

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans

Queixa 2650006
Queixa d'ofici núm. 6-2026
Matèria Servicis socials
Assumpte Accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat intel·lectual

Queja 2650006
Queja de oficio núm. 6-2026
Materia Servicios sociales
Asunto Acceso al empleo público de personas con discapacidad intelectual

RESOLUCIÓ DE CONSIDERACIONS A L'ADMINISTRACIÓ

1 Tramitació de la queixa

El Síndic de Greuges va tindre coneixement que la Generalitat Valenciana, en l'oferta d'ocupació pública de l'any 2026, aprovada pel Decret 16/2026, de 9 de febrer, del Consell, havia fet un canvi tant en la manera de plasmar les places en l'oferta d'ocupació pública i la distribució d'estes en els diferents torns i sistemes d'accés com en el seu articulat quan reflectix el «Desenrotllament dels processos selectius per a persones amb discapacitat».

Detectàrem que fins a l'any 2025 inclòs, en la relació de places oferides i sistemes d'accés que conformen l'annex I dels decrets d'aprovació de les ofertes d'ocupació pública, es contemplen en una sola línia les places que seran oferides i que eixa línia es distribuïx en els diferents sistemes d'accés. Mentre que en l'oferta d'ocupació pública de l'any 2026 s'establixen línies diferents en algunes places a ocupar per persones amb discapacitat intel·lectual, però no per a totes.

A més, també s'ha produït un canvi en el text de l'articulat del Decret d'aprovació de l'oferta d'ocupació pública.

Així, fins a l'any 2025 inclòs, en relació amb el «Desenrotllament de les persones amb discapacitat», s'establix:

Article 6. Desenrotllament dels processos selectius per a persones amb discapacitat
Les proves selectives destinades a persones amb diversitat funcional i malaltia mental tindran idèntic contingut que les establides per a la resta dels aspirants, sense perjudi de les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, per a assegurar que estes persones participen en condicions d'igualtat, a excepció del que es disposa en l'apartat següent.
Les convocatòries per a l'accés de les persones amb discapacitat intel·lectual a què es referix l'apartat 2.a) de l'article anterior, estaran dirigides especialment a acreditar que els aspirants tenen els coneixements imprescindibles que els permeten fer les tasques pròpies del lloc de treball.

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El Síndic de Greuges tuvo conocimiento que la Generalitat Valenciana, en la oferta de empleo público del año 2026, aprobada por el Decreto 16/2026, de 9 de febrero, del Consell, había realizado un cambio tanto en la forma de plasmar las plazas en la oferta de empleo público y la distribución de estas en los diferentes turnos y sistemas de acceso como en su articulado cuando refleja el «Desarrollo de los procesos selectivos para personas con discapacidad».

Detectamos que hasta el año 2025 inclusive, en la relación de plazas ofertadas y sistemas de acceso que conforman el Anexo I de los decretos de aprobación de las ofertas de empleo público, se contemplan en una sola línea las plazas que van a ser ofertadas, distribuyendo esa línea en los distintos sistemas de acceso. Mientras que en la oferta de empleo público del año 2026 se establecen líneas diferentes para algunas plazas a ocupar por personas con discapacidad intelectual, pero no para todas.

Además, también se ha producido un cambio en el texto del articulado del Decreto de aprobación de la oferta de empleo público.

Así, hasta el año 2025 inclusive, en relación con el «Desarrollo de las personas con discapacidad», se establece:

Artículo 6. Desarrollo de los procesos selectivos para personas con discapacidad
Las pruebas selectivas destinadas a personas con diversidad funcional y enfermedad mental tendrán idéntico contenido que las establecidas para el resto de los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que estas personas participan en condiciones de igualdad, a excepción de lo dispuesto en el apartado siguiente.
Las convocatorias para el acceso de las personas con discapacidad intelectual a que se refiere el apartado 2.a) del artículo anterior, estarán dirigidas especialmente a acreditar que los aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las tareas propias del puesto de trabajo

Mentre que en el decret d'aprovació de l'oferta d'ocupació pública de l'any 2026 es contempla:

Article 7. Desenrotllament dels processos selectius per a persones amb discapacitat

1. Les proves selectives destinades a persones amb discapacitat i malaltia mental tindran el mateix contingut que les establides per a la resta dels aspirants, sense perjudi de les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, per a assegurar que estes persones participen en condicions d'igualtat, a excepció del que es disposa en l'apartat següent.

2. Les convocatòries per a l'accés de les persones amb discapacitat intel·lectual a què es referix l'apartat 2.a de l'article anterior, estaran dirigides especialment a acreditar que els aspirants tenen els coneixements imprescindibles que els permeten fer les tasques pròpies del lloc de treball. Seran convocatòries específiques les corresponents als cossos APF agrupació professional funcionarial, APT-APF-01 de subalterns, i APF agrupació professional funcionarial, APT-APF-04 d'ajudant de residència/servicis. Per a la resta de les places d'altres cossos reservades a persones amb discapacitat intel·lectual, les convocatòries tindran el mateix contingut que les establides per a la resta d'aspirants, sense perjudi de les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seua realització, per a assegurar que estes persones participen en condicions d'igualtat.

A conseqüència d'estos canvis sembla deduir-se que aquelles places que no tenen una línia pròpia en l'annex I de l'oferta no seran objecte de convocatòria específica per a l'accés de persones amb discapacitat intel·lectual.

De conformitat amb el que ens ordena l'article 1.2 de la Llei 2/2021, de 26 de març, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, esta institució té la missió de protegir els drets i les llibertats reconeguts en el títol I de la Constitució Espanyola, en el títol II de l'Estatut d'Autonomia, així com per les normes de desenvolupament corresponent, i els instruments internacionals de protecció dels drets humans i en la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

I, a més, l'article 1.3 determina que les nostres actuacions han d'atendre especialment la protecció dels drets dels qui puguem trobar-se, d'acord amb l'article 19 d'esta llei, en situació d'especial vulnerabilitat, com seria la que afecta la diversitat funcional.

La qüestió que subjau transcendeix el pla de la legalitat ordinària i s'integra de ple en l'àmbit de la protecció de drets constitucionals: el de l'accés a l'ocupació pública sobre la base dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat (article 23 de la Constitució), i el del seu exercici

Mientras que en el decreto de aprobación de la oferta de empleo público del año 2026 se contempla:

Artículo 7 Desarrollo de los procesos selectivos para personas con discapacidad

Las pruebas selectivas destinadas a personas con discapacidad y enfermedad mental tendrán idéntico contenido que las establecidas para el resto de los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que estas personas participan en condiciones de igualdad, a excepción de lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Las convocatorias para el acceso de las personas con discapacidad intelectual a que se refiere al apartado 2.a) del artículo anterior, estarán dirigidas especialmente a acreditar que los aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las tareas propias del puesto de trabajo. Serán convocatorias específicas las correspondientes a los cuerpos APF agrupación profesional funcionarial, APT-APF-01 de subalternos, y APF agrupación profesional funcionarial, APT-APF-04 de ayudante de residencia/servicios. Para el resto de las plazas de otros cuerpos reservadas a personas con discapacidad intelectual las convocatorias tendrán idéntico contenido que las establecidas para el resto de aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que estas personas participan en condiciones de igualdad

Como consecuencia de estos cambios parece deducirse que aquellas plazas que no tienen una línea propia en el Anexo I de la oferta no van a ser objeto de convocatoria específica para el acceso de personas con discapacidad intelectual.

Conforme nos ordena el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, esta institución está llamada a proteger los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondiente, y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

Y, además, el artículo 1.3 determina que nuestras actuaciones deben atender especialmente la protección de los derechos de quienes puedan encontrarse, de acuerdo con el artículo 19 de esta ley, en situación de especial vulnerabilidad, como sería la que afecta a la diversidad funcional.

La cuestión que subyace trasciende el plano de la legalidad ordinaria, integrándose de lleno en el ámbito de la protección de derechos constitucionales: el del acceso al empleo público en base a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (artículo 23 de la

per les persones amb diversitat funcional en condicions de llibertat i igualtat reals i efectives; els poders públics, per tant, han d'impulsar les polítiques que garantisquen la seua plena autonomia personal i inclusió social (article 49 de la Constitució). I tot això en atenció al mandat contingut en l'article 9.2 de la mateixa Constitució, segons el qual correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives, remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Per tot el que s'ha exposat, sol·licitarem a la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública que ens remetera la informació següent:

1. Fets o motius que han portat a fer este canvi de criteri i manera de procedir respecte als processos selectius que tinguen com a destinataris persones amb discapacitat intel·lectual.
2. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que s'han presentat a la convocatòria aprovada per l'Orde 5/2026, de 10 de març, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública.
3. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que es van presentar a la convocatòria aprovada per l'Orde 2/2025, de 23 de maig, de la Conselleria de Justícia i Administració Pública.
4. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que han superat alguna prova de la convocatòria aprovada per l'Orde 5/2026, de 10 de març, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública.
5. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que van superar el procés selectiu aprovat per l'Orde 2/2025, de 23 de maig, de la Conselleria de Justícia i Administració Pública.
6. Qualsevol altra informació que resulte d'interés per a resoldre millor la queixa.

En resposta al requeriment efectuat, amb data 02/06/2026 va tindre entrada en esta institució l'informe emés al respecte per la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública en el qual comunica:

Constitución), y el de su ejercicio por las personas con diversidad funcional en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas, debiendo los poderes públicos impulsar las políticas que garanticen su plena autonomía personal e inclusión social (artículo 49 de la Constitución). Y todo ello en atención al mandato contenido en el artículo 9.2 de la propia Constitución, según el cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Como consecuencia de todo lo anterior solicitamos a la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública que nos remitiera la siguiente información:

1. Hechos o motivos que han llevado a realizar este cambio de criterio y modo de proceder respecto a los procesos selectivos que tengan como destinatarios personas con discapacidad intelectual.
2. Número de personas con discapacidad intelectual que se han presentado a la convocatoria aprobada por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública.
3. Número de personas con discapacidad intelectual que se presentaron a la convocatoria aprobada por la Orden 2/2025, de 23 de mayo, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública.
4. Número de personas con discapacidad intelectual que han superado alguna prueba de la convocatoria aprobada por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública.
5. Número de personas con discapacidad intelectual que superaron el proceso selectivo aprobado por la Orden 2/2025, de 23 de mayo, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública.
6. Cualquier otra información que resulte de interés para la mejor provisión de la queja.

