

**Decreto 8/2011, de 27 de enero, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias**  
**BOIC 24 Febrero 2011**

**LA LEY 2713/2011**

La Constitución Española en su artículo 9.2 (LA LEY 2500/1978) insta a los poderes públicos a que promuevan las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como a remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este mismo sentido, el artículo 49 de la Constitución (LA LEY 2500/1978) establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

En cuanto al ingreso en la función pública, el artículo 23.2 de la Constitución (LA LEY 2500/1978) reconoce el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los cargos y funciones públicos, mientras que el artículo 103.3 exige que dicho acceso se realice de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

En cumplimiento de los citados mandatos constitucionales, en el ámbito autonómico se aprobó el Decreto 43/1998, de 2 de abril (LA LEY 5366/1998), por el que se desarrolla el Capítulo IV del Título VI de la Ley 2/1987, de 30 de marzo (LA LEY 677/1987), de la Función Pública Canaria.

La transposición de la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre (LA LEY 10544/2000), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ha dado lugar a una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad; ejemplo de lo dicho son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LA LEY 1828/2003), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre (LA LEY 1865/2003), sobre empleo público de discapacitados y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre (LA LEY 2013/2003), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Siguiendo la línea de lo previsto en la citada Directiva Comunitaria y en la Ley 53/2003 (LA LEY 1865/2003), el Decreto 43/1998 fue modificado por el Decreto 36/2006, de 4 de mayo (LA LEY 4651/2006), aumentando de 3 a 5 el porcentaje de plazas de la oferta pública de empleo anual que debían reservarse para su provisión con personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

No obstante, dicha modificación resulta insuficiente para la adaptación a la normativa estatal referida y a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril (LA LEY 3631/2007), siendo, por tanto, necesario y oportuno sustituir la regulación hasta ahora vigente.

Desde el punto de vista presupuestario, los gastos que genere el presente Decreto, en concreto, los relativos a la Comisión de Seguimiento, serán minimizados mediante la convocatoria de sus sesiones en horario de trabajo y la celebración de las mismas mediante videoconferencia; por lo que se refiere a las acciones de sensibilización, información y motivación dirigidas a las personas con discapacidad previstas en el Decreto, quedarán supeditadas a las disponibilidades presupuestarias; y en lo relativo a las acciones de formación específicas dirigidas a las personas con discapacidad recogidas en el Decreto, quedarán supeditadas al Plan de Formación que se apruebe anualmente por el Instituto Canario de Administración Pública.

En su virtud, a propuesta conjunta del Consejero de Presidencia, Justicia y Seguridad y de la Consejera de Bienestar Social, Juventud y Vivienda, de acuerdo con el Dictamen del Consejo Consultivo de Canarias, y

previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión celebrada el día 27 de enero de 2011,  
DISPONGO:

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1 Objeto**

El presente Decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo público, a los puestos de trabajo y a la formación en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes o empleados públicos.

A los efectos de esta norma, 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.

#### **Artículo 2 Ámbito de aplicación**

**1.** El presente Decreto será de aplicación a los procesos de acceso al empleo público, a la promoción interna, a la formación y a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**2.** Asimismo, será de aplicación a los procesos de acceso al empleo público, a la promoción interna, a la formación y a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo por los que se rige el siguiente personal:

- a)** Personal no docente de las Universidades Públicas Canarias.
- b)** Personal al servicio de las Corporaciones Locales de Canarias, con respeto a la autonomía local.
- c)** Personal de los organismos autónomos y entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración pública autonómica y de las Administraciones públicas locales de Canarias.

**3.** Las disposiciones de este Decreto sólo se aplicarán cuando así lo establezca la legislación específica del siguiente personal:

- a)** Personal al servicio del Parlamento de Canarias, del Diputado del Común, de la Audiencia de Cuentas de Canarias y del Consejo Consultivo de Canarias.
- b)** Personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.
- c)** Personal del Cuerpo General de la Policía Canaria.

