno físico donde se desempeña el puesto de trabajo). En la idea de Ajuste razonable estarían implicadas las nociones de "Diseño para todos" y de "Accesibilidad universal", desarrollados en la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Se define el Diseño para Todos, como la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, productos, servicios, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

Se define la Accesibilidad Universal, como la condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de "diseño para todos"; y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. Ambos términos configuran un primer ámbito de actuación para acotar y concretar las actuaciones necesarias para que una persona con discapacidad, acceda a un puesto de trabajo, ejerciendo su derecho al empleo, en un entorno que no impida el ejercicio de este derecho (en su diseño, en su desarrollo y en su concepción) y con los medios necesarios para su desempeño en una situación de equidad.

➤ **La necesaria utilización de ajustes razonables.**

La Directiva 2000/78/CE contempla la necesidad de que los empresario/as adopten **medidas adecuadas, ajustes razonables**, para **garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral**. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, norma de transposición de la citada directiva, introdujo una serie de medidas para la aplicación del principio de igualdad de

trato y no discriminación, entre otras causas, por razón de discapacidad, complementando así lo establecido para el ámbito laboral en la Ley General de discapacidad del año 2013.

Se podría decir que la transposición no ha sido suficiente ya que no se ha desarrollado suficientemente el ámbito de aplicación de las medidas propuestas, ni el contenido de la obligación de realizar ajustes razonables. En todo caso, la adaptación de horarios, la posibilidad de alternar trabajo presencial y teletrabajo o la opción por un contrato a jornada parcial, deberían considerarse como parte de los ajustes razonables cuya utilización incrementaría el acceso y la calidad en el empleo de las personas con discapacidad.

➤ **Enfoques en la adaptación del puesto de trabajo. Acotación y desarrollo del término:**

El tratamiento dado por las ciencias de la salud, en el ámbito de la terapia ocupacional, tiene un enfoque del ajuste del puesto de trabajo que tratará de aprovechar las capacidades y funciones de las que dispone la persona para poder crear a su alrededor un ambiente en el que no esté en desventaja a la hora de desempeñar sus funciones. Desde esta óptica, un catálogo de productos técnicos puede ofrecer un panorama general de distintos ajustes posibles para un puesto de trabajo concreto.

Por otra parte los servicios de intermediación dirigidos a las personas con discapacidad vienen trabajando hace años con distintas variaciones del "**Método Estrella**" que se basa, por un lado en establecer un perfil de capacidades de la persona demandante de empleo y, por otro realizar un análisis de los distintos puestos de trabajo de los que disponen de ofertas. Al cruzar los datos de ambos lados, mediante una aplicación creada a tal efecto (el "Estrella" del IMSERSO o, por ejemplo en la Comunidad de Madrid el "Voil" o el ErgoDis/IBV en la Comunidad Valenciana) aparecen ofertas de empleo para la persona o candidatos a una oferta para el empleador/a. En la medida en que el trabajo de análisis previo esté correctamente hecho, es una estrategia que puede ser de gran efectividad, pues tiende a evitar un gran desajuste entre las capacidades y el puesto al que se deriva a la persona además de prevenir los riesgos de enfrentarse a determinadas condiciones ambientales.

Parece razonable suponer que lo más efectivo sería contar con ambos enfoques a la hora de realizar el ajuste del puesto de trabajo.



a) Qué se puede considerar razonable:

El principal problema al que se enfrenta una persona con discapacidad a la hora de solicitar la adaptación de un puesto de trabajo es la ambigüedad del propio concepto. De entrada, la idea de razonable implica subjetividad, ya que es evidente que lo que es "razonable" para una persona puede no serlo en absoluto para otra y muy especialmente cuando están en juego gastos e inversiones económicas.

Por lo tanto no hay un conjunto de criterios que permita al empleador y al empleado poder servirse de ellos para saber a ciencia cierta que se espera que sea un "ajuste razonable del puesto de trabajo".

Por un lado el vacío al respecto permite al empleador/a que tenga una estrategia reactiva, pues basándose en el principio *nullum crime sine lege* (donde no hay ley no hay delito) puede permitirse considerar irrazonable cualquier ajuste que le suponga algún costo o molestia hasta que no haya disposiciones, normativa o legislación que le obligue a aceptar lo contrario.

Consciente o inconscientemente se pueden crear puestos de trabajo que no faciliten el acceso universal a cualquier tipo de persona y que como consecuencia discriminen a las personas con discapacidad desde la argumentación de que el ajuste a posteriori del puesto no es razonable.

❖ Las infinitas posibilidades de ajuste:

No hay dos personas que presenten exactamente el mismo grado de afectación y el mismo conjunto de capacidades y de dificultades a la hora de desarrollar las actividades de la vida cotidiana y de involucrarse en distintas situaciones vitales. Ello supone que lo que lo que es un ajuste razonable para una persona no lo es para otra.

Sistematizar agrupando las distintas discapacidades en una clasificación, como de hecho hace la Organización Mundial de la Salud en su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001), no puede ser completa por más exhaustiva que se pretenda hacer, y hace infinita la tarea de cruzar toda posible discapacidad (o más bien persona con discapacidad, con todos los factores personales y contextuales que la rodean) con cualquier posible ocupación.

Debido a ello es por lo que la legislación no puede ir más allá de unas indicaciones de los límites en los que se puede realizar el ajuste del puesto de trabajo y es función de los gobiernos, los agentes sociales y de las entidades que representan a las personas con discapacidad realizar un esfuerzo por conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad.

En esta línea, la Orden PRE/1822/2006 de 9 de junio, regula los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, y adjunta una tabla orientativa de tiempos adicionales para la realización de una prueba de examen de 60 minutos.

La falta de aplicación de las normas sobre eliminación de barreras arquitectónicas y accesibilidad universal a la hora de considerar el ajuste de un puesto de trabajo se puede incurrir en la trampa de partir de la situación ilegal del incumplimiento de las normas en materia edificación civil y de acceso a los espacios públicos recogidas en las leyes.

Cumplir con la legislación de accesibilidad no puede ser el ajuste razonable (por más que no sea irrazonable hacer las modificaciones necesarias para cumplir con la ley). Más bien la accesibilidad es el "kilómetro cero" a partir del cual empezar a medir lo que es una adaptación razonable. Si una barrera insalvable impide el acceso a un establecimiento público, tanto para el cliente como para el trabajador/a potencial, no debe ser computado como un ajuste razonable la eliminación de la barrera, si no su incumplimiento, como el delito que es, con la sanción pertinente que la ley establezca para estos casos.

El problema de aplicación de la Ley General de los derechos de personas con discapacidad viene dado otro margen en la **Disposición final tercera. Desarrollo reglamentario.**

1. El Gobierno, previa consulta al Consejo Nacional de Discapacidad y a las comunidades autónomas, dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, según lo previsto en el artículo 29, para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad.

En este caso lo razonable viene de ponderar en qué momento no es razonable seguir posponiendo la eliminación de una barrera cuando queda aún un plazo razonable o un desarrollo sin que ello se convierta en un delito.

b) Coste-beneficio:

Finalmente uno de los criterios que parecen más sólidos a la hora de considerar qué es razonable en el ajuste del puesto de trabajo es el criterio puramente económico con lo que un coste económico "excesivo" puede ser razón para no abordar la adaptación.



Cuestiones que pueden ser tenidas en cuenta a la hora de ponderar esta cuestión: Que se establezca una ayuda directa de 900 € por trabajador/a (1800 € en el caso de los Centros Especiales de Empleo) no quiere decir que esta sea la cantidad razonable "límite", pues el/la trabajador/a aporta otros beneficios económicos para el empleador/a a través de deducciones en la cuota a la Seguridad Social y bonificaciones directas que pueden representar casi la mitad de su nómina y, además debe tenerse en cuenta los beneficios derivados de su propia actividad productiva en la empresa.

Por parte de las administraciones públicas debe computarse también la reducción de costes que representa indirectamente la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

El coste para la empresa pública o privada en la mejora de las condiciones de accesibilidad y de la mejora para el acceso al mercado de trabajo puede considerarse una inversión a medio plazo en una sociedad más próspera y, por lo tanto, más rentable incluso desde el punto de vista del empresario.

➤ **Buenas prácticas de referencia para el ajuste razonable del puesto de trabajo:**

Mostramos algunas aplicaciones prácticas que pueden considerarse como referencia:

DTOS DE LA NOMBRE DE LA EXPERIENCIA ErgoWork del Instituto de Biomecánica de Valencia

Análisis y adaptación de puestos de trabajo en personas con discapacidad.
www.ibv.org

DESTINATARIOS Trabajadores con discapacidad y empleadores

SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA

Existe un acuerdo de colaboración entre la Administración Pública y el Instituto de Biomecánica de Valencia que realiza los estudios de adaptación del puesto de trabajo para las empresas sin coste alguno adicional para éstas.

Una de las conclusiones extraídas es que el coste de la adaptación de un puesto de trabajo puede ser bastante reducido. Un 40% de los estudios

realizados no han supuesto ningún coste en absoluto para la empresa y se han limitado a una reordenación del mobiliario y de elementos espaciales u organizativos (tareas, protocolos de trabajo, ubicación de distintos elementos...) y hasta un 90% de las adaptaciones suponían un coste inferior a la subvención concedida por la administración (900 €) para estos fines. **OTORA**

APMIB de la Asociación de empleados de Iberia Padres de Minusválidos www.apmib.com **CTICA**

Es un servicio integral que aborda desde la atención temprana y actividades prelaborales y de ocio, hasta distintas modalidades de empleo protegido (centros especiales de empleo y enclaves laborales) así como puestos de trabajo dentro del empleo ordinario.

Proyectos ALTER de Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica www.cocemfe.es

En el medio rural de España se han llevado a cabo experiencias de desarrollo de metodología a medida de personas con especiales dificultades de inserción debido a circunstancias de multiexclusión basa en el desarrollo de itinerarios muy personalizados.

La clave del éxito en la inserción laboral es desarrollar herramientas flexibles que permitan una intervención individualizada. Es necesario que la intervención acompañe desde a la persona desde el trabajo en capacidades prelaborales hasta su inserción plena en el mercado de trabajo. La intervención debe ser proactiva, desplazándose ella técnico/a hasta el propio domicilio o centro de trabajo para realizar la intervención.

ONCE

Investigación como vía de normalización: prioridades desde la perspectiva de los/las profesionales de atención directa a personas con discapacidad visual. www.once.es

La ONCE estudia y analiza el puesto de trabajo de forma gratuita y proporciona los productos técnicas sin coste alguno para el empleador.

La adaptación del puesto de trabajo es máximamente eficaz al ir acompañada de un trabajo de investigación y desarrollo en materia de productos técnicos.

Los **CRL (Centros de Rehabilitación Laboral)**, dirigidos a las personas con enfermedad mental crónica realizan un trabajo basado en un esquema similar de estudio de capacidades laborales, adaptación del puesto y acompañamiento en la empresa normalizada, además de una tarea previa de



preparación en aquellas necesidades concretas que tenga cada individuo (pautación de la medicación, entrenamiento de habilidades sociales, etc.)

Proyecto Aptra de la Fundación ONCE

http://aptra.discapnet.es/aptra/asp/QueEs_2.aspx

http://aptra.discapnet.es/aptra/Manuales/GUIA_DE_APLICAC

[ION_TECNICA_DE_ACCESIBILIDAD_A_LOS_CdT.pdf](http://aptra.discapnet.es/aptra/Manuales/GUIA_DE_APLICACION_TECNICA_DE_ACCESIBILIDAD_A_LOS_CdT.pdf)

Desarrollar una aplicación accesible on-line a través de la página de Discapnet que facilite la adaptación de puestos de trabajo y la evaluación de ajustes. Se ha realizado a través del análisis ergonómico de cien puestos de trabajo distintos teniendo en cuenta distintos métodos de análisis. Se realizó una evaluación funcional que tenía en cuenta los requerimientos de las tareas asociadas a las funciones de cada puesto y las capacidades de los/las trabajadores/as y se señalaron los desajustes existentes recogiendo la información de las adecuaciones que se hubieran utilizado o aportando.

Estas recomendaciones iban desde la incorporación de productos técnicos, incluyendo mobiliario, hasta modificaciones de entorno o de la organización del trabajo.

Ejemplos internacionales

Centros de asistencia técnica (ADA Centers) Estados Unidos www.adata.org

Entre otras funciones y servicios que prestan, elaboran informes por distintas tipologías de discapacidad o enfermedad (asma, VIH...) permiten conocer las condiciones ambientales que son desfavorables para estos colectivos y el tipo de ajustes que deben afrontarse para reducir riesgos y facilitar el acceso al puesto de trabajo a la mayoría de las personas.

Se basa en la investigación sectorial por familias profesionales, condiciones ambientales o tipologías de enfermedad permiten agrupar indicaciones para poder determinar abanicos de adaptaciones que orienten sobre ajustes razonables del puesto de trabajo.

➤ **Buena práctica en Negociación colectiva y empleo de personas con discapacidad**

El estudio desarrollado por la CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, definen cláusulas de convenio que pueden considerarse como buenas prácticas dirigidas al empleo de las personas con discapacidad:

a) Medidas relativas a la igualdad de oportunidades, cuota de reserva y a la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas.

Ejemplo 1. Igualdad de oportunidades. “Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo”.

Ejemplo 2. Cuota de Reserva. “Con carácter nacional y conforme a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, en su redacción actual, las Empresas que empleen a un número de trabajadores igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2 por 100 sean con discapacidad”.

Ejemplo 3. Cuota de Reserva y medidas alternativas. “(...) El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadore/as, será cubierto por personal con discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención”.

Ejemplo 4. Incorporación de personas con discapacidad a las plantillas. “El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los/las trabajadores/as mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.”.

Ejemplo 5. Incorporación de personas con discapacidad a las plantillas. “Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: Mujeres subrepresentadas jóvenes desempleados/as menores de treinta años, parados/as de larga duración, desempleados/as mayores de



cuarenta y cinco años, minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.”

b) Cláusulas relativas a la salud y a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 obliga al empresario a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (art. 25).

Ejemplo 1. Principios de las acciones preventivas. (...) “El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador/a, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida”. (...)

Ejemplo 2. Especial vigilancia de la salud. “Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos de trabajadores vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o determinadas discapacidades.”

Ejemplo 3. Especial vigilancia de la salud. “Protección de los/las trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos. Se garantizará de manera específica la protección de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Los/las trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

c) Cláusulas referidas al posible traslado del trabajador/a en situación de dependencia o con discapacidad.

Ejemplo 1. Traslados. “La empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento. A falta de

acuerdo, y por necesidades del servicio, podrá la empresa trasladar, (...) a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:(...). 2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino”

Ejemplo 2. Movilidad geográfica. “Movilidad geográfica. 1. Traslados: (...) observando las siguientes preferencias para no ser desplazado: a) Representantes legales de los trabajadores. b) Disminuidos físicos y/o psíquicos. (...)”.

➤ **Orientaciones para la aplicación de ajustes razonables a puestos de trabajo a personas con discapacidad:**

Como conclusión general es necesario considerar que es posible, rentable y no oneroso, el habilitar puestos de trabajo para personas con discapacidad en la Administración pública.

La incorporación efectiva (y el ajuste razonable necesario) requiere medidas de apoyo para su implantación así, sería posible establecer una propuesta metodológica para la evaluación y adaptación de puestos, el Diseño de una metodológica para el estudio de puestos de trabajo y la incorporación de ajustes razonables, que facilite el acceso, desarrollo profesional y desempeño de las personas con discapacidad, que comprendían:

Estrategia: Análisis de puestos de trabajo (cuestionario de observación-ficha de registro), Sistema de análisis y valoración puestos/discapacidad

Resultado: Protocolo para evaluación de puestos de trabajo; Estrategias para la incorporación de ajustes razonables del puesto de trabajo, que suponga una aplicación en la Administración pública, que sean modelo y paradigma de la estrategia a seguir para la universalización de la medida al conjunto de puestos de trabajo:

- Identificación de ámbito de aplicación experimental: Criterios para la identificación de puestos en la Administración pública
- Desarrollo de evaluación de puestos y ajustes razonables en puestos de trabajo de la Administración Pública

Estrategia: Seguimiento y valoración de aplicación de la estrategia anterior.

Resultado: relación de ajustes razonables.

Otros métodos de análisis:



MEDAL - Método Ergonómico de Asignación Laboral. <http://www.asepeyo.es/>

HAZILAN <http://www.ehlabe.org/hazilan/>

Método GUREAK <http://www.grupogureak.com/>

MAECES [Ergonomes associés du Québec](#)

JOB BROWSER PRO http://www.skilltran.com/jb_overview.htm

MVQS McCroskey Vocational Quotient System <http://www.vocationology.com/>

OASYS JOB MATCH

<http://www.vertekinc.com/VERTEKWEB/NewFiles/oasysjm.html>

Fuentes: “La configuración jurídica de los ajustes razonables”. Luis Cayo Pérez Bueno “Ajustes razonables del puesto de trabajo para personas con discapacidad-Estudio de fuentes secundarias”. Largo Caballero

10.- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

Las cláusulas sociales

Las **Cláusulas Sociales** se definen como la inclusión de aspectos de política social en los procesos de contratación pública, bien como requisito previo (Criterio de Admisión o Reserva de Mercado), como elemento de valoración (Criterio de Adjudicación), o como una obligación inherente al contrato (Condición de Ejecución). Estos criterios favorecen la equidad en el trabajo dando más oportunidades a colectivos con mayores dificultades de inserción social y/o promueven un desarrollo sostenible a través de la incorporación de valores que contemplan la minimización de daños y perjuicios al medio ambiente.

Las Administraciones Públicas en sus procesos de contratación, pueden considerarse desde tres perspectivas diferentes:

1. Como **gestores del presupuesto público**, buscando la mayor eficiencia posible en el gasto, y si además de adquirir los bienes y servicios que sean necesarios, favorece efectos positivos sociales,

laborales y medioambientales, ahorra recursos y multiplica el efecto de las políticas que aplican.

2. Como **consumidora responsable**, al poder elegir productos sostenibles social y medioambientalmente, y así favorecer a aquellas empresas que ponen en práctica determinadas normas o procesos de responsabilidad social y solidaria excelencia y calidad, promoviendo su desarrollo y consolidación en el futuro.

3. Como **referente de igualdad y desarrollo sostenible para la sociedad y las empresas**, los poderes públicos actúan como ejemplo hacia los agentes sociales y económicos. De esta forma, se promueven actuaciones que sensibilizan el mundo de la empresa.

El 16 de noviembre de 2011, se publicó el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Contratos del Sector Público**. Este Real Decreto recoge a lo largo de su articulado cláusulas sociales en la contratación pública. También se otorga un trato favorable a empresas de inserción y a las empresas que contratan a personas con discapacidad, propiciando de esta manera el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas.

Así, el artículo 118 de la Ley posibilita que se recojan condiciones especiales de ejecución de tipo social o medioambiental con el fin de promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre géneros, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo y cualesquiera otras que favorezcan la estrategia coordinada para el empleo. En relación con lo anterior, el artículo 119 recoge las condiciones de información sobre obligaciones fiscales, laborales, de empleo y medioambientales.

Por su parte, las disposiciones adicionales cuarta y quinta facultan la inclusión de cláusulas especiales para la contratación de colectivos en situación de exclusión social (empresas de inserción) y personas en situación de discapacidad (centros especiales de empleo).

Las cláusulas sociales podrán ser incluidas tanto en contratos de suministros, de servicios, como de obras y estarán enmarcadas dentro de los siguientes tipos:

1. Relacionadas con el medio ambiente.
2. Relacionados con la inserción laboral de colectivos desfavorecidos:



- Obligatoriedad en el cumplimiento de la cuota de reserva de integración en plantilla de personas con discapacidad establecida por la LISMI (>2% para empresas con más de 50 trabajadores, >5% en el caso de ofertas de empleo público).
- Aplicación de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva a favor a las personas con discapacidad en los supuestos en los que excepcionalmente no puedan cumplir dicha obligación.
- Acuerdos con empresas de economía social para la ejecución y/o participación en alguna de las fases de la cadena de valor.
- Utilización de mercados tutelados, mediante la reserva de mercado para Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo y Entidades sin Ánimo de Lucro.
- Empleo en régimen de igualdad. Mediante el desarrollo de planes de igualdad, planes de formación en materia de igualdad y/o perspectiva de género, medidas de conciliación de la vida personal con la laboral, etc.

3. Comercio Justo y respeto a los Convenios Internacionales.

Para respaldar las políticas sociales, las entidades adjudicadoras cuentan con distintos métodos para considerar los aspectos sociales en las contrataciones públicas. Los siguientes aspectos sociales podrían ser potencialmente importantes para las contrataciones públicas:

- Promover «oportunidades de empleo», por ejemplo:
 - promoción de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, inclusive a través de entornos laborales accesibles y de inclusión;
 - políticas sobre diversidad y oportunidades de empleo para personas de grupos con desventajas (por ejemplo, trabajadores itinerantes, minorías étnicas, minorías religiosas, personas con niveles de educación *bajos*, etc.).
- Promover «trabajos dignos»:
 - Las personas tienen el derecho a tener empleos productivos en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.
- Promover el cumplimiento de los «derechos sociales y laborales», tales como:
 - Lucha contra la discriminación por otros motivos (edad, discapacidad, origen racial, religión y creencias, orientación sexual, etc.) y la creación de oportunidades iguales;
 - cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- Respaldo la «inclusión social» y promover organizaciones de economía social, tales como:
 - Promover empleos de apoyo para personas con discapacidad, inclusive en el mercado laboral abierto;
 - cooperativas, empresas sociales y organizaciones sin ánimo de lucro, por ejemplo.
- Promover la «accesibilidad y el diseño para todos», tales como:
 - disposiciones obligatorias en las especificaciones técnicas que garanticen el acceso de personas con discapacidad, por ejemplo, servicios y edificios públicos, medios de transporte públicos, información pública y bienes y servicios de TIC, incluidas las aplicaciones que funcionan en la web. La cuestión clave es adquirir bienes y servicios que sean accesibles para todos.
- Buscar alcanzar compromisos voluntarios más amplios con respecto a la «responsabilidad social de las empresas», es decir, empresas que trabajan de forma voluntaria y que van más allá de lo que exige la ley para perseguir objetivos sociales en sus actividades comerciales diarias.

Así, pueden incorporarse cláusulas sociales en distintas fases de adjudicación de un contrato público:

- *Como criterio de admisión, exigiendo requisitos previos de carácter social o la acreditación de experiencia o solvencia técnica en materia de inserción sociolaboral para que la empresa pueda ser contratada. Por ejemplo, exigir que se trate de una empresa de inserción.*
- *Como criterio de valoración o puntuación, señalando características o compromisos de carácter social que serán baremados o puntuados en la adjudicación del contrato. Por ejemplo, que un porcentaje de la plantilla que ejecutará el contrato sean personas con dificultades de acceso al empleo.*
- *Como una obligación, señalando condiciones obligatorias de carácter social para la ejecución del contrato. Por ejemplo, que la empresa adjudicataria deba ineludiblemente contratar a un número de personas en situación o riesgo de exclusión social.*

La **Ley de Contratos del Sector Público** establece que el incumplimiento de estas cláusulas puede ser penado, pudiéndose llegar a perder la adjudicación del contrato público.



Empresas de economía social como agentes de inserción en la contratación pública

La economía social, también denominada Tercer Sector, está integrada por empresas y organizaciones no lucrativas que tienen criterios diferenciados de la empresa de mercado:

- Son empresas cuyo principio de actuación es democrático, donde el poder de decisión está participado por las personas empleadas y la sociedad;
- La finalidad de estas empresas se realiza bajo el principio de primacía de las personas y el trabajo, estando pues el interés social por encima del económico;
- La distribución del beneficio, si la hubiere, se realizará de forma equitativa para las personas empleadas y el capital;

En la economía social podemos distinguir tres tipos de organizaciones:

1. Las que forman parte del mercado como empresas mercantiles, con las características antes descritas de democracia, interés social y reparto del beneficio equitativo, y que son principalmente las Cooperativas y Sociedades Laborales y mutualidades.
2. Las entidades que no tienen fines lucrativos, como son las asociaciones y fundaciones, cuya característica diferencial es que no reparten beneficios.
3. Fórmula mixta entre estas dos figuras: empresas promovidas por las organizaciones sociales o personas que tienen como objetivo principal la incorporación de colectivos en riesgo de exclusión. Estas empresas tienen normativas y registros específicos.

➤ **Centros especiales de empleo:**

Los Centros Especiales de Empleo son empresas de economía social, cuya plantilla esté conformada, al menos, en un 70% por personas que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Dichas empresas compatibilizan la viabilidad económica en el mercado, junto al compromiso social hacia colectivos con mayores dificultades de incorporación en el mercado de trabajo. Así, su objetivo será realizar cualquier actividad productiva participando regularmente en las operaciones de mercado, con la finalidad primordial de fomentar la integración social de las personas con discapacidad a

través del empleo, generando y sosteniendo puestos de trabajo para dicho colectivo.

➤ **Empresas de Inserción:**

Son promovidas por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, cuyo objeto social contemple la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social (entre ellos, Personas con discapacidad física, intelectual o sensorial, en un grado igual o superior al 33%).

Procedimientos de contratación pública

Existen siete procedimientos de adjudicación: subasta electrónica, contrato menor, abierto, restringido, negociado, diálogo competitivo y concurso de proyectos.

Fases del Procedimiento de Contratación:

Las cláusulas sociales podrán ser incorporadas del siguiente modo:

- En el objeto del contrato.
- Fase de admisión de licitadores (como se indicaba más arriba: criterio de solvencia técnica, criterio para la reserva de contrato).
- Fase de adjudicación.
- Fase de ejecución.

Ventajas y beneficios del desarrollo de la contratación socialmente responsable

El desarrollo de una **contratación socialmente** responsable se traduce en una serie de ventajas y beneficios que operan en distintos ámbitos, desde la perspectiva moral hasta la fiscal, pasando por la mejora de los valores e imagen de los sujetos que la desarrollen.



A) SOCIALES:

- La dificultad para conseguir un empleo constituye uno de los más serios problemas a los que las personas con discapacidad se enfrentan. Es por este motivo que el desarrollo de una contratación socialmente responsable es, en muchos casos, la única vía a través de la cual las personas con discapacidad pueden:
 - Incorporarse al mercado laboral (proporcionando recursos económicos y empleo directo, experiencia y hábitos laborales). Los Centros Especiales de Empleo suelen ser empresas accesibles y adaptadas. No existen discriminaciones negativas por tener una discapacidad, sino una discriminación positiva acorde a la discapacidad para evitar el riesgo de que se produzcan exclusiones, y facilitar un entorno de trabajo totalmente normalizado.
 - Incrementan su autonomía personal y su autoestima, posibilitando una participación más activa en la sociedad.
 - Mejoran su empleabilidad.

Los beneficios para las distintas Administraciones Públicas serían:

- Apoyan las políticas sociales con políticas activas que fomentan el empleo.
- Reducen el gasto público destinado a salarios sociales o rentas básicas, subsidios de desempleo o prestaciones complementarias.
- Produce ingresos y una mayor riqueza en el territorio gracias a la recaudación que supone la contratación y el consumo de nuevos/as cotizantes.

Los beneficios para las políticas sociales y la sociedad en su conjunto serían:

- Añade una herramienta para la cohesión social.
- Proporciona recursos económicos para la sostenibilidad de estructuras familiares sin recursos, suponiendo además una dinamización económica con la mejora de la renta per cápita de zonas con altos índices de exclusión social.
- Implica al tejido empresarial fomentando la responsabilidad social de las empresas y prácticas medioambientalmente adecuadas.

B) LEGALES:

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, establece una serie de medidas para promocionar el empleo de las personas con discapacidad, lo que se traduce en reducciones de las cuotas a la Seguridad Social, ayudas para la adaptación al puesto de trabajo o subvenciones en metálico.

Asimismo, contratar con un Centro Especial de Empleo, como medida alternativa, permite el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores/as discapacitados a la que están obligadas las empresas de 50 o más trabajadores de conformidad con el artículo 42 de RD 1/2013.

El hecho de cumplir con la obligación anterior exime de la ejecución de las garantías definitivas, depositadas a la adjudicación del servicio, por incumplimiento de la Declaración Responsable acerca de la inserción de trabajadores discapacitados, que figura en la gran mayoría de los pliegos de prescripciones administrativas.

C) VALORES E IMAGEN: Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Contribuir al desarrollo de una contratación socialmente responsable pone en alza los valores e imagen empresarial del operador de mercado interviniente. Lo que podrá acreditarse mediante los sistemas de verificación existentes en el mercado.



11.- RECURSOS Y BIBLIOGRAFÍA

- Guía de Recursos para personas con discapacidad física y orgánica. Proyecto Himilce. Promovida por Fejidif enmarcada dentro del Fomento del espíritu emprendedor de la segunda convocatoria de la iniciativa comunitaria EQUAL y financiada por el fondo social europeo. Colabora la Diputación provincial de Jaén. Primera edición Octubre de 2007.
- Manual de apoyo para la Orientación Profesional de Personas con discapacidad. Edición: Servicio Andaluz de Empleo y Consejería de Empleo. Coordinación: Centro de Referencia para la Orientación Profesional de Jaén. Equipo Técnico: Las entidades provinciales de personas con discapacidad de Jaén. 2008.
- La Asesoría Jurídica del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) ha elaborado una guía sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, disponible en la web de la organización. <http://www.cermi.es/>
- Noticia: El defensor del pueblo recurre al Tribunal constitucional la sentencia del Tribunal Supremo sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público. <http://www.teinteresa.es/espana/>
- Noticias: Diario Oficial de la Unión Europea. 28.3.2014 I. 94/65
- Pliego de condiciones técnicas para la contratación por a Asociación para el Empleo y la Formación de personas con discapacidad. Servicios de consultoría para la elaboración del Libro Blanco sobre acceso e integración en el empleo público de las personas con discapacidad. . Programa Operativo Multiregional 2007-2013 de lucha contra la discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.
- Los programas de empleo para personas con trastornos mentales graves. Una revisión actualizada de los modelos de intervención”. Edita: Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con Enfermedad Mental. FAISEM. Año: 2008.
- Guía para el desarrollo de programas de empleo con apoyo para personas con trastorno mental grave”. Edita: Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de personas con Enfermedad Mental. FAISEM. Año: 2008.

- <http://www.dipujaen.es/conoce-diputacion/areas-organismos-empresas/areaB/personas/oferta-publica/>
- <http://www.fejidif.org/>
- <http://www.aprosoja.es/>
- <http://www.downjaen.org/>
- <http://cermiandalucia.es/enlaces/37-faisem/193-faisem-jaen.html>
- <http://www.ugt-andalucia.com/web/jaen/inicio>
- <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadypolicassociales/areas/discapacidad/cvo.html>
- <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/index.html?ticket=nocas>
- <http://www.autismojaen.es/>

➤ **Cartera de Servicios del Centro de Valoración de la Discapacidad:**

- Unidad de Información.
- Valoración del grado de discapacidad.
- Valoración de la necesidad de concurso de tercera persona (PNC-PFHC).
- Valoración de la existencia e dificultades de movilidad.
- Impresos: Facilitar impresos orientando en la cumplimentación de los mismos y documentación a aportar relacionados con la discapacidad.
- Registro: Registrar solicitudes, escritos y comunicaciones; compulsar los documentos que les acompaña en su caso, que vayan dirigidos al Centro de Valoración y Orientación de Jaén.
- Emisión de certificados de discapacidad.
- Compulsa de Resolución de Grado de Discapacidad y Dictamen técnico-facultativo.
- Gestión y emisión de Tarjeta Acreditativa de Grado de discapacidad.
- Tramitación de solicitudes de ingreso en servicios residenciales de IMSERSO (CRMF).



- Asesoramiento técnico–facultativo a los distintos servicios de la Delegación Territorial de Igualdad, Salud y Políticas Sociales en temas relacionados con los distintos aspectos de la discapacidad.
- Gestión y emisión de Tarjetas de Aparcamiento para personas con movilidad reducida.
- Emisión de Informes.
- Informes de productos de apoyo.
- Informes a Juzgados.
- Emisión de dictámenes técnicos–facultativos para el acceso a las siguientes medidas de protección social:
- Pensión de Invalidez no Contributiva.
- Prestaciones y recursos de protección social establecidos por la normativa.
- Convocatoria anual de ayudas públicas.
- Prestaciones de sistema especial de prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad (asistencia sanitaria y prestación farmacéutica y subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte).
- Información y orientación sobre posibilidades de inserción laboral:
- Informes de adecuación y adaptación al puesto de trabajo.
- Emisión de dictámenes sobre adaptación de “tiempos y medios”, para la realización de exámenes y pruebas selectivas para el acceso a la Función Pública.
- Emisión de dictámenes vinculantes sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones, tareas y aptitudes correspondientes al personal funcionario, estatuario y laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
- Asesoramiento a Consejos Locales de Personas con discapacidad



DIPUTACIÓN
DE JAÉN



Andalucía
JAÉN



fejidif



Asociación Provincial de Personas Sordas de Jaén

DOWN
Jaén y provincia

Asociación
Síndrome
de Down



JUNTA DE ANDALUCÍA

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO



JUNTA DE ANDALUCÍA

Fundación Pública Andaluza para la Integración Social
de Personas con Enfermedad Mental. FAISEM



JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES
Delegación Territorial de Igualdad, Salud, y Políticas Sociales en Jaén
Centro de Valoración y Orientación



JUNTA DE ANDALUCÍA