En respuesta al requerimiento efectuado, con fecha 02/06/2026 tuvo entrada en esta institución el informe emitido al respecto por la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública en el que comunica:

1. Fets o motius que han portat a fer este canvi de criteri i manera de procedir respecte als processos selectius que tinguen com a destinataris persones amb discapacitat intel·lectual.

(...)

Una vez expuesto el marco jurídico y la naturaleza del decreto, procede analizar la potestad autoorganizativa por la cual la Administración pueda cumplir con el interés general y adaptarse a nuevas circunstancias sin necesidad de constantes modificaciones legislativas.

De la potestad autoorganizativa

La potestad autoorganizativa de la Administración de la Generalitat constitue un marco de extraordinaria laxitud que permite a ésta ordenar sus efectivos y estructurar funcionamiento interno del modo más adecuado con sus fines competenciales. La planificación de los recursos humanos en la Administración de la Generalitat tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos y humanos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La administración de la Generalitat tiene el deber de proyectar sus recursos humanos con el fin de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos. Es preciso recordar que las Administraciones Públicas gozan de un margen de actuación suficientemente amplio para concretar en la organización el "status" del personal a su servicio; un amplio margen de actuación a la hora de "consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio (STC 57/1990 y 293/1993). Igualmente procede declarar, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, que la Administración tiene una "potestas variandi" de la normativa legal y reglamentaria que ejercita lícitamente cuando así lo aconsejan o demandan las cambiantes circunstancias de su actividad para una mejor organización de las estructuras necesarias para el ejercicio de derechos o cumplimiento de deberes del individuo en sociedad o de los servicios públicos establecidos con ese fin, pues sostener lo contrario equivaldría -en los términos de las Sentencias del Tribunal Constitucional 27/1981, de 20 de julio o 6/1983, de 4 de febrero - a "petrificar" la organización de las estructuras existentes condenándolas a una inmovilidad que las alejaría de la realidad social e impediría su perfeccionamiento

No cabe discutir por tanto la facultad de la Administración para establecer los mecanismos que considere más adecuados para la realización de los cometidos que tuviere asignados, comprendiendo que se trata de una potestad de carácter discrecional con algunos elementos

reglados; el reconocimiento del amplio campo que la Ley concede a la actividad discrecional de la Administración en concreto, en la materia de organización de los medios humanos y materiales necesarios para la prestación de los Servicios

1. Hechos o motivos que han llevado a realizar este cambio de criterio y modo de proceder respecto a los procesos selectivos que tengan como destinatarios personas con discapacidad intelectual.

(...)

Una vez expuesto el marco jurídico y la naturaleza del decreto, procede analizar la potestad autoorganizativa por la cual la Administración pueda cumplir con el interés general y adaptarse a nuevas circunstancias sin necesidad de constantes modificaciones legislativas.

De la potestad autoorganizativa

La potestad autoorganizativa de la Administración de la Generalitat constitue un marco de extraordinaria laxitud que permite a ésta ordenar sus efectivos y estructurar funcionamiento interno del modo más adecuado con sus fines competenciales. La planificación de los recursos humanos en la Administración de la Generalitat tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos y humanos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La administración de la Generalitat tiene el deber de proyectar sus recursos humanos con el fin de contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos. Es preciso recordar que las Administraciones Públicas gozan de un margen de actuación suficientemente amplio para concretar en la organización el "status" del personal a su servicio; un amplio margen de actuación a la hora de "consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio (STC 57/1990 y 293/1993). Igualmente procede declarar, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, que la Administración tiene una "potestas variandi" de la normativa legal y reglamentaria que ejercita lícitamente cuando así lo aconsejan o demandan las cambiantes circunstancias de su actividad para una mejor organización de las estructuras necesarias para el ejercicio de derechos o cumplimiento de deberes del individuo en sociedad o de los servicios públicos establecidos con ese fin, pues sostener lo contrario equivaldría -en los términos de las Sentencias del Tribunal Constitucional 27/1981, de 20 de julio o 6/1983, de 4 de febrero - a "petrificar" la organización de las estructuras existentes condenándolas a una inmovilidad que las alejaría de la realidad social e impediría su perfeccionamiento

No cabe discutir por tanto la facultad de la Administración para establecer los mecanismos que considere más adecuados para la realización de los cometidos que tuviere asignados, comprendiendo que se trata de una potestad de carácter discrecional con algunos elementos

reglados; el reconocimiento del amplio campo que la Ley concede a la actividad discrecional de la Administración en concreto, en la materia de organización de los medios humanos y materiales necesarios para la prestación de los Servicios

establecidos en interés general de los ciudadanos no significa, sin embargo, la consagración de zonas inmunes al control jurisdiccional ya que la discrecionalidad viene siempre atemperada por elementos reglados que configuran su perfil y que generalmente se concretan en la respectiva verificación de la competencia del órgano decisorio, la observancia del procedimiento legalmente preestablecido y la explicitación y motivación del fin perseguido.

Así pues, la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios, así como de establecer las pruebas de acceso en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, a la que le compele el mandato contenido en art. 103,1 CE, sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organ ara la satisfacción de ese mandato, potestad de autoorganización en la que aunque es característica la discrecionalidad que domina su ejercicio, no puede confundirse con la arbitrariedad, siempre prohibida.

Se considera que la OEP'26, supera las 2.600 plazas, y se contempla la convocatoria de 2 APT de la APF para el cupo completo de plazas reservadas a personas con DFI. Podemos argumentar que según se determina en el art. 59 EBEP, y en el art. 64 LFPV, el espíritu normativo es alcanzar, en términos porcentuales respecto del personal empleado público de cada administración, unos efectivos totales del 2% y 3%, respectivamente, de personas definidas como personas con discapacidad o diversidad funcional en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Objetivo ya conseguido en la Administración de la Generalitat, por lo que se desvirtúa en gran medida el carácter impositivo de los citados preceptos. Estos son los datos que tenemos de marzo de 2026. Según datos remitidos desde la Conselleria de Hacienda, actualmente se dispone de un total de 1.169 personas con la condición de personas con cualquier tipo de discapacidad (física o intelectual), de un total de un total de 20.487 personas ocupantes de puestos. Esto supone un 5,71% de personas con discapacidad.

La oferta, por otra parte, cumple con lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, que establece que en las ofertas públicas de empleo se reservará un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Por lo tanto, no se incurre en un incumplimiento de los principios de igualdad material, mérito y capacidad invocados, y se ratifica que se trata de pruebas adaptadas para personas con discapacidad intelectual adecuadas a normativa vigente.

En adición, a los argumentos expuestos se deben tener en cuenta los siguientes argumentos adicionales a los ya expuestos, y es la búsqueda de una mayor eficiencia para el sistema y que se manifiestan en los siguientes términos:

La convocatoria de procesos específicos para personal con discapacidad intelectual se ha venido

establecidos en interés general de los ciudadanos no significa, sin embargo, la consagración de zonas inmunes al control jurisdiccional ya que la discrecionalidad viene siempre atemperada por elementos reglados que configuran su perfil y que generalmente se concretan en la respectiva verificación de la competencia del órgano decisorio, la observancia del procedimiento legalmente preestablecido y la explicitación y motivación del fin perseguido.

Así pues, la potestad autoorganizativa de las Administraciones Públicas atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios, así como de establecer las pruebas de acceso en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, a la que le compele el mandato contenido en art. 103,1 CE, sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organ ara la satisfacción de ese mandato, potestad de autoorganización en la que aunque es característica la discrecionalidad que domina su ejercicio, no puede confundirse con la arbitrariedad, siempre prohibida.

Se considera que la OEP'26, supera las 2.600 plazas, y se contempla la convocatoria de 2 APT de la APF para el cupo completo de plazas reservadas a personas con DFI. Podemos argumentar que según se determina en el art. 59 EBEP, y en el art. 64 LFPV, el espíritu normativo es alcanzar, en términos porcentuales respecto del personal empleado público de cada administración, unos efectivos totales del 2% y 3%, respectivamente, de personas definidas como personas con discapacidad o diversidad funcional en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Objetivo ya conseguido en la Administración de la Generalitat, por lo que se desvirtúa en gran medida el carácter impositivo de los citados preceptos. Estos son los datos que tenemos de marzo de 2026. Según datos remitidos desde la Conselleria de Hacienda, actualmente se dispone de un total de 1.169 personas con la condición de personas con cualquier tipo de discapacidad (física o intelectual), de un total de un total de 20.487 personas ocupantes de puestos. Esto supone un 5,71% de personas con discapacidad.

La oferta, por otra parte, cumple con lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, que establece que en las ofertas públicas de empleo se reservará un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Por lo tanto, no se incurre en un incumplimiento de los principios de igualdad material, mérito y capacidad invocados, y se ratifica que se trata de pruebas adaptadas para personas con discapacidad intelectual adecuadas a normativa vigente.

En adición, a los argumentos expuestos se deben tener en cuenta los siguientes argumentos adicionales a los ya expuestos, y es la búsqueda de una mayor eficiencia para el sistema y que se manifiestan en los siguientes términos:

La convocatoria de procesos específicos para personal con discapacidad intelectual se ha venido

desarrollando en la Generalitat Valenciana a través de procesos orientados para evaluar capacidades muy básicas. Estas convocatorias contienen un temario mucho más reducido que el de las convocatorias ordinarias para el mismo cuerpo. El contenido del temario se proporciona en un texto en lectura fácil y con carácter cerrado (las convocatorias prevén que los ejercicios de test

entendrán preguntas extraídas de ese texto). Además, las respuestas incorrectas a las preguntas de test no restan.

De acuerdo con el artículo 5.3 del Decreto 3/2017, Reglamento de Selección y Provisión, estos procesos se aplicaban a convocatorias para el acceso a puestos correspondientes a agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales, que sean susceptibles de su desempeño por personas con este tipo de diversidad funcional. Conforme a ello, en las convocatorias de las OPEs 2016, 2017, 2018... estos procesos específicos se circunscribieron a la categoría de la APF Subalternos, por considerarse que las funciones a realizar en esa categoría eran susceptibles de ser realizadas por este personal.

Debe tenerse en cuenta que, tal como está previsto en las leyes mencionadas, el número de plazas a reservar a personas con DI se calcula como un tanto por cien del número de plazas totales de la OPE. Este sistema lleva a que en las OPEs con gran volumen de plazas, como han sido las últimas ofertas, el número de plazas incluidas en el cupo para personas con discapacidad intelectual haya

aumentado en proporción a la oferta. La consecuencia ha sido que el número de plazas vacantes de la APF Subalternos no podía asumir el volumen de plazas a ofertar. Por ello, a partir de la OPE 2022 se ampliaron los colectivos a los que se dirige la reserva de plazas para DI, añadiéndose la APF de Ayudantes de Residencia y el cuerpo C2-01 (Auxiliar Administrativo).

El balance de los resultados de las últimas OPEs específicas para personal con discapacidad ha sido el siguiente:

- Se evidencia que el tipo de examen resulta muy fácil para un grupo numeroso de las personas que se presentan. Pese a ello, hay personas que no llegan a aprobar. Quienes aprueban, lo hacen con notes muy altas.
- Desde muchas de las unidades a las que han sido asignadas las personas seleccionadas en los procesos de C2 Auxiliar administrativo con estos procesos, se ha señalado que las personas no están capacitadas para realizar las funciones de los puestos de trabajo a los que han sido asignados.

Todo ello plantea una necesidad de revisar el sistema. En la OPE 2026 se ha optado por repartir el cupo de reserva para DI entre convocatorias específicas y el establecimiento de reserva de plazas para turnos de DI en procesos generales. Los participantes en estos últimos disponen de la ventaja de un cupo propio, aunque realizarán las mismas pruebas que el resto, con las adaptaciones que correspondan.

Esta solución no se considera que sea un retroceso en derechos consolidados sino una búsqueda de soluciones a las deficiencias demostradas en el sistema. Esta solución permite:

desarrollando en la Generalitat Valenciana a través de procesos orientados para evaluar capacidades muy básicas. Estas convocatorias contienen un temario mucho más reducido que el de las convocatorias ordinarias para el mismo cuerpo. El contenido del temario se proporciona en un texto en lectura fácil y con carácter cerrado (las convocatorias prevén que los ejercicios de test

entendrán preguntas extraídas de ese texto). Además, las respuestas incorrectas a las preguntas de test no restan.

De acuerdo con el artículo 5.3 del Decreto 3/2017, Reglamento de Selección y Provisión, estos procesos se aplicaban a convocatorias para el acceso a puestos correspondientes a agrupaciones profesionales funcionariales o grupos profesionales, que sean susceptibles de su desempeño por personas con este tipo de diversidad funcional. Conforme a ello, en las convocatorias de las OPEs 2016, 2017, 2018... estos procesos específicos se circunscribieron a la categoría de la APF Subalternos, por considerarse que las funciones a realizar en esa categoría eran susceptibles de ser realizadas por este personal.

Debe tenerse en cuenta que, tal como está previsto en las leyes mencionadas, el número de plazas a reservar a personas con DI se calcula como un tanto por cien del número de plazas totales de la OPE. Este sistema lleva a que en las OPEs con gran volumen de plazas, como han sido las últimas ofertas, el número de plazas incluidas en el cupo para personas con discapacidad intelectual haya

aumentado en proporción a la oferta. La consecuencia ha sido que el número de plazas vacantes de la APF Subalternos no podía asumir el volumen de plazas a ofertar. Por ello, a partir de la OPE 2022 se ampliaron los colectivos a los que se dirige la reserva de plazas para DI, añadiéndose la APF de Ayudantes de Residencia y el cuerpo C2-01 (Auxiliar Administrativo).

El balance de los resultados de las últimas OPEs específicas para personal con discapacidad ha sido el siguiente:

- Se evidencia que el tipo de examen resulta muy fácil para un grupo numeroso de las personas que se presentan. Pese a ello, hay personas que no llegan a aprobar. Quienes aprueban, lo hacen con notes muy altas.
- Desde muchas de las unidades a las que han sido asignadas las personas seleccionadas en los procesos de C2 Auxiliar administrativo con estos procesos, se ha señalado que las personas no están capacitadas para realizar las funciones de los puestos de trabajo a los que han sido asignados.

Todo ello plantea una necesidad de revisar el sistema. En la OPE 2026 se ha optado por repartir el cupo de reserva para DI entre convocatorias específicas y el establecimiento de reserva de plazas para turnos de DI en procesos generales. Los participantes en estos últimos disponen de la ventaja de un cupo propio, aunque realizarán las mismas pruebas que el resto, con las adaptaciones que correspondan.

Esta solución no se considera que sea un retroceso en derechos consolidados sino una búsqueda de soluciones a las deficiencias demostradas en el sistema. Esta solución permite:

- Repartir la reserva de DI de la OPE en un mayor número de cuerpos, escalas y APTs.
- La inclusión de turnos para DI en convocatorias ordinarias permite ampliar la oferta de categorías profesionales a las que pueden acceder personas con discapacidad intelectual. De este modo, las personas con una DI leve puedan acceder a un campo más amplio de profesiones, quedando su acceso facilitado mediante un turno diferenciado del de discapacidad.
- Que los procesos selectivos específicos para DI, con temario más sencillo, puedan dirigirse a las personas que, por tener una discapacidad más grave, ven más limitado su acceso a cualquier empleo.

2. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que s'han presentat a la convocatòria aprovada per l'Orde 5/2026, de 10 de març, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública.

Por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública, se convocan pruebas selectivas de acceso a las agrupaciones de puestos de trabajo (APT) de la agrupación profesional funcionarial (APF), turno libre, por el sistema de oposición, para cubrir las plazas previstas en el anexo I del Decreto 16/2026, de 9 de febrero, del Consell, correspondientes a la oferta pública de empleo de 2026 para personal de la Administración de la Generalitat, comprendiéndose las convocatorias 82/26 y 84/26.

Se informa que en fecha de redacción del presente escrito todavía no se han celebrado las correspondientes pruebas selectivas, estando actualmente ambos procesos selectivos en fase de Lista provisional de admitidos:

- En la convocatoria para las pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcionarial, APT-APF-04, de ayudante de residencia/servicios, convocatoria 82/26, turno libre, la lista provisional de personas admitidas, incluye un total de 121 aspirantes que acceden por discapacidad y 22 por enfermedad mental.
- En la convocatoria para las pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcionarial, APT-APF-05, de ayudante de cocina, convocatoria 84/26, turno libre, la lista provisional de personas admitidas incluye un total de 60 aspirantes que acceden por discapacidad y 18 por discapacidad intelectual.

3. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que es van presentar a la convocatòria aprovada per l'Orde 2/2025, de 23 de maig, de la Conselleria de Justícia i Administració Pública.

El número de personas aspirantes en el proceso selectivo, mediante la convocatoria 72/25, pertenecientes al cuerpo auxiliar, C2-01, turno libre de personas con discapacidad intelectual, según Resolución de 29 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Función Pública, por la que se eleva a definitiva la lista provisional de personas admitidas y excluidas para las pruebas selectivas de acceso, y se hace pública la fecha de celebración del ejercicio, para la cobertura de los puestos

- Repartir la reserva de DI de la OPE en un mayor número de cuerpos, escalas y APTs.
- La inclusión de turnos para DI en convocatorias ordinarias permite ampliar la oferta de categorías profesionales a las que pueden acceder personas con discapacidad intelectual. De este modo, las personas con una DI leve puedan acceder a un campo más amplio de profesiones, quedando su acceso facilitado mediante un turno diferenciado del de discapacidad.
- Que los procesos selectivos específicos para DI, con temario más sencillo, puedan dirigirse a las personas que, por tener una discapacidad más grave, ven más limitado su acceso a cualquier empleo.

2. Número de personas con discapacidad intelectual que se han presentado a la convocatoria aprobada por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública

Por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública, se convocan pruebas selectivas de acceso a las agrupaciones de puestos de trabajo (APT) de la agrupación profesional funcionarial (APF), turno libre, por el sistema de oposición, para cubrir las plazas previstas en el anexo I del Decreto 16/2026, de 9 de febrero, del Consell, correspondientes a la oferta pública de empleo de 2026 para personal de la Administración de la Generalitat, comprendiéndose las convocatorias 82/26 y 84/26.

Se informa que en fecha de redacción del presente escrito todavía no se han celebrado las correspondientes pruebas selectivas, estando actualmente ambos procesos selectivos en fase de Lista provisional de admitidos:

- En la convocatoria para las pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcionarial, APT-APF-04, de ayudante de residencia/servicios, convocatoria 82/26, turno libre, la lista provisional de personas admitidas, incluye un total de 121 aspirantes que acceden por discapacidad y 22 por enfermedad mental.
- En la convocatoria para las pruebas selectivas de acceso a la agrupación profesional funcionarial, APT-APF-05, de ayudante de cocina, convocatoria 84/26, turno libre, la lista provisional de personas admitidas incluye un total de 60 aspirantes que acceden por discapacidad y 18 por discapacidad intelectual.

3. Número de personas con discapacidad intelectual que se presentaron a la convocatoria aprobada por la Orden 2/2025, de 23 de mayo, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública

El número de personas aspirantes en el proceso selectivo, mediante la convocatoria 72/25, pertenecientes al cuerpo auxiliar, C2-01, turno libre de personas con discapacidad intelectual, según Resolución de 29 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Función Pública, por la que se eleva a definitiva la lista provisional de personas admitidas y excluidas para las pruebas selectivas de acceso, y se hace pública la fecha de celebración del

ofertados mediante la convocatoria 72/25, pertenecientes al cuerpo auxiliar, C2-01, turno libre de personas con discapacidad intelectual, ascendió a un total de 241 aspirantes.

4. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que han superat alguna prova de la convocatòria aprovada per l'Orde 5/2026, de 10 de març, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública

Se informa que en fecha de redacción del presente escrito todavía no se han celebrado las correspondientes pruebas selectivas, estando actualmente ambos procesos selectivos en fase de Lista provisional de admitidos, por lo que no se puede facilitar estos extremos solicitados.

5. Nombre de persones amb discapacitat intel·lectual que van superar el procés selectiu aprovat per l'Orde 2/2025, de 23 de maig, de la Conselleria de Justícia i Administració Pública.

Según se determina en el Acuerdo del Órgano Técnico de Selección de fecha de 20 de febrero de 2026, consta un total de 151 personas aprobadas para para cubrir 15 puestos de trabajo del cuerpo auxiliar, C2-01, cuerpo general, turno de personas con discapacidad intelectual.

6. Qualsevol altra informació que resulte d'interés per a resoldre millor la queixa.

La Generalitat ha sido pionera a la hora de incluir en sus ofertas de empleo público una reserva de un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De entre todas estas plazas se han previsto que sean a través de convocatorias específicas, 15 plazas para la agrupación profesional funcionarial, de APT-APF-01 de subalternos, y 15 para la APT-APF- 04 de ayudante de residencia/servicios.

En el transcurso de todos estos años se ha ido evidenciando la necesidad de que durante los primeros meses de su incorporación, así como cuando se producen modificaciones en las tareas que se les encomiendan, estos funcionarios sean acompañados para su efectiva inclusión, de tal forma que se consiga no solo facilitar su acceso a un puesto de trabajo sino y más importante, que él se vea capaz de desarrollar plenamente las tareas y responsabilidades que dicho trabajo implica, facilitando su autonomía y desarrollo profesional.

ejercicio, para la cobertura de los puestos ofertados mediante la convocatoria 72/25, pertenecientes al cuerpo auxiliar, C2-01, turno libre de personas con discapacidad intelectual, ascendió a un total de 241 aspirantes.

4. Número de personas con discapacidad intelectual que han superado alguna prueba de la convocatoria aprobada por la Orden 5/2026, de 10 de marzo, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública.

Se informa que en fecha de redacción del presente escrito todavía no se han celebrado las correspondientes pruebas selectivas, estando actualmente ambos procesos selectivos en fase de Lista provisional de admitidos, por lo que no se puede facilitar estos extremos solicitados.

5. Número de personas con discapacidad intelectual que superaron el proceso selectivo aprobado por la Orden 2/2025, de 23 de mayo, de la Conselleria de Justicia y Administración Pública.

Según se determina en el Acuerdo del Órgano Técnico de Selección de fecha de 20 de febrero de 2026, consta un total de 151 personas aprobadas para para cubrir 15 puestos de trabajo del cuerpo auxiliar, C2-01, cuerpo general, turno de personas con discapacidad intelectual.

6. Cualquier otra información que resulte de interés para la mejor provisión de la queja.

La Generalitat ha sido pionera a la hora de incluir en sus ofertas de empleo público una reserva de un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De entre todas estas plazas se han previsto que sean a través de convocatorias específicas, 15 plazas para la agrupación profesional funcionarial, de APT-APF-01 de subalternos, y 15 para la APT-APF- 04 de ayudante de residencia/servicios.

En el transcurso de todos estos años se ha ido evidenciando la necesidad de que durante los primeros meses de su incorporación, así como cuando se producen modificaciones en las tareas que se les encomiendan, estos funcionarios sean acompañados para su efectiva inclusión, de tal forma que se consiga no solo facilitar su acceso a un puesto de trabajo sino y más importante, que él se vea capaz de desarrollar plenamente las tareas y responsabilidades que dicho trabajo implica, facilitando su autonomía y desarrollo profesional.

Al objeto de poder conseguir este objetivo respecto de los y las funcionarias de nuevo ingreso, así como de los 186 funcionarios de carrera que actualmente existen, se considera necesario crear una nueva figura inexistente hasta ahora, la de Técnico de Inclusión social, que se encuadraría en el Cuerpo Técnico de gestión de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, escala Técnica de Gestión de Integración Social y Educación Especial, cuyo requisito de acceso exige el título de técnico superior en Integración Social dado que dentro de su plan de estudios figura la Inserción sociolaboral, y que dependerían de la Dirección General de Función Pública.

Así en la Mesa Sectorial de Función Pública celebrada el pasado 22 de mayo de 2026, se ha acordado, con el apoyo de todas las organizaciones sindicales con representación en la misma, en el marco del programa de lucha contra la brecha salarial y racionalización y mejora de la clasificación de puestos para los años 2025; 2026; 2027 incluido en el Acuerdo de 7 de mayo de 2024, del Consell, por el que se ratifica el Acuerdo de 25 de abril de 2024 de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I), publicado en el DOGV el 9 de mayo de 2024, la creación de 15 puestos de trabajo pertenecientes al Cuerpo B-06. Escala B-06-02. Técnica de Gestión de Integración Social y Educación Especial, con una clasificación B.16 E022.

Conforme a todo lo expuesto, desde la Dirección General de función Pública se está analizando para futuras ofertas una modificación más ambiciosa de la mecánica de los procesos selectivos dirigidos específicamente para el personal con DI, así como respecto al acompañamiento para su efectiva inclusión en el acceso al empleo público en la GVA.

2 Conclusiones de la investigació

Este expediente es va iniciar pel canvi en la manera de procedir de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública en l'Oferta d'Ocupació Pública de l'any 2026, tant en la forma de plasmar les places en l'oferta d'ocupació pública i la distribució d'estes en els diferents torns i sistemes d'accés com en el seu articulat quan reflectix el «Desenrotllament dels processos selectius per a persones amb discapacitat». Sobretot, en les places amb reserva per a persones amb discapacitat intel·lectual.

El canvi fonamentalment es resumix en el fet que es possibilita la realització de convocatòries de provisió de places per a ser cobertes per persones amb discapacitat intel·lectual sense convocatòria i bases específiques adaptades per a l'accés de persones amb eixa mena de discapacitat o diversitat funcional.

L'oferta, com les convocatòries d'execució d'esta, tenen com a finalitat la integració en l'ocupació pública de persones amb discapacitat, no té sentit crear una expectativa sense que efectivament puga produir-se esta integració, i la falta de convocatòria específica i adaptada

Al objeto de poder conseguir este objetivo respecto de los y las funcionarias de nuevo ingreso, así como de los 186 funcionarios de carrera que actualmente existen, se considera necesario crear una nueva figura inexistente hasta ahora, la de Técnico de Inclusión social, que se encuadraría en el Cuerpo Técnico de gestión de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, escala Técnica de Gestión de Integración Social y Educación Especial, cuyo requisito de acceso exige el título de técnico superior en Integración Social dado que dentro de su plan de estudios figura la Inserción sociolaboral, y que dependerían de la Dirección General de Función Pública.

Así en la Mesa Sectorial de Función Pública celebrada el pasado 22 de mayo de 2026, se ha acordado, con el apoyo de todas las organizaciones sindicales con representación en la misma, en el marco del programa de lucha contra la brecha salarial y racionalización y mejora de la clasificación de puestos para los años 2025; 2026; 2027 incluido en el Acuerdo de 7 de mayo de 2024, del Consell, por el que se ratifica el Acuerdo de 25 de abril de 2024 de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I), publicado en el DOGV el 9 de mayo de 2024, la creación de 15 puestos de trabajo pertenecientes al Cuerpo B-06. Escala B-06-02. Técnica de Gestión de Integración Social y Educación Especial, con una clasificación B.16 E022.

Conforme a todo lo expuesto, desde la Dirección General de función Pública se está analizando para futuras ofertas una modificación más ambiciosa de la mecánica de los procesos selectivos dirigidos específicamente para el personal con DI, así como respecto al acompañamiento para su efectiva inclusión en el acceso al empleo público en la GVA.

2 Conclusiones de la investigación

Este expediente se inició ante el cambio en la forma de proceder de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública en la Oferta de Empleo Público del año 2026 tanto en la forma de plasmar las plazas en la oferta de empleo público y la distribución de estas en los diferentes turnos y sistemas de acceso como en su articulado cuando refleja el «Desarrollo de los procesos selectivos para personas con discapacidad». Sobre todo, en las plazas con reserva para personas con discapacidad intelectual.

El cambio fundamentalmente se resume en que se posibilita la realización de convocatorias de provisión de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual sin convocatoria y bases específicas adaptadas para el acceso de personas con ese tipo de discapacidad o diversidad funcional.

La oferta, como las convocatorias de ejecución de esta, tienen como finalidad la integración en el empleo público de personas con discapacidad, no tiene sentido crear una expectativa sin que efectivament pueda producirse esta integración, y la falta de convocatoria específica y

per a les persones amb discapacitat intel·lectual sembla anar cap a eixa direcció.

La principal justificació esgrimida per part de la Conselleria davant del canvi de criteri en la realització dels processos selectius destinats a persones amb discapacitat intel·lectual és la «potestat d'autoorganització».

La potestat d'autoorganització és un principi fonamental en el dret administratiu que permet a les entitats públiques organitzar la seua estructura interna i funcionament per a complir eficaçment amb els seus objectius i competències. Esta facultat inclou la creació, modificació i supressió d'òrgans, i també la determinació de procediments interns i l'assignació de recursos humans i materials.

Eixa potestat no pot exercir-se sense respectar els marcs legals i els drets de les persones, per tant, no podem acceptar que sobre la base d'eixe poder d'autoorganització es minve el dret de les persones amb discapacitat a accedir a l'ocupació pública.

En este punt cal recordar el que diu la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de data 13/05/2022 dictada en el recurs 1324/2020: «Igual que la potestat autoorganitzativa dona un cert marge de configuració discrecional de l'estructura de les seues organitzacions, esta no suposa una llibertat total; ja que va lligada al principi d'eficàcia i bona administració que s'ha de dur a terme en la recerca de l'interés general».

En l'informe de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública s'arreplega que, segons es determina en l'art. 59 del TREBEP i en l'art. 64 de la Llei de la funció pública valenciana, l'establiment d'una quota de reserva de places per a ser ocupades per persones amb discapacitat té com a propòsit aconseguir que el 2% i el 3% (respectivament) de les places de l'Administració estiguen cobertes per persones amb discapacitat, i que eixe objectiu ja ha sigut aconseguit per l'Administració de la Generalitat.

Per això, la Conselleria entén que, assolida eixa finalitat, ja no resulta impositiva l'aplicació de la quota de reserva per a persones amb discapacitat.

Si tal com diu la Conselleria, l'Administració de la Generalitat ha complert amb l'objecte de l'obligació legal de reserva, desconexem els motius pels quals amb l'oferta 2026 i les seues convocatòries es pretén continuar complint de manera formal amb la quota de reserva per a persones amb discapacitat intel·lectual; però, no obstant això, materialment el que es fa és dificultar l'accés de persones amb discapacitat intel·lectual en aquelles convocatòries no específiques i en les quals no es realitza

adaptada para las personas con discapacidad intelectual parece ir hacia esa dirección.

La principal justificación esgrimida por parte de la Conselleria ante el cambio de criterio en la realización de los procesos selectivos destinados a personas con discapacidad intelectual es la «potestad de autoorganización».

La potestad de autoorganización es un principio fundamental en el derecho administrativo que permite a las entidades públicas organizar su estructura interna y funcionamiento para cumplir eficazmente con sus objetivos y competencias. Esta facultad incluye la creación, modificación y supresión de órganos, así como la determinación de procedimientos internos y la asignación de recursos humanos y materiales.

Esa potestad no puede ejercerse sin respetar los marcos legales y los derechos de las personas, por tanto, no podemos aceptar que en base a ese poder de autoorganización se merme el derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo público.

En este punto cabe recordar lo recogido en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 13/05/2022 dictada en el recurso 1324/2020: «Al igual que la potestad autoorganitzativa da un cierto margen de configuración discrecional de la estructura de sus organizaciones, ésta no supone una libertad total; ya que va ligada al principio de eficacia y buena administración que se debe llevar a cabo en busca del interés general».

En el informe de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública se recoge que, según se determina en el art. 59 del TREBEP y en el art. 64 de la ley de la Función Pública Valenciana, el establecimiento de un cupo de reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad tiene como propósito el lograr que el 2% y 3% (respectivamente) de las plazas de la Administración estén cubiertas por personas con discapacidad, y que ese objetivo ya ha sido conseguido por la Administración de la Generalitat.

Por ello, la Conselleria entiende que, logrado ese fin, ya no resulta impositiva la aplicación del cupo de reserva para personas con discapacidad.

Si tal y como dice la Conselleria, la Administración de la Generalitat ha cumplido con el objeto de la obligación legal de reserva, desconocemos los motivos por los que con la oferta 2026 y sus convocatorias se pretende seguir cumpliendo de manera formal con el cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual, pero, sin embargo, de manera material lo que se hace es dificultar el acceso de personas con discapacidad intelectual en aquellas convocatorias no específicas y en las que no se realiza

més adaptació que els ajustos temporals o de mitjans materials.

Esta quota de reserva de places no pot quedar-se en un mer objectiu numèric o matemàtic, sinó que ha de tindre com a objectiu la inclusió des del punt de vista d'integració i de sensibilitat, buscant una Administració més justa i reconeixedora de la diversitat que hi ha en la societat.

La institució del Síndic de Greuges, des de la seua posada en funcionament, ha sigut especialment sensible amb les qüestions que afecten l'ocupació pública de les persones amb discapacitat o diversitat funcional i, més concretament, ha de ser-ho amb les persones amb discapacitat intel·lectual, i això és així perquè les persones amb discapacitat intel·lectual tenen, sens dubte, més dificultats per a trobar ocupació i patixen una major vulnerabilitat.

L'article 9.2 de la Constitució espanyola estableix que correspon als poders públics promoure les condicions que asseguren que la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups a què pertanyen siguen reals i eficaces, per a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten el seu gaudi ple, i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Així mateix, l'article 14 estableix que tots els ciutadans espanyols són iguals davant de la llei i no poden ser discriminats de cap manera per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

El punt 3 de l'article 64 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la funció pública valenciana, estableix, en els mateixos termes que ja ho feia l'article 55 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, que (la negreta és nostra):

3. L'administració, quan siga necessari, adoptarà mesures adequades en el procediment selectiu que garantisquen la participació d'aspirants amb discapacitat o diversitat funcional en condicions d'igualtat, mitjançant les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans, **podent-se preveure en les ofertes d'ocupació pública convocatòries independents de procediments selectius per al seu accés, amb proves selectives específiques que s'adapten a la discapacitat concreta de cada col·lectiu d'aspirants.** Una vegada superat el mateix, es duran a terme les adaptacions en el lloc de treball que es requerisquen i, en cas de necessitat, formació pràctica tutoritzada i de seguiment, amb la finalitat de fer efectiu l'acompliment d'aquest garantint la salut de la persona amb discapacitat o diversitat funcional.

mayor adaptación que los ajustes temporales o de medios materiales.

Este cupo de reserva de plazas no puede quedarse en un mero objetivo numérico o matemático, sino que debe tener como objetivo la inclusión desde el punto de vista de integración y de sensibilidad, buscando una Administración más justa y reconocedora de la diversidad existente en la sociedad.

La institución del Síndic de Greuges, desde su puesta en funcionamiento, ha sido especialmente sensible con las cuestiones que afectan al Empleo Público de las personas con discapacidad o diversidad funcional y, más concretamente, debe serlo con las personas con discapacidad intelectual, y ello es así porque las personas con discapacidad intelectual tienen, sin duda, mayores dificultades para encontrar empleo y sufren una mayor vulnerabilidad.

El artículo 9.2 de la Constitución española establece que corresponde a los poderes públicos promover condiciones que aseguren que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos a los que pertenecen sean reales y eficaces, para remover los obstáculos que impiden o dificultan su pleno disfrute, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, el artículo 14 establece que todos los ciudadanos españoles son iguales ante la ley y no pueden ser discriminados de ninguna manera por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El punto 3 del artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, establece, en los mismos términos que ya lo hacía el artículo 55 de la ley 10/2010 de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, que (la negrita es nuestra):

3. La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios, **pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes.** Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

No obstant això, cal tindre en compte el que es disposa en l'article 12 del vigent Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana (la negreta és nostra):

1. Amb caràcter general, les vacants reservades a persones amb diversitat funcional de caràcter intel·lectual a què es refereix l'article 5.2.a d'aquest decret **es convocaran de manera específica mitjançant convocatòria independent** dirigida a aquestes vacants. La participació en aquesta convocatòria no impedirà prendre part en la resta de convocatòries per a l'accés al mateix cos, escala, agrupació professional funcional o grup professional, corresponents a una mateixa oferta.
2. En aquestes convocatòries es procurarà que hi haja una correlació efectiva entre els continguts de les proves i el treball que han d'exercir les persones aspirants. Aquestes proves, que podran tindre un caràcter fonamentalment pràctic, es dirigiran a comprovar que les i els aspirants posseeixen els repertoris bàsics de conducta i els coneixements imprescindibles que els permeten exercir les funcions pròpies del cos, agrupació professional funcional, escala, o grup professional.

I el que contempla l'article 113 del Reial decret llei 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge, que, sobre l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat, estableix en l'apartat tercer que «L'accés a places reservades a persones amb discapacitat intel·lectual, sempre que estes tinguen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al trenta-tres per cent, **s'ha de portar a terme mitjançant la convocatòria de proves selectives específiques i independents**» (la negreta és nostra).

De la normativa de desplegament es desprén la voluntat del legislador per tal que es realitzen convocatòries i proves específiques i independents per a la cobertura de les places reservades a persones amb discapacitat intel·lectual.

El 9 de setembre de 2014, l'INAP, la Fundació ONCE, el CERMI i l'Associació per a l'Ocupació i la Formació de Persones amb Discapacitat (FSC Inserta) van subscriure el conveni específic de col·laboració per al desenvolupament del projecte «Llibre blanc sobre accés i inclusió en l'ocupació pública de les persones amb discapacitat» (actualment en procés d'esborrany) [Llibre blanc | Institut Nacional d'Administració Pública](#) que té com a objectiu arregar una sèrie de propostes que puguin garantir el dret a la igualtat d'oportunitats i de

No obstante, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 del vigente Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana (la negrita es nuestra):

1. Con carácter general, las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional de carácter intelectual a que se refiere el artículo 5. 2.º de este decreto, **se convocarán de forma específica mediante convocatoria independiente** dirigida a las mismas. La participación en esta convocatoria no impedirá tomar parte en el resto de convocatorias para el acceso al mismo cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o grupo profesional, correspondientes a una misma oferta.
2. En estas convocatorias se procurará que exista una efectiva correlación entre los contenidos de las pruebas y el trabajo a desempeñar por las personas aspirantes. Dichas pruebas, que podrán tener un carácter fundamentalmente práctico, se dirigirán a comprobar que las y los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles que les permitan realizar las funciones propias del cuerpo, agrupación profesional funcional, escala, o grupo profesional.

Y lo que contempla el artículo 113 del Real decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, que, respecto al acceso al empleo público de personas con discapacidad, establece en su apartado tercero que «El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien, **se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes**» (la negrita es nuestra).

De la normativa de desarrollo se desprende la voluntad del legislador de que se realicen convocatorias y pruebas específicas e independientes para la cobertura de las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual.

El 9 de septiembre de 2014, el INAP, la Fundación ONCE, el CERMI y la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta) suscribieron el convenio específico de colaboración para el desarrollo del proyecto «Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad» (actualmente en proceso de borrador) [Libro Blanco | Instituto Nacional de Administración Pública](#) que tiene como objetivo recoger una serie de propuestas que puedan garantizar el derecho a la igualdad de

tracte, així com l'exercici real i efectiu de drets per part de les persones amb discapacitat en igualtat de condicions respecte de la resta de ciutadans, de conformitat amb els articles 9.2, 10, 14 i 49 de la Constitució Espanyola, la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, i que arreplega en un dels pròlegs que:

(...) La Administración General del Estado no logra cubrir el 30 por ciento de las plazas reservadas a PCD, lo que nos lleva de nuevo a las dos cuestiones planteadas: cuánto talento de estas personas estamos perdiendo y si la Administración puede permitirse no ser suficientemente representativa con una parte muy significativa de la sociedad. Hasta ahora hemos pensado que la oferta formal de la reserva de plazas a PCD y la adecuación de pruebas eran suficientes para poder atraerlas a la Administración. Pero al igual que el tipo de pruebas elegidas actualmente para ingresar en la Administración arrojan un determinado perfil de las personas que logran superarlas, podemos pensar que ese tipo de pruebas pueden no ser las adecuadas para atraer el talento de las PCD.

Si no s'aconseguix cobrir les places objecte de reserva estem fracassant en l'objectiu de la integració i accessibilitat universal, a més que podem estar perdent talent i estar fallant-li a un comunicat de la societat, però, sobretot, el que demostra és que el tipus de proves selectives no són les adequades per a arribar a l'objectiu.

Pel que fa a les dades aportades per la Conselleria és significativa la diferència de persones amb discapacitat intel·lectual admeses provisionalment en les **convocatòries específiques i adaptades**, com ara la de provisió de places d'ajudant de residència/servicis, on s'han admés **121 persones** amb discapacitat intel·lectual, amb les persones amb discapacitat intel·lectual admeses en **convocatòries no específiques ni adaptades**, com és la de provisió de places d'ajudant de cuina, on han sigut admeses **18 persones**.

Entenem que esta dada és suficient per a comprendre que este canvi de manera de procedir suposa una limitació a l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Dins dels textos legals que donen suport a la integració de les persones amb discapacitat intel·lectual, hem de tindre en compte el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos, de conformidad con los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y 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, y que recoge en uno de sus prólogos que:

(...) La Administración General del Estado no logra cubrir el 30 por ciento de las plazas reservadas a PCD, lo que nos lleva de nuevo a las dos cuestiones planteadas: cuánto talento de estas personas estamos perdiendo y si la Administración puede permitirse no ser suficientemente representativa con una parte muy significativa de la sociedad. Hasta ahora hemos pensado que la oferta formal de la reserva de plazas a PCD y la adecuación de pruebas eran suficientes para poder atraerlas a la Administración. Pero al igual que el tipo de pruebas elegidas actualmente para ingresar en la Administración arrojan un determinado perfil de las personas que logran superarlas, podemos pensar que ese tipo de pruebas pueden no ser las adecuadas para atraer el talento de las PCD.

Si no se logra cubrir las plazas objeto de reserva estamos fracasando en el objetivo de la integración y accesibilidad universal, además de que podemos estar perdiendo talento y estar fallándole a un parte de la sociedad, pero, sobre todo, lo que demuestra es que el tipo de pruebas selectivas no son las adecuadas para lograr el objetivo.

Respecto a los datos aportados por la Conselleria es significativa la diferencia de personas con discapacidad intelectual admitidas provisionalmente en las **convocatorias específicas y adaptadas**, como es la de provisión de plazas de ayudante de residencia/servicios, donde se han admitido a **121 personas** con discapacidad intelectual, con las personas con discapacidad intelectual admitidas en **convocatorias no específicas ni adaptadas**, como es la de provisión de plazas de ayudante de cocina, donde han sido admitidas **18 personas**.

Este dato entendemos que es suficiente para comprender que este cambio de forma de proceder supone una limitación al acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

Dentro de los textos legales que apoyan la integración de las personas con discapacidad intelectual, debemos tener en cuenta el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

La Llei 6/2022, de 31 de març, de modificació de l'esmentat text refós, per a establir i regular l'accessibilitat cognitiva i les seues condicions d'exigència i aplicació arrelplega en el seu preàmbul:

L'accessibilitat és una condició prèvia perquè les persones amb discapacitat, homes i dones, puguem viure de manera independent i participar plenament en la societat en igualtat de condicions.
(...)

La Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU), ratificada per Espanya el 3 de desembre de 2007 i que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008, estableix a l'article 9 que és «obligació dels estats part adoptar les mesures pertinents per assegurar l'accés de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, [...] a la informació i a les comunicacions, inclosos els sistemes i les tecnologies de la informació i les comunicacions». Estes mesures s'han d'aplicar, entre altres coses, a «dotar els edificis i altres instal·lacions obertes al públic de senyalització en formats de fàcil lectura i comprensió».

Igualment, estableix l'«obligació de promoure altres formes adequades d'assistència i suport a les persones amb discapacitat per assegurar el seu accés a la informació».

Així mateix, «la informació i la comunicació han d'estar disponibles en formats fàcils de llegir i modes i mètodes augmentatius i alternatius per a les persones amb discapacitat que utilitzen estos formats, modes i mètodes». A més, en l'article 2, relatiu a definicions autèntiques, el tractat internacional disposa que «als efectes de la present Convenció [...], "la comunicació ha d'incloure el llenguatge senzill", terminologia que equival a la consolidada en llengua espanyola de "lectura fàcil"».

(...)

La legislació que hi ha no és prou explícita, ja que, en la pràctica, l'accessibilitat cognitiva no ha estat considerada a l'hora de desenvolupar i instaurar actuacions relacionades amb l'accessibilitat universal. És patent, doncs, el dèficit normatiu sobre accessibilitat cognitiva que cal reparar efectuant modificacions legals que atorguen un estatut legislatiu a esta dimensió irrenunciable de l'accessibilitat universal. L'accessibilitat universal és única, però presenta variants com l'accessibilitat cognitiva, sobre la qual hi ha un ampli consens tècnic, acadèmic i social a definir com «la característica dels entorns, processos, activitats, béns, productes, serveis, objectes o instruments, eines i dispositius que permeten la fàcil comprensió i la comunicació». Un acord extens que es projecta també sobre la lectura fàcil, que és necessari entendre com el «mètode que aplica un conjunt de pautes i recomanacions relatives a la redacció de textos, al disseny i la maquetació de documents, i a la validació de la comprensibilitat d'estos, destinat a fer accessible la informació a les persones amb dificultats de comprensió lectora». No

La Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del citado texto refundido, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación recoge en su preámbulo:

La accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad, hombres y mujeres puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones.
(...)

La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008, establece en su artículo 9 que es «obligación de los Estados Partes adoptar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, [...] a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones». Estas medidas se aplicarán, entre otras cosas, a «dotar a los edificios y otras instalaciones abiertas al público de señalización en formatos de fácil lectura y comprensión».

Igualmente, establece la «obligación de promover otras formas adecuadas de asistencia y apoyo a las personas con discapacidad para asegurar su acceso a la información».

Asimismo, «la información y la comunicación deben estar disponibles en formatos fáciles de leer y modos y métodos aumentativos y alternativos para las personas con discapacidad que utilizan esos formatos, modos y métodos». Además, en su artículo 2, relativo a definiciones auténticas, el Tratado internacional dispone que «a los efectos de la presente Convención [...], "la comunicación incluirá el lenguaje sencillo", terminología que equivale a la consolidada en lengua española de "Lectura Fácil"».

(...)

La legislación que existe no resulta suficientemente explícita, ya que, en la práctica, la accesibilidad cognitiva no ha sido considerada a la hora de desarrollar e instaurar actuaciones relacionadas con la accesibilidad universal. Resulta patente, pues, el dèficit normativo sobre accesibilidad cognitiva que es menester reparar efectuando modificaciones legales que otorguen un estatuto legislativo a esta dimensió irrenunciable de la accesibilidad universal. La accesibilidad universal es única, pero presenta variantes como la accesibilidad cognitiva, sobre la que existe un amplio consenso técnico, académico y social en definir como «la característica de los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que permiten la fàcil comprensió i la comunicació». Acuerdo extenso que se proyecta también sobre la lectura fàcil, que hay que entender como el «mètode que aplica un conjunt de pautes i recomanacions relatives a la redacció de textos, al diseño y maquetación de documentos, y a la validación de la comprensibilitat de estos, destinado

es para ací l'accessibilitat cognitiva, sinó que hi contribueixen i permeten satisfer-ne les aspiracions un repertori ampli de sistemes i tècniques com els modes, mitjans i formats augmentatius i alternatius de comunicació, entre els quals hi ha els pictogrames i la senyalització d'espais que permeten interpretar i comprendre els diferents entorns construïts i els seus usos i les seues interaccions.

És fonamental tindre en compte, per a poder eliminar les barreres d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat intel·lectual, el concepte d'**accessibilitat cognitiva**, entenent que les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva són el conjunt sistemàtic, integral i coherent d'exigències, requisits, normes, paràmetres i pautes que es consideren necessaris per a assegurar la comprensió, la comunicació i la interacció de totes les persones amb tots els entorns, productes, béns i servicis, així com dels processos i procediments (article 29 bis del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social).

Resulta ressenyable i poc discutible l'existència de barreres no sols en l'accés a l'ocupació pública i el seu procés de selecció, malgrat que la normativa exigix adaptacions i ajustos raonables en estos processos, sinó que, una vegada superat este, les dificultats persisteixen, com són la falta de suport en el lloc de treball, absència de cursos de formació específics per a les persones amb discapacitat intel·lectual i la falta de sensibilització de companys i responsables jeràrquics.

Hi ha, doncs, una gran varietat d'impediments que priven les persones amb discapacitat de l'exercici ple dels seus drets, i els efectes d'estos obstacles es materialitzen en una situació d'exclusió social, que ha de ser inexcusablement abordada pels poders públics. L'impuls de les mesures que promoguen la igualtat d'oportunitats i suprimisquen els inconvenients que s'oposen a la presència integral de les persones amb discapacitat afecta tota la ciutadania, organitzacions i entitats.

El que ha de fer l'Administració, que és qui posseïx les ferramentes i competències per a poder dur-ho a terme, és eliminar eixes barreres per a aconseguir la igualtat, perquè les persones amb discapacitat tenen els mateixos drets que els altres ciutadans i, per tant, tenen el dret d'accés a l'ocupació pública.

L'article 5 del Reial decret legislatiu 1/2013 estableix que les mesures específiques per a garantir la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'accessibilitat universal s'han d'aplicar en l'àmbit de l'ocupació.

a hacer accesible la información a las personas con dificultades de comprensión lectora». No se detiene aquí la accesibilidad cognitiva, sino que contribuyen a ella y permiten satisfacer sus aspiraciones un repertorio amplio de sistemas y técnicas como los modos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación, entre los que se encuentran los pictogramas y la señalización de espacios que permiten interpretar y comprender los distintos entornos construidos y sus usos e interacciones.

Es fundamental tener en cuenta, para poder eliminar las barreras de acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual, el concepto de **accesibilidad cognitiva**, entendiendo que las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva son el conjunto sistemático, integral y coherente de exigencias, requisitos, normas, parámetros y pautas que se consideran precisos para asegurar la comprensión, la comunicación y la interacción de todas las personas con todos los entornos, productos, bienes y servicios, así como de los procesos y procedimientos (artículo 29 bis 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).

Resulta reseñable y poco discutible la existencia de barreras no solo en el acceso al empleo público y su proceso de selección, pese a que la normativa exige adaptaciones y ajustes razonables en estos procesos, sino que, una vez superado el mismo, estas dificultades persisten, como son la falta de apoyo en el puesto de trabajo, ausencia de cursos de formación específicos para las personas con discapacidad intelectual y falta de sensibilización de compañeros y responsables jerárquicos.

Existe, pues, una gran variedad 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 toda la ciudadanía, organizaciones y entidades.

Lo que debe realizar la Administración, que es quien ostenta las herramientas y competencias para poder llevarlo a cabo, es eliminar esas barreras para lograr la igualdad, porque las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos y por tanto tienen el derecho de acceso al empleo público.

El artículo 5 del Real Decreto legislativo 1/2013 establece que las medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal se aplicaran en el ámbito del empleo.

Amb este canvi realitzat per la Generalitat en les seues convocatòries s'està provocant una **discriminació indirecta**, tal com està definida en l'article 2 de l'RDL1/2013, de 29 de novembre, «Discriminació indirecta: hi ha discriminació directa quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual, una decisió unilateral o un criteri o una pràctica, o bé un entorn, producte o servici, aparentment neutres, puguen ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per motiu o per raó de discapacitat, sempre que objectivament no responguen a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'esta finalitat no siguen adequats i necessaris».

A més, eixos canvis realitzats van en contra del que s'ha disposat en l'article 69 del Reial decret legislatiu 1/2013, «Les administracions públiques, en l'àmbit de les seues competències, han de promoure i facilitar el desenvolupament de mesures de foment i d'instruments i mecanismes de protecció jurídica per a portar a terme una política d'igualtat d'oportunitats, mitjançant l'adopció de les mesures necessàries perquè se suprimisquen les disposicions normatives i les pràctiques contràries a la igualtat d'oportunitats i l'establiment de mesures per a evitar qualsevol forma de discriminació per motiu o per raó de discapacitat», i l'article 64 del mateix text legal: «1. Amb la finalitat de garantir el dret a la igualtat d'oportunitats a les persones amb discapacitat, els poders públics han d'establir mesures contra la discriminació i mesures d'acció positiva. 2. Les mesures de defensa, d'arbitratge i de caràcter judicial que establix esta llei són aplicables a les situacions que preveu l'article 63, independentment de l'existència de reconeixement oficial de la situació de discapacitat o de la seua transitorietat. En tot cas, les administracions públiques han de vetllar per evitar qualsevol forma de discriminació que els afecte o els puga afectar. 3. Les garanties del dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat que preveu este títol tenen caràcter supletori respecte al que preveu la legislació laboral».

D'altra banda, i en el context de les convocatòries realitzades per la Conselleria -sense bases específiques adaptades per a les persones amb discapacitat intel·lectual-, hem d'indicar que l'Orde PJC/804/2025, de 23 de juliol, per la qual s'establixen criteris generals per a l'adaptació de mitjans i temps i la realització d'altres ajustos raonables en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat, definix en l'article 2.1: «A l'efecte del que es disposa en esta orde, s'entenen com a ajustos raonables els definits en l'article 2 lletra m) del text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de

Con este cambio realizado por la Generalitat en sus convocatorias se está provocando una **discriminación indirecta**, tal y como viene definida en el artículo 2 del RDL1/2013, de 29 de noviembre, «Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios».

Además de que esos cambios realizados van en contra de lo dispuesto en el artículo 69 del Real decreto legislativo 1/2013, «Las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y facilitarán el desarrollo de medidas de fomento y de instrumentos y mecanismos de protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades, mediante la adopción de las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por motivo o por razón de discapacidad», y el artículo 64 del mismo texto legal: «1. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva. 2. Las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial, contempladas en esta ley serán de aplicación a las situaciones previstas en el artículo 63, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad. En todo caso, las administraciones públicas velarán por evitar cualquier forma de discriminación que les afecte o pueda afectar. 3. Las garantías del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad previstas en este título, tendrán carácter supletorio respecto a lo previsto en la legislación laboral».

Por otro lado, y en el contexto de las convocatorias realizadas por la Conselleria -sin bases específicas adaptadas para las personas con discapacidad intelectual-, debemos indicar que la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, define en su artículo 2.1: «A los efectos de lo dispuesto en esta orden, se entienden como ajustes razonables los definidos en el artículo 2 letra m) del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas

la seua inclusió social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

2. D'acord amb el que s'ha regulat en l'article 8 del Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat, estes adaptacions de mitjans i temps i altres ajustos raonables podran consistir en:

a) La posada a la disposició de la persona aspirant amb discapacitat dels mitjans materials i humans; de les assistències i suports; dels productes de suport i de les tecnologies assistides que necessite per a la realització de les proves en què participe, així com en la garantia de l'accessibilitat de la informació i de la comunicació dels processos i la del recinte, espai físic i suports i canals virtuals on estes tinguen lloc o s'utilitzen.

b) La concessió d'un temps addicional per a la realització dels exercicis corresponents a les proves selectives.

c) La realització d'ajustos raonables requerits per les situacions específiques de les persones aspirants amb discapacitat no resoltes mitjançant les adaptacions genèriques de mitjans i temps».

L'Annex I d'esta Orde estableix en el punt 7 que «Els processos selectius restringits per a les persones amb discapacitat intel·lectual hauran de preveure les adaptacions de mitjans i temps suficients. No serà procedent l'increment de temps addicional relacionat amb la discapacitat intel·lectual al contemplat en la convocatòria corresponent. Serà procedent, si és el cas, l'adaptació de temps i mitjans o altres ajustos raonables relacionats amb altres discapacitats que puguin presentar les persones aspirants».

D'esta previsió es desprén el tractament especial que s'atorga a les convocatòries específiques i restringides per a la discapacitat intel·lectual sense que els siga aplicable, a eixa mena de convocatòries específiques, el que es disposa en esta orde, sense perjudici de les adaptacions que els puguin correspondre per una altra mena de discapacitat que puguin presentar.

En el cas que ens ocupa, la Generalitat estableix un nou model de convocatòria única per al torn lliure i el torn de reserva dirigit a persones amb discapacitat intel·lectual, en el qual, a l'hora de reflectir les adaptacions que poden sol·licitar les persones amb discapacitat intel·lectual, en cap moment es fa esment ni s'enumeren les adaptacions previstes per a l'accessibilitat a la informació, comprensió i comunicació.

D'una altra banda, no podem obviar l'afirmació que fa la Conselleria en el seu informe quan, realitzant el balanç dels resultats de les últimes ofertes d'ocupació pública específiques per a persones amb discapacitat, diu:

con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Conforme a lo regulado en el artículo 8 del 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, estas adaptaciones de medios y tiempos y otros ajustes razonables podrán consistir en:

a) La puesta a disposición de la persona aspirante con discapacidad de los medios materiales y humanos; de las asistencias y soportes; de los productos de apoyo y de las tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y de la comunicación de los procesos y la del recinto, espacio físico y soportes y canales virtuales donde estas se desarrollen o se utilicen.

b) La concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas.

c) La realización de ajustes razonables requeridos por las situaciones específicas de las personas aspirantes con discapacidad no resueltas mediante las adaptaciones genéricas de medios y tiempos».

El Anexo I de dicha Orden establece en su punto 7 que «Los procesos selectivos restringidos para las personas con discapacidad intelectual deberán prever las adaptaciones de medios y tiempos suficientes. No procederá el incremento de tiempo adicional relacionado con la discapacidad intelectual al contemplado en la convocatoria correspondiente. Procederá, en su caso, la adaptación de tiempos y medios u otros ajustes razonables relacionados con otras discapacidades que puedan presentar las personas aspirantes».

De esta previsión se desprende el tratamiento especial que se otorga a las convocatorias específicas y restringidas para la discapacidad intelectual sin que les sea de aplicación, a ese tipo de convocatorias específicas, lo dispuesto en esta orden, sin perjuicio de las adaptaciones que les puedan corresponder por otro tipo de discapacidad que puedan presentar.

En el caso que nos ocupa, la Generalitat establece un nuevo modelo de convocatoria única para el turno libre y el turno de reserva dirigido a personas con discapacidad intelectual, en el que, a la hora de reflejar las adaptaciones que pueden solicitar las personas con discapacidad intelectual, en ningún momento se hace mención ni se enumeran las adaptaciones previstas para la accesibilidad a la información, comprensión y comunicación.

En otro orden de cosas, no podemos obviar la afirmación que hace la Conselleria en su informe cuando realizando el balance de los resultados de las últimas ofertas de empleo público específicas para personas con discapacidad, dice:

Desde muchas de las unidades a las que han sido asignadas las personas seleccionadas en los procesos de C2 Auxiliar administrativo con estos procesos, se ha señalado que las personas no están capacitadas para realizar las funciones de los puestos de trabajo a los que han sido asignados.

Esta afirmació és perquè les competències exigides es definixen d'una forma genèrica i sense arrellugar, a vegades, la realitat de les tasques substantives del lloc de treball.

És obligació de l'Administració fer una anàlisi dels llocs de treball i les funcions a exercir d'aquells on es puga destinar les persones amb discapacitat intel·lectual que accedisquen a l'ocupació pública i en els quals estes puguen desenvolupar el seu potencial per a, finalment, realitzar les convocatòries dels procediments de selecció i destinar la quota de reserva a aquelles places que resulten apropiades després d'eixe estudi.

En la mesura en què s'identifiquen adequadament les competències requerides per a l'acompliment del lloc de treball, podrà garantir-se l'adequació real entre el procés selectiu i les tasques que cal desenvolupar en el lloc de treball i adaptar-les a les circumstàncies de les persones amb discapacitat intel·lectual.

No és establir allò que no poden fer per la seua discapacitat, sinó ajudar per tal que les capacitats de la persona siguen compatibles amb l'exercici d'unes determinades funcions o tasques. Canviar de l'enfocament negatiu, centrat en les limitacions, a un enfocament positiu, centrat en les seues habilitats, i sospesar i compensar les dificultats a què es puguen enfrontar.

Cal tractar d'orientar els nostres processos selectius, i també el desenvolupament de la carrera professional, cap a les competències professionals necessàries per a l'acompliment de les funcions i llocs de treball en l'Administració. Este canvi suposa posar l'èmfasi en les capacitats i competències individuals concretes. Esta manera d'entendre la funció pública és molt important de cara a la integració de les persones amb discapacitat i, més encara, de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Altrament, hem de reconèixer la labor de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública pel que fa a la integració laboral de les persones amb discapacitat amb el projecte que exposa en el seu informe de creació de la figura de tècnic d'inclusió social.

Com hem dit anteriorment, és important que l'accés de la persona amb discapacitat intel·lectual en l'Administració es realitze amb un suport que li permeta

Desde muchas de las unidades a las que han sido asignadas las personas seleccionadas en los procesos de C2 Auxiliar administrativo con estos procesos, se ha señalado que las personas no están capacitadas para realizar las funciones de los puestos de trabajo a los que han sido asignados.

Esta afirmación se debe que a que las competencias exigidas se definen de una forma genérica y sin recoger, en ocasiones, la realidad de las tareas sustantivas del puesto de trabajo.

Es obligación de la Administración hacer un análisis de los puestos de trabajo y funciones a desempeñar de aquellos donde se pueda destinar a las personas con discapacidad intelectual que accedan al empleo público y en los que estas puedan desarrollar su potencial para finalmente realizar las convocatorias de los procedimientos de selección destinando el cupo de reserva a aquellas plazas que resulten apropiadas tras ese estudio.

En la medida en que se identifiquen adecuadamente las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, podrá garantizarse la adecuación real entre el proceso selectivo mismo y las tareas a desarrollar en el puesto de trabajo adaptándolas a las circunstancias de las personas con discapacidad intelectual.

No es tanto establecer lo que no pueden hacer por su discapacidad, sino ayudar a que las capacidades de la persona sean compatibles con el desempeño de unas determinadas funciones o tareas. Cambiar del enfoque negativo, centrado en las limitaciones, a un enfoque positivo centrado en sus habilidades, sopesando y compensando las dificultades a las que se puedan enfrentar.

Hay que tratar de orientar nuestros procesos selectivos, y también el desarrollo de la carrera profesional, hacia las competencias profesionales necesarias para el desempeño de las funciones y puestos de trabajo en la Administración. Este cambio supone poner el énfasis en las capacidades y competencias individuales concretas. Esta manera de entender la función pública es muy importante de cara a la integración de las personas con discapacidad y, más aún, de las personas con discapacidad intelectual.

Por otro lado, debemos reconocer la labor de la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública en aras de la integración laboral de las personas con discapacidad con el proyecto que expone en su informe de creación de la figura de Técnico de inclusión social.

Como hemos dicho anteriormente, es importante que el acceso de la persona con discapacidad intelectual en la Administración se realice con un apoyo que le permita la

la integració en l'organització i l'enteniment de manera progressiva de les tasques que ha d'exercir-hi, establint una pràctica tutoritzada de les tasques i funcions que ha de fer. Esta figura és fonamental per al desenvolupament de les funcions que han d'executar-se per les persones amb discapacitat dins de l'efectiva inclusió en l'ocupació pública.

A més, seria desitjable confeccionar manuals de bones pràctiques dirigits a previndre els problemes laborals a què s'enfronten les persones amb discapacitat; és a dir, a adaptar i superar les principals dificultats que els treballadors amb discapacitat tenen en el procés d'incorporació a una ocupació i a desplegar mesures de formació perquè eixe accés a l'ocupació pública i desenvolupament del seu treball pugua ser eficaç i autònom.

3 Consideracions a l'Administració

Per tot això, formulem les consideracions següents:

A LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA:

1. **RECOMANEM** conservar el compromís amb la inclusió i l'accessibilitat universal i la igualtat d'oportunitats que la Generalitat mantenia en els processos selectius amb reserva per a persones amb discapacitat intel·lectual.
2. **RECOMANEM** tornar a la regulació anterior de les ofertes i les convocatòries de places per a ser cobertes per persones amb discapacitat intel·lectual i realitzar convocatòries independents amb bases específiques adaptades.
3. **RECOMANEM** incorporar en les convocatòries de l'oferta d'ocupació pública 2026 la possibilitat que, dins de les adaptacions i els ajustos raonables que puguin sol·licitar les persones amb discapacitat intel·lectual, s'incluga l'adaptació que permetga garantir l'accessibilitat a la informació, la comprensió i la comunicació dels processos selectius.
4. **RECOMANEM** fer una anàlisi detallada de la relació de llocs de treball i les funcions a exercir, i considerar aquells on les persones amb discapacitat intel·lectual poden desenvolupar tot el seu potencial.

integración en la organización y el entendimiento de manera progresiva de las tareas que debe ejercer en esta, estableciendo una práctica tutorizada de las tareas y funciones a desempeñar. Esta figura es fundamental para el desarrollo de las funciones que deben ejecutarse por las personas con discapacidad dentro de la efectiva inclusión en el empleo público.

Además, sería deseable confeccionar manuales de buenas prácticas dirigidos a prevenir los problemas laborales a los que se enfrentan las personas con discapacidad, esto es, a adaptar y superar las principales dificultades que los trabajadores con discapacidad tienen en el proceso de incorporación a un empleo y en desarrollar medidas de formación para que ese acceso al empleo público y desarrollo de su trabajo pueda ser eficaz y autónomo.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

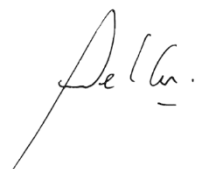
A LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

1. **RECOMENDAMOS** conservar el compromiso con la inclusión y accesibilidad universal y la igualdad de oportunidades que la Generalitat venía manteniendo en los procesos selectivos con reserva para personas con discapacidad intelectual.
2. **RECOMENDAMOS** volver a la regulación anterior de las ofertas y las convocatorias de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual realizando convocatorias independientes con bases específicas adaptadas.
3. **RECOMENDAMOS** incorporar en las convocatorias de la oferta de empleo público 2026 la posibilidad de que, dentro de las adaptaciones y ajustes razonables que puedan solicitar las personas con discapacidad intelectual, se incluya la adaptación que permita garantizar la accesibilidad a la información, la comprensión y la comunicación de los procesos selectivos.
4. **RECOMENDAMOS** realizar un análisis pormenorizado de la relación de puestos de trabajo y las funciones a desempeñar, y considerar aquellos donde las personas con discapacidad intelectual pueden desarrollar todo su potencial.

5. **RECOMANEM** facilitar la creació d'una figura d'inclusió perquè done suport en el lloc de destinació a les persones amb discapacitat intel·lectual, per a garantir l'adaptació al lloc de treball del nou treballador i facilitar una pràctica tutoritzada.
6. **RECOMANEM** establir mesures de sensibilització en l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat intel·lectual com ara la formació, la comunicació i el desenvolupament de les competències en l'exercici de les funcions del lloc de treball.
7. **RECOMANEM** elaborