



# Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual

Plena inclusión







## Índice

1. Introducción	5
2. ¿Por qué hacemos este protocolo?	6
3. ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual?	9
4. ¿Quién participa en la puesta en marcha de un proceso de oposición?	11
5. ¿Qué tipo de perfiles necesita la Administración Pública?	12
6. ¿Qué tipo de pruebas van a hacer los opositores?	14
7. ¿Dónde es el examen?	18
8. ¿En qué lugar o centro va a trabajar la persona con discapacidad intelectual?	20
9. ¿Cómo mejorar el proceso de convocatoria de oposición?	25





## 1. Introducción

Plena inclusión es la organización que representa en España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a sus familias.

Plena inclusión está formada por 17 federaciones autonómicas y Ceuta y Melilla.

En Plena inclusión defendemos los derechos y fomentamos la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

Luchamos por una sociedad más justa y solidaria.

Si quieres conocer más nuestra organización entra en nuestra página web: [www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)

**” Las personas con discapacidad intelectual tienen algunas limitaciones en su vida diaria, por ejemplo, en el aprendizaje o en el lenguaje. Este tipo de discapacidad surge antes de los 18 años.**

**Si quieres conocer más sobre la discapacidad intelectual, te animamos a que veas un vídeo en este enlace:  
<https://www.youtube.com/watch?v=voHOKmDYbiU>**

## 2. ¿Por qué hacemos este protocolo?

En Plena inclusión llevamos desde 2011 orientando a las Administraciones Públicas sobre las convocatorias de empleo público específicas para las personas con discapacidad intelectual.

Por este motivo, creemos que es necesario hacer un protocolo. Un protocolo es este documento en el que vamos a dar orientaciones y recomendaciones para que los procesos de oposición sean accesibles. Los procesos de oposición son los exámenes que hacen las personas que quieren trabajar en la Administración.

Queremos resaltar que hemos contado con la colaboración de algunas Administraciones Públicas para hacer este documento.

Han participado:

- La Subdirección General de Recursos Humanos de la Administración Periférica del Estado, del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- Dirección Xeral de Función Pública da Xunta de Galicia Servizo Galego de Saúde (Sergas).
- Instituto Asturiano para la Administración Pública Adolfo Posada del Principado de Asturias.
- Dirección General de Función Pública de la Región de Murcia.
- Oficina d'Accés i Gestió de la Contractació-Direcció dels Serveis de Recursos Humans de la Diputació de Barcelona.





- Cap del Departament d'Estratègia i Coordinació.  
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat.  
Ajuntament de Barcelona.
- Diputación Foral de Bizkaia.

También han participado la Secretaría de Políticas Sociales y Seguridad Social de UGT Andalucía.

Las personas con discapacidad intelectual deben acceder al empleo público en igualdad de oportunidades.

La colaboración entre las organizaciones que atendemos a las personas con discapacidad intelectual y la Administración Pública es fundamental para que las convocatorias de oposición sean accesibles.

Esta colaboración debe estar presente en todo el proceso desde el diseño del puesto del trabajo, la redacción de la convocatoria de oposición, el examen y la incorporación al nuevo puesto.

**” Hemos creado una aplicación móvil en la que recogemos toda la información sobre las convocatorias de empleo público específicas para personas con discapacidad intelectual.**

**Si quieres saber más entra en el siguiente enlace:  
<https://apps.plenainclusion.org/oposiciones>**



Las organizaciones tenemos experiencia y podemos:

- apoyar a las Administraciones Públicas en su labor de cubrir las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual.
- asesorar y hacer adaptaciones en el proceso de oposición para garantizar que es accesible para el mayor número posible de personas con discapacidad intelectual.
- ofrecer formación a los **oposidores** antes del proceso de oposición y después.

## **Opositores:**

**personas que hacen los exámenes para acceder a un puesto de trabajo en la Administración Pública.**

- ofrecer servicios de empleo con apoyo.  
El empleo con apoyo es un método de inserción laboral. De esta forma las personas con discapacidad intelectual tienen la ayuda de un profesional que, por ejemplo, les apoya en la organización de sus tareas.
- hacer un convenio de colaboración con las Administraciones Públicas para hacer un seguimiento de las personas que superan la oposición y se incorporan a un puesto de trabajo.





### 3. ¿Cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual?

Un Comité de la Organización de Naciones Unidas publicó un informe en 2019 sobre la situación laboral de las personas con discapacidad intelectual en España.