**4.** El personal docente y el personal estatutario se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por esta Comunidad Autónoma en el ámbito de sus respectivas competencias y, con carácter supletorio, por lo previsto en este Decreto.

**5.** Se podrán dictar normas específicas para adecuarlas a las peculiaridades del personal investigador. En lo que no contemplen las citadas normas, se les aplicará lo dispuesto en el presente Decreto.

#### **Artículo 3 Principios generales**

**1.** Las personas con discapacidad podrán participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios y en las categorías profesionales de personal laboral de la Administración pública de la Comunidad de Canarias, en las de promoción interna y en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, con sujeción, además de a los principios constitucionales generales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen el acceso a la función pública, a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de las desventajas.

**2.** Dichos procedimientos no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, sin perjuicio de las incompatibilidades sustanciales con el ejercicio de las tareas o funciones correspondientes a

las plazas o puestos de trabajo objeto de las convocatorias, no susceptibles de ajustes razonables, en los términos previstos en este Decreto.

**3.** En ningún caso las especiales condiciones de accesibilidad reguladas en el presente Decreto podrán modificar los requisitos de titulación exigidos por la Ley, debiendo los aspirantes demostrar la capacidad suficiente para desempeñar los puestos de trabajo mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas.

**4.** Las personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite podrán participar en las pruebas selectivas que, con reserva exclusiva y bases diferenciadas, se convoquen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**5.** En atención al principio de adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones y tareas a desarrollar, las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes expresados de forma oral o escrita o en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas.

## **CAPÍTULO II OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO**

### **Artículo 4 *Porcentaje de reserva***

**1.** Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del 7% para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**2.** Si de la aplicación del porcentaje de plazas reservadas al cupo de discapacidad resultase una fracción decimal igual o superior a 0,5 se computará como una plaza a incluir en el mismo.

**3.** La reserva mínima a la que se refiere el apartado primero podrá desglosarse de la siguiente manera:

**a)** Un mínimo del 5% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público se reservarán para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial, o psíquica que no tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite.

**b)** Se podrá reservar un máximo del 2% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, en las condiciones que se indican en el presente Decreto.

**4.** El cupo que se establezca en la respectiva Oferta de Empleo Público se aplicará a las plazas correspondientes a cada uno de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral que conformen aquélla, salvo en el supuesto previsto en el punto b) anterior en el que se estará a lo dispuesto en el artículo 6.

En aquellas convocatorias en las que por el escaso número de plazas no fuese posible aplicar el porcentaje de reserva o en las que no quepa reservar plazas para personas con discapacidad por exigirse en la convocatoria para el acceso estar en posesión de determinadas aptitudes físicas, se procederá, si ello fuese posible, a la acumulación de esas plazas en aquellas convocatorias correspondientes al mismo Grupo de Clasificación o Categoría Profesional cuyo desempeño sea más idóneo o se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad. De no ser posible lo anterior, se incluirán en convocatorias correspondientes a otros Grupos de Clasificación o Categorías Profesionales.

**5.** Las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad se incluirán dentro de las convocatorias ordinarias. Las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, se llevarán a cabo en todo caso por medio de convocatoria independiente.

## **CAPÍTULO III PROCESOS SELECTIVOS**

### **Artículo 5 Convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad**

**1.** Las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran no se ofrecerán al turno libre, pasando a incrementar el turno de personas con discapacidad de la siguiente convocatoria que se realice para el mismo Cuerpo y Escala o Categoría Profesional, salvo en el supuesto de que la convocatoria se realice en el último año de vigencia de la Oferta de Empleo Público con cargo a la cual se ejecuta la misma, en cuyo caso las vacantes que no se cubran se acumularán al turno libre.

**2.** Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de los ajustes razonables y las adaptaciones a las que se refiere el artículo 11.

**3.** Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados, corrigiéndose los ejercicios y pruebas de manera independiente.

No obstante, al finalizar el proceso se elaborará una relación única en la que se incluirán los candidatos que hayan superado todas las pruebas, ordenados por la puntuación total obtenida independientemente del turno por el que hayan participado.

**4.** En el caso de que algún aspirante discapacitado en las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes sin obtener plaza, resultando su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del turno libre, será incluido por su orden de puntuación en la relación de aprobados.

**5.** En caso de empate en la puntuación final obtenida entre varios aspirantes, si uno de ellos ha participado por el turno de personas con discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre ellos, circunstancia que se aplicará con carácter previo a los criterios generales de prelación establecidos en las correspondientes bases de la convocatoria.

Dicha relación será determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 9.

### **Artículo 6 Convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite**

**1.** Podrán realizarse convocatorias específicas destinadas exclusivamente a personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

**2.** En estas convocatorias los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios de conducta básicos y los conocimientos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo, teniendo en todo caso un carácter esencialmente práctico.

A estos aspirantes sólo se les podrán ofertar plazas vacantes de funcionarios adscritas a una agrupación profesional de las previstas en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público o plazas de personal laboral del Grupo V, y cuyas funciones resulten especialmente compatibles con el tipo de discapacidad de sus destinatarios.

**3.** Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

**4.** Los aspirantes que concurren por esta convocatoria no podrán participar por ninguno de los turnos de la convocatoria general que se realice para el mismo tipo de puestos.

### **Artículo 7 Convocatorias de promoción interna con turno de personas con discapacidad**

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones a las que se refiere el artículo 11.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. Asimismo, los ejercicios y las pruebas se corregirán de manera independiente.

Una vez determinados los aspirantes que han superado el proceso selectivo en cada uno de los turnos, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. En caso de empate se estará a lo dispuesto en artículo 5.5.

Dicha relación será determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 9.

De no cubrirse todas las plazas ofertadas en algunos de los turnos, se acumularán al otro turno.

### **Artículo 8 *Tribunales Calificadores***

- 1.** Se promoverá la participación en Tribunales y Órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.
- 2.** Los Tribunales Calificadores de las pruebas selectivas podrán solicitar el nombramiento de asesores especialistas en el ámbito de la discapacidad.
- 3.** Tras la finalización de los procesos selectivos en los que hayan participado aspirantes con discapacidad, el órgano de selección elaborará una Memoria descriptiva de las actuaciones realizadas en relación con los mismos, especificando los que hayan solicitado adaptación de tiempos y de medios. Esta Memoria se dirigirá al órgano convocante para que, tras su estudio y análisis, se introduzcan las mejoras necesarias en los futuros procesos con el fin de lograr un mayor acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

### **Artículo 9 *Adjudicación de puestos de trabajo***

Los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por el turno de personas con discapacidad, en convocatoria ordinaria, podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas ofertadas, idénticas en cuanto a derechos, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento, tipo de discapacidad u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación necesaria en el orden de prelación para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad.

## **CAPÍTULO IV ACREDITACIONES**

### **Artículo 10 *Acreditación de la condición de persona con discapacidad y de la compatibilidad funcional***

- 1.** La opción al turno de reserva de personas con discapacidad habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de que reúnen el grado y tipo de discapacidad requerido en cada caso, y que tienen capacidad funcional para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes al cuerpo, escala o categoría profesional a las que el candidato aspire. Dichos extremos se acreditarán al final del proceso selectivo mediante Resolución o Certificado expedido al efecto por los equipos multidisciplinares a que se refiere el artículo 6, apartado 6, de la Ley 9/1987, de 28 de abril (LA LEY 979/1987), de Servicios Sociales, o el órgano competente en la materia de las distintas Administraciones Públicas. También se podrá acreditar en la forma que establece el artículo 2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre (LA LEY 12080/2006), por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LA LEY 1828/2003), de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.
- 2.** El grado y tipo de discapacidad requerido en la correspondiente convocatoria deberá poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse en el momento de la toma de posesión o de suscripción del correspondiente contrato de trabajo. Los aspirantes deberán comunicar al órgano gestor del proceso selectivo cualquier modificación que se produzca en su grado o en el tipo de discapacidad durante su desarrollo.
- 3.** No podrán ser nombrados funcionarios ni ser contratados con carácter fijo quienes al finalizar el

procedimiento selectivo se compruebe que carecen del requisito de discapacidad especificado en la correspondiente convocatoria o de la capacidad funcional requerida, sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan haber incurrido por falsedad de la solicitud de participación.

## **CAPÍTULO V**

### **ADAPTACIONES PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS**

#### **Artículo 11 *Adaptaciones para la realización de las pruebas***

**1.** En todas las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables y necesarios de tiempo y medios humanos y materiales para las personas con discapacidad que lo soliciten, a fin de asegurar su participación en condiciones de igualdad.

La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar y siempre que tal adaptación no desvirtúe el sentido de la prueba.

**2.** En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular en la solicitud de participación la petición concreta de adaptación en la que se reflejen las necesidades específicas del candidato para acceder al proceso selectivo.

A tal efecto, el aspirante deberá aportar, junto a la solicitud de participación, informe del equipo multidisciplinar previsto en el artículo 10 sobre la necesidad de la adaptación solicitada, así como Resolución o Certificado sobre la capacidad funcional para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes al Cuerpo, Escala o Categoría Profesional de las plazas convocadas. Dichos informes tendrán carácter vinculante.

En la Resolución que apruebe la lista de admitidos y excluidos se hará constar la admisión o no de las adaptaciones de las pruebas que se hayan solicitado.

En el supuesto de que la necesidad de adaptación de las pruebas de algún aspirante que participe por el turno de discapacidad, surgiera de forma sobrevenida con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, se podrá solicitar ésta al órgano competente para aprobar la lista de admitidos y excluidos con anterioridad a la fecha señalada para la celebración de las pruebas. Se seguirá en este caso el procedimiento indicado en el párrafo anterior si bien los documentos requeridos se aportarán en ese momento. Por el órgano competente se resolverá lo procedente siempre que ello no suponga una demora en el proceso selectivo.

**3.** La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios; hasta tanto no exista una regulación autonómica, los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales serán los establecidos por el Estado en la Orden PRE/1822/2006 (LA LEY 5884/2006), 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.

**4.** Las adaptaciones de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas, así como la garantía de la accesibilidad a la información y comunicación de los procesos y al recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

## **CAPÍTULO VI**

### **ADAPTACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 12 *Adaptaciones de los puestos de trabajo***

**1.** Si una vez adjudicado un puesto de trabajo tras la superación de un proceso selectivo o por haberse obtenido por un procedimiento de provisión, éste no fuese adecuado para su desempeño por persona con discapacidad o existieran barreras para el acceso al mismo, previa solicitud del interesado se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LA LEY 1828/2003).

Con carácter previo a realizar estas adaptaciones, además de poderse requerir al interesado aquella

información que se estime necesaria en orden a la adaptaciones necesarias, deberá recabarse informe de los equipos multidisciplinares previsto en el artículo 10 o de otros órganos técnicos competentes, relativo a su procedencia, así como sobre la capacidad funcional del interesado para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Dicho informe tendrá carácter vinculante.

Si se tratase de barreras físicas o de la comunicación para el acceso al puesto de trabajo, éstas serán acreditadas con los correspondientes informes técnicos, y/o sociales.

Especialmente en los casos de discapacidad intelectual, la adaptación del puesto de trabajo podrá incluir la presencia de un personal de tutoría y apoyo para aquellos aspirantes que requieran del mismo, el cual acompañará a la persona en el proceso de adaptación, en aplicación de la metodología de Empleo con Apoyo. Las funciones de tutoría y apoyo serán encomendadas a personal al servicio de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

**2.** 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.

**3.** La Consejería u Organismo al que se encuentre 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.

**4.** Si se previera que el puesto adjudicado al aspirante con discapacidad requiriera para su adaptación la realización de obras, se le dará a elegir a dicho aspirante de entre todos los puestos vacantes del mismo Cuerpo y Escala o Categoría Profesional y similares retribuciones, alguno que no requiera adaptación, para su desempeño provisional durante el período que duren dichas obras.

**5.** Cuando el puesto de trabajo adjudicado sea de imposible adaptación a la discapacidad del interesado o suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma categoría profesional y área de actividad cuando se trate de personal laboral o del mismo cuerpo, escala y especialidad, en su caso, así como de igual nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario.

A estos efectos la Dirección General de la Función Pública ofrecerá al interesado una relación de puestos que reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección.

**6.** En las convocatorias de los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo se indicará la posibilidad de adaptación de los puestos de trabajo.

## **CAPÍTULO VII EMPLEO TEMPORAL**

### **Artículo 13 Reserva de plazas para que sean cubiertas mediante nombramiento o contratación de carácter temporal**

**1.** Quienes hayan concurrido a un proceso selectivo para el ingreso en la función pública por el turno de personas con discapacidad y formen parte de las listas de reserva para el nombramiento de funcionarios interinos que se formen como resultado del mismo, serán integrados con el resto de aspirantes, independientemente del turno por el que hayan participado, en una única relación que será ordenada conforme a los criterios que se determinen.

En los supuestos en que exista empate, se dará en todo caso preferencia al aspirante que haya participado en el proceso selectivo por el turno de discapacidad.

**2.** En la gestión de cada una de las citadas listas de reserva, al menos el 5% de los nombramientos se realizarán a aspirantes que hayan concurrido al correspondiente proceso por el turno de personas con discapacidad y que formen parte de las referidas listas, de forma que de cada veinte nombramientos que se realicen al menos uno habrá de recaer a favor de un integrante de dicho colectivo.

Los nombramientos que como consecuencia de la gestión ordinaria de dichas listas pudieran recaer en aspirantes que hayan concurrido por el turno de personas con discapacidad en atención al orden de prelación que ocupen en la correspondiente lista serán computados a efectos de lo previsto el párrafo



anterior.

**3.** Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará también a la gestión de las listas de reserva para la contratación de personal laboral temporal, en todo lo que resulte compatible con las normas convencionales que en cada caso se encuentren en vigor.

**4.** Se constituirán bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias específicas para la cobertura de los puestos a que se refiere el artículo 6.

## **CAPÍTULO VIII FORMACIÓN**

### **Artículo 14 Formación**

**1.** A los aspirantes que accedan a la Administración por el sistema previsto en el artículo 6 se les proporcionará, con carácter previo a la incorporación al puesto de trabajo, formación dirigida a facilitar su integración en el puesto de trabajo adjudicado.

**2.** La Administración podrá realizar cursos de formación de empleados públicos destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos estarán dirigidos, bien a la formación de los empleados públicos para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

**3.** La Consejería competente en materia de formación de los empleados públicos, por si misma o en colaboración con otras Consejerías, así como con organizaciones o asociaciones que promuevan los derechos de las personas con discapacidad, desarrollará políticas activas que incluyan acciones de sensibilización, información, motivación y formación de las personas con discapacidad que faciliten su acceso al empleo público, prestando en este último supuesto especial atención a la fase de preparación de los procesos de selección.

Entre dichas acciones se contemplará la realización de cursos destinados al personal que pueda formar parte de órganos de selección al objeto de garantizar que éstos tengan exacto conocimiento de las medidas recogidas en el presente Decreto.

**4.** Los lugares en los que se celebren cursos en los que vayan a asistir personas con discapacidad habrán de tener la consideración de edificios adaptados de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1995, de 6 de abril (LA LEY 2838/1995), de la accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación, así como en el Decreto 227/1997, de 18 de septiembre (LA LEY 6216/1997), de desarrollo de la misma. A tal efecto la discapacidad deberá señalarse en el momento de presentar la solicitud de participación al curso.

Asimismo, en el desarrollo de las acciones formativas se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad, debiendo formular la petición concreta de adaptación en la citada solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, siempre que constituya un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LA LEY 1828/2003), y demás normativa de aplicación.

**5.** Con el fin de facilitar la formación y promoción profesional de los empleados públicos con discapacidad, en cada una de las ediciones de los cursos de formación incluidos en el Plan General de Formación de la Comunidad Autónoma de Canarias, se tendrá en cuenta, como criterio de preferencia en la admisión, que el solicitante sea discapacitado, o bien se reservará al menos una plaza para dichos solicitantes; ello sin perjuicio de los criterios generales o específicos exigidos para la realización del curso.

**6.** Mediante el Plan General de Formación de la Comunidad Autónoma de Canarias se impulsará el desarrollo de una cultura en los empleados públicos inspirada en la promoción de la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas afectadas por cualquier tipo de discapacidad, tanto en la garantía de su acceso al empleo público como en su carrera administrativa o profesional posterior.

## **CAPÍTULO IX COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**



**Artículo 15 *Comisión de Seguimiento para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos autónomos***

**1.** La Comisión de Seguimiento para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos autónomos es un órgano colegiado que tiene como objetivo fundamental velar por el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la promoción interna, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. Dicha comisión se encuentra adscrita a la Viceconsejería de Administración Pública.

**2.** La composición de la Comisión de Seguimiento será la que se establezca en el Reglamento orgánico de la consejería competente en materia de función pública.

**3.** Son funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

**a)** Elaborar estudios e informes sobre la determinación de los cuerpos, escalas y categorías cuyas funciones resulten especialmente compatibles con las personas con discapacidad.

**b)** Anualmente, recibir información sobre las actuaciones realizadas en el desarrollo y aplicación de las medidas establecidas en este Decreto.

**c)** Emitir informe sobre cuantas cuestiones relacionadas con este Decreto sean sometidas a su consideración.

**d)** Proponer modificaciones de mejora de lo establecido en este Decreto, a la luz de la experiencia adquirida durante su aplicación o de los avances que se produzcan a escala europea, estatal o en otras Comunidades Autónomas.

**e)** Asesorar a los órganos administrativos competentes para la determinación de la forma de utilización del Plan General de Formación como medio de difusión entre los empleados públicos de una cultura orientada a favorecer la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

**f)** Asesorar sobre la eliminación de barreras físicas y de la comunicación en los edificios donde estén ubicadas oficinas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y su normalización para la promoción de una igualdad de oportunidades del personal a su servicio con discapacidad.

**g)** Estudiar, debatir y, en su caso, elevar a los órganos competentes cuantas medidas se consideren convenientes para garantizar el principio de igualdad en el acceso a los puestos de trabajo de las personas afectadas de una discapacidad, así como su carrera administrativa y profesional posterior.

**h)** Y aquellas otras que le sean atribuidas por el titular de la Viceconsejería de Administración Pública.

**4.** Mediante acuerdo de la Comisión podrán constituirse Grupos de Trabajo como órganos técnicos de apoyo y asistencia especializada de aquélla. La composición y las funciones concretas que les correspondan serán las establecidas por la propia Comisión.

**5.** Cuando se traten asuntos de la competencia de otros centros directivos no representados en la Comisión, podrán asistir a sus reuniones, con voz y sin voto, los titulares de los centros directivos afectados, previa invitación de la Presidencia.

**6.** Cuando la índole de los asuntos a tratar así lo aconseje, podrán participar en las reuniones de la Comisión, con voz y sin voto, los expertos en la materia que designe el Presidente.

**7.** La Comisión de Seguimiento para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus Organismos Autónomos se reunirá al menos dos veces al año, mediante convocatoria de su Presidente.

**8.** La Comisión queda encuadrada en la categoría tercera del artículo 46.1 del Decreto 251/1997, de 30 de

septiembre (LA LEY 6268/1997), por el que se aprueba el Reglamento de Indemnizaciones por razón del servicio.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición Adicional Primera *Catálogo de edificios***

En el plazo de tres meses desde la publicación del presente Decreto, la Viceconsejería de Bienestar Social e Inmigración, con la colaboración de la Inspección General de Servicios y la Dirección General de Patrimonio y Contratación, elaborará y aprobará un Catálogo de edificios donde estén ubicadas oficinas de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias en donde figure el grado de adaptación a lo previsto en la Ley 8/1995, de 6 de abril (LA LEY 2838/1995), de accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación y su reglamento de desarrollo.

### **Disposición Adicional Segunda *Procesos selectivos de ingreso y acceso a los diferentes cuerpos del personal docente no universitario***

A los procesos selectivos de ingreso y acceso a los diferentes cuerpos del personal docente no universitario, no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, de este Decreto. En estos procesos selectivos las vacantes reservadas al turno de personas con discapacidad que no se cubran se acumularán a las ofertadas al turno libre.

### **Disposición Adicional Tercera *Modificación del Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad***

Se modifica el Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, aprobado por Decreto 22/2008, de 19 de febrero (LA LEY 1876/2008), en los siguientes términos:

1. Se añade un apartado ñ) y un apartado o) al artículo 5, con la siguiente redacción:

«ñ) Comisión de Seguimiento para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos autónomos.»

«o) Comisión para la integración socio-laboral de personas con discapacidad.»

2. Se añade un Capítulo XV al Título III, con la siguiente redacción:

### **«CAPÍTULO XV COMISIÓN DE SEGUIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

#### **Artículo 121 *Composición y funciones***

1. La Comisión de Seguimiento para la integración laboral de las personas con discapacidad en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y de sus organismos autónomos es un órgano colegiado que tiene como objetivo fundamental velar por el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la promoción interna, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. La composición y las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las previstas en la normativa reguladora de dicha Comisión.»

3. Se añade un Capítulo XVI al Título III, con la siguiente redacción:

### **«CAPÍTULO XVI**

## **COMISIÓN PARA LA INTEGRACIÓN SOCIO-LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Artículo 122 *Composición y funciones***

**1.** La Comisión para la integración socio-laboral de personas con discapacidad es un órgano colegiado de coordinación de acciones y programas de fomento del empleo a desarrollar dentro de la política de especial amparo de estas personas, con el fin de evitar la dispersión y aunar criterios, aprovechando al propio tiempo la experiencia acumulada por las distintas Consejerías de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como por las distintas entidades colaboradoras en materia de integración social de las personas con discapacidad.

**2.** La composición y las funciones de la Comisión para la integración socio-laboral de personas con discapacidad serán las previstas en la normativa reguladora de dicha Comisión.»

### **Disposición Adicional Cuarta *Ámbito de aplicación específico***

Las entidades del sector público autonómico y local de Canarias, que no estén incluidas en el artículo 2, y que estén definidas así en su normativa específica, les será de aplicación lo previsto en los artículos 3, 4, 11 y 12 de este Decreto, relativos a los principios generales de selección de su personal, al porcentaje de reserva de sus efectivos a personas con discapacidad y a los criterios referidos a las adaptaciones de pruebas selectivas y puestos de trabajo.

### **Disposición Transitoria Única *Ofertas de Empleo***

Los procesos selectivos derivados de Ofertas de Empleo aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto se registrarán por la normativa vigente en el momento de aprobarse la misma.

### **Disposición Derogatoria Única *Derogación normativa***

Quedan derogados el Capítulo I, Disposición Adicional, Disposiciones Transitorias Segunda y Tercera y Disposición Final Primera del Decreto 43/1998, de 2 de abril (LA LEY 5366/1998), por el que se desarrolla el capítulo IV de la Ley 2/1987, de 30 de marzo (LA LEY 677/1987), de la Función Pública Canaria, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al presente Decreto.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Disposición Final Primera *Habilitación para su desarrollo y ejecución***

Se faculta al titular de la Consejería competente en materia de función pública a dictar las disposiciones necesarias para desarrollar y aplicar este Decreto.

### **Disposición Final Segunda *Entrada en vigor***

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.