El Comité está preocupado por los pocos avances en la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

Esta situación afecta en especial a las mujeres con discapacidad y las personas que viven en zonas rurales.

El Comité recomienda mejorar las leyes para promover el empleo y proporcionar seguridad en algunas situaciones, por ejemplo, en caso de accidente laboral.

Ahora, vamos a hacer un breve repaso de las leyes que hacen referencia al empleo de las personas con discapacidad:

- La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad compromete a los Estados a poner en marcha medidas para garantizar la igualdad de derechos de las personas con discapacidad.

Los Estados también deben promover el acceso a un empleo digno.

Un empleo digno es un trabajo que tiene un salario justo, garantías de seguridad laboral, cobertura sanitaria y que garantiza la igualdad entre las personas.



- La Constitución Española habla sobre la igualdad de todos los españoles ante la ley y la necesidad de asegurar los derechos laborales.
- La Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad y de su inclusión social habla sobre la necesidad del acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público hace referencia al porcentaje de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual y a las adaptaciones de tiempo y medios necesarios.
- El Real Decreto 11/2013 apoya medidas para crear empleo.
- El Real Decreto 870/2007 regula el empleo con apoyo para promover el trabajo de las personas con discapacidad intelectual.





#### 4. ¿Quién participa en la puesta en marcha de un proceso de oposición?

Plena inclusión quiere que las personas con discapacidad intelectual accedan en igualdad de condiciones al empleo público.

Para conseguir este objetivo proponemos hacer un trabajo común entre todas las partes que planifican una oposición, por ejemplo, podría ser la Administración Pública, los sindicatos y las organizaciones.



**En Galicia hay un Consejo Asesor de la Discapacidad.**

**En este Consejo están representadas todas las discapacidades y asesoran a la Administración en las convocatorias de empleo público.**

Hay otras áreas importantes de la Administración Pública, por ejemplo, prevención de riesgos laborales o la Consejería de Educación o Servicios Sociales.

La Consejería de Educación revisa los títulos de formación y tiene en cuenta las adaptaciones formativas que las personas necesitaron en el pasado.

La Consejería de Servicios Sociales debe participar en la elaboración de las convocatorias de oposiciones aportando su punto de vista ya que tiene expertos en discapacidad.

Mantener una buena comunicación con los centros o instituciones que valoran la discapacidad en cada Comunidad Autónoma es importante porque hacen los certificados de discapacidad y pueden aclarar dudas en el proceso de la oposición.

## 5. ¿Qué tipo de perfiles necesita la Administración Pública?

El Estatuto Básico del Empleado Público explica que hay un número de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en las convocatorias de empleo público.

Las personas pueden acceder a un puesto de trabajo u otro en función de los requisitos que pone la Administración y los estudios que tienen.

Algunos ejemplos de estos perfiles son:

- > Ayudante de Gestión y Servicios Comunes
- > Ordenanza
- > Celadores
- > Auxiliares de Enfermería
- > Personal de Servicios Generales
- > Auxiliar Administrativo
- > Auxiliar de Biblioteca
- > Operario u operaria de limpieza
- > Operario Peón
- > Lavandera
- > Planchadora
- > Conserje

Debemos tener en cuenta que muchas personas con discapacidad intelectual pasan los años escolares en los Centros de Educación Especial.

Las puestos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad intelectual después de aprobar una oposición pueden ser:





- > puestos de nueva creación
- > puestos que ya existen

Los puestos de nueva creación son más accesibles para las personas con discapacidad intelectual.

Aun así, una vez que las personas se incorporan a su nuevo puesto de trabajo pueden necesitar apoyos o ajustes.

**” La Diputación de Guipuzkoa en una convocatoria de oposición generó puestos de nueva creación y adaptaron las funciones y competencias a las personas con discapacidad intelectual.**

Desde Plena inclusión recomendamos que los profesionales de las organizaciones y de la Administración Pública analicemos juntos los perfiles para los distintos puestos de trabajo y las funciones de cada uno de ellos.

Por ejemplo, las tareas y habilidades, el ritmo de trabajo, el uso de herramientas y maquinaria y los riesgos laborales.

## 6. ¿Qué tipo de pruebas van a hacer los opositores?

Un proceso de oposición puede ser diferente en cada Comunidad Autónoma porque depende de las leyes de cada lugar. Por ejemplo, en una Comunidad Autónoma un opositor tiene que hacer un examen de idiomas y en otra no.

Por este motivo queremos hacer algunas recomendaciones para mejorar la accesibilidad de los exámenes.

Aunque es cierto que la Administración ya hace algunas adaptaciones, por ejemplo, dar más tiempo para hacer un examen, hacer el examen de forma oral en lugar de escrito o dar apoyos y ayudas tecnológicas a las personas que lo necesitan. Las ayudas tecnológicas son, por ejemplo, las pantallas táctiles o los teclados adaptados.

Nuestras recomendaciones son las siguientes:

- Las convocatorias de oposición deben estar en lectura fácil.

**” La lectura fácil es una forma de adaptar la información escrita para que todas las personas puedan leer y comprender, por ejemplo, un documento, un temario de oposición o un manual.**

**Si quieres aprender más sobre la lectura fácil entra en:**

**[https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/informacion\\_todos.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/informacion_todos.pdf)**





- Los temarios de oposición deben estar en lectura fácil lo antes posible y deben tener ejercicios para preparar el examen.

Muchas administraciones y organizaciones están colaborando para hacer esto posible.

La Administración debe facilitar información sobre cómo conseguir los temarios en lectura fácil.

- La Administración debe hacer las instrucciones para completar el cuestionario en lectura fácil y publicarlas al menos 15 días antes del examen.
- Las preguntas del examen deben estar en lectura fácil.
- Sugerimos que las respuestas incorrectas en los exámenes tipo test no resten puntos. Un examen tipo test es un examen en el que las preguntas tienen varias respuestas posibles y la persona tiene que elegir una.
- Algunas veces la Administración convoca oposiciones que tienen 2 fases, 1 de oposición y otra de concurso.

La primera parte es la oposición y suele consistir en hacer un examen o varios. En este caso, sugerimos que el examen debe tener como máximo 30 preguntas.

La segunda parte es el concurso. En esta parte, la persona tiene que presentar los méritos. Los méritos son, por ejemplo, los estudios que tiene o la experiencia laboral.

- Sugerimos que para hacer un examen de 25 preguntas con 3 opciones de respuesta los opositores tengan 1 hora.

Pero si el examen tiene más de 25 preguntas o más de 3 opciones de respuesta los opositores necesitan más tiempo.

- La plantilla de respuestas debe estar adaptada.
- Proponemos que los opositores puedan salir de la sala cuando terminen el examen.
- El opositor debe salir del examen con una copia de sus respuestas.

En algunas Comunidades Autónomas los opositores tienen que hacer una prueba práctica y una prueba de idioma.

- Nuestra recomendación en las pruebas prácticas es que deben ser muy claras. Las personas con discapacidad tienen que saber qué va a valorar el **Tribunal de oposición** y cómo lo va a hacer.

**Tribunal de oposición:**  
**grupo de personas que califican los exámenes de una oposición.**

La Administración debe informar lo antes posible de los elementos que van a tener que usar los opositores, por ejemplo, tipos de máquinas o plantillas para recoger recados.





De esta forma las personas con discapacidad tienen tiempo para preparar la prueba.

” **La Diputación foral de Bizkaia publicó cuáles eran las tareas que los opositores tenían que realizar y las herramientas necesarias.**

**De esta forma, los temarios tenían fotografías de todas herramientas.**

➤ Nuestras recomendaciones en las pruebas de idiomas son:

- utilizar la Lectura Fácil
- adaptar el tipo de plantilla
- adaptar las instrucciones en lectura fácil
- valorar más la comprensión del idioma que la ortografía o la gramática.

## 7. ¿Dónde es el examen?

El espacio donde la Administración va a realizar el examen es importante.

Las personas con discapacidad intelectual necesitan saber dónde va a ser el examen con tiempo suficiente para organizar el trayecto desde su casa hasta el lugar.

Por lo general utilizan el transporte público.

Los edificios tienen que estar adaptados y de fácil acceso.

Las organizaciones podemos ayudar a hacer los espacios más accesibles.





Recomendamos que los espacios sean luminosos y tengan diferentes salas, por ejemplo, para la recepción, para hacer el examen y para que las personas de apoyo y familiares esperen.

Queremos hacer hincapié en la figura del acompañante de referencia. Estas personas son funcionarios o profesionales de las entidades que ayudan y resuelven dudas de los opositores.

Estas personas deben ser fáciles de reconocer. Podrían llevar chalecos u otra ropa que llame la atención.

**” Un buen ejemplo de la figura del acompañante la encontramos en Bizkaia.**

**La Diputación formó a 100 funcionarios voluntarios para que fueran acompañantes.**

**La Diputación informó a las personas con discapacidad quién sería su acompañante mediante su página web y por carta.**

**Los acompañantes recibieron a los opositores el día del examen y les acompañaron durante el proceso.**

## 8. ¿En qué lugar o centro va a trabajar la persona con discapacidad intelectual?

El lugar físico donde está el puesto de trabajo es importante y queremos hacer varias reflexiones:

- La incorporación de una persona con discapacidad intelectual a un nuevo puesto de trabajo puede suponer algunas barreras al principio. Recomendamos empezar por los departamentos que estén más interesados en la igualdad de acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual.
- La sociedad debe aprender que es normal que una persona con discapacidad intelectual trabaje en la Administración Pública.

Recomendamos que las personas con discapacidad intelectual accedan a puestos de trabajo de cara al público.

De esta forma la sociedad puede beneficiarse del buen trabajo que hacen estas personas.

- El puesto de trabajo debe tener funciones y tareas claras y definidas.

Los apoyos naturales son muy útiles para las personas con discapacidad intelectual. En este caso, un apoyo natural es un compañero de trabajo que realiza las mismas funciones o parecidas.

De esta forma, si la persona con discapacidad intelectual tiene dudas puede pedir ayuda a su compañero.





Recomendamos que la Administración planifique los apoyos naturales y elabore protocolos de incorporación de las personas con discapacidad intelectual.

De esta forma la nueva situación será un estímulo para el trabajador y no una carga.

Recomendamos dar formación a las personas que van a ser los apoyos naturales.

Una formación general al inicio de la convocatoria de oposición y otra específica cuando la Administración sabe quién va a ocupar el puesto de trabajo.

La formación inicial dura 1 hora y media. El objetivo es sensibilizar sobre las capacidades de los trabajadores con discapacidad intelectual y que los futuros compañeros comenten dudas y sentimientos.

La formación específica dura 3 horas. El objetivo es preparar el acompañamiento del trabajador con discapacidad.

- Una de las claves del éxito del proceso de inclusión es que la persona con discapacidad intelectual tenga un círculo de apoyo que le informe sobre sus tareas, le enseñe el centro de trabajo, las normas de funcionamiento y le den los apoyos necesarios cuando tiene dudas o dificultades.

Recomendamos que las personas que forman el círculo de apoyo lo hagan de forma voluntaria.

El círculo de apoyo puede estar formado, por ejemplo, por un responsable de personal, los técnicos del equipo del centro y el encargado del trabajo.

- El proceso de acogida es importante.

La persona con discapacidad debe conocer al círculo de apoyo.

El centro de trabajo debe dar al trabajador una hoja con sus tareas en lectura fácil.

Además pueden establecer un entrenamiento. Este entrenamiento tiene como objetivo que el nuevo trabajador aprenda cómo hacer las tareas. De este modo podrá hacer el trabajo él solo.

El centro de trabajo puede hacer un seguimiento del nuevo trabajador.

- Para la persona con discapacidad es fundamental el apoyo por parte del preparador laboral.

Por este motivo recomendamos que haya buena comunicación entre los preparadores laborales, las personas del círculo de apoyo y la propia persona con discapacidad.

- Cuando una persona con discapacidad tiene que ir a trabajar a una localidad que está lejos de su casa sufre desarraigo. El desarraigo es la situación en la que una persona se aleja de su barrio o ciudad y de las personas que quiere. La persona se siente triste y sola.





El desarraigo de las personas con discapacidad intelectual de su familia, amigos y vecinos es un problema.

El apoyo de los Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas es muy importante. Pueden dar la ayuda que las personas con discapacidad intelectual necesitan en esta situación.

**” Por ejemplo, en el caso de Castilla y León los Servicios Sociales ponen en marcha un protocolo de acompañamiento para la inclusión sociolaboral.**

**Gestionan los apoyos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual y les facilitan alojamiento y asistencia personal.**

Además las personas con discapacidad intelectual tienen grandes problemas para sacar el carnet de conducir y necesitan más apoyos para trasladarse de residencia o de ciudad.

Recomendamos que la Administración asegure que las personas se van a poder incorporar al puesto de trabajo teniendo en cuenta la lejanía de su localidad.

**” En una convocatoria de oposición en Galicia las personas señalaron 3 localidades en las que podían trabajar.**

**La Administración tuvo en cuenta esta información a la hora de asignar los puestos de trabajo.**

**” En el caso de las convocatorias de la Administración General del Estado los opositores solo concursan a una plaza.**

**Por lo tanto saben dónde está el puesto de trabajo.**





## 9. ¿Cómo mejorar el proceso de convocatoria de oposición?

Un proceso de convocatoria de oposición es largo y complejo. Pero si las organizaciones y la Administración Pública trabajamos juntos podemos conseguir procesos más accesibles.

Recomendaciones para todo el proceso de oposición:

- Todos los documentos de la oposición deben estar en lectura fácil, por ejemplo, la convocatoria, el temario y los exámenes.

La Administración pública y las organizaciones debemos colaborar para hacer los temarios en lectura fácil porque tenemos expertos en adaptación y validación de textos.

- La Administración debe informar en las bases de la convocatoria de oposición de las adaptaciones que pueden pedir las personas.
- Las convocatorias deben ser específicas para personas con discapacidad intelectual y la Administración debe crear bolsas de trabajo para cubrir vacaciones o bajas.
- Recomendamos crear dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Administraciones unas plazas solo para personas con discapacidad intelectual.
- La Administración debe añadir en la convocatoria de oposición una explicación de los puestos de trabajo con información adicional, por ejemplo, dirección del puesto de trabajo, tipo de jornada laboral, habilidades necesarias y tareas principales.

Esto ayuda a las personas con discapacidad intelectual a tener una idea clara del lugar de trabajo.

- Las bases de la convocatoria de oposición deben concretar cuánto tiempo tienen los opositores para hacer el examen.
- Las personas con discapacidad intelectual deben presentar el Dictamen Técnico Facultativo que es un informe que justifica su discapacidad intelectual y el Certificado de Discapacidad que debe indicar un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Solicitamos que la Administración tenga en cuenta las titulaciones y los años de educación obligatoria que haya realizado la persona con discapacidad intelectual.
- Mantener una buena comunicación con los opositores es importante porque pueden tener dudas sobre el proceso de oposición.

El contacto entre las organizaciones y la Administración Pública es útil porque muchas personas con discapacidad intelectual dirigen sus preguntas y dudas a las organizaciones que conocen.

Recomendamos que la Administración Pública tenga una página web con toda la información en lectura fácil y que facilite un correo electrónico y un número de teléfono de contacto.

Esta página web tiene que ser accesible desde el punto de vista cognitivo.





**En Plena inclusión tenemos un catálogo de organizaciones que pueden asesorar en Servicios de Accesibilidad Cognitiva y Lectura Fácil.**

**Si necesitas más información entra en el siguiente enlace:  
<https://www.plenainclusion.org/informate/publicaciones/catalogo-de-servicios-de-accesibilidad-cognitiva-de-plena-inclusion>**

- Proponemos que la Administración tenga en cuenta en el concurso de méritos toda la experiencia laboral relacionada con el puesto al que se presentan los opositores.
- Las organizaciones prestamos apoyo a los opositores para preparar los exámenes y creemos que la Administración debe reconocer nuestra labor.
- La figura del preparador laboral es muy importante para las personas con discapacidad intelectual. Este apoyo ayuda a la persona, por ejemplo, a adaptarse al nuevo puesto de trabajo.

La Administración y las organizaciones podemos firmar convenios de colaboración para garantizar que todos los nuevos trabajadores tengan este apoyo.

- Las personas con discapacidad intelectual también pueden necesitar adaptaciones de tipo físico o sensorial.

➤ Recomendamos que las personas puedan hacer reducciones de jornada si desarrollan alguna dificultad para trabajar una jornada completa.

➤ Las personas con discapacidad intelectual envejecen de forma diferente.

La Administración debe tener en cuenta esta situación para hacer adaptaciones en los puestos de trabajo si es necesario.

➤ Proponemos que las personas con discapacidad intelectual puedan cambiar de puesto físico de trabajo en función de su evolución y capacidades.

➤ Recomendamos que las personas con discapacidad intelectual tengan un apoyo natural en su puesto de trabajo, que no tengan que trabajar por las noches ni hacer su trabajo en lugares distintos.

➤ Recomendamos que el Tribunal de oposición esté formado por profesionales que tengan conocimientos sobre discapacidad y el puesto de trabajo al que los opositores se presentan.

➤ Los procesos de promoción interna de las personas con discapacidad intelectual deben tener las adaptaciones necesarias. La promoción interna es un proceso de selección de personal en el que los candidatos son trabajadores de la propia empresa.







General Perón, 32 - 1º

28020 Madrid

915 567 413

[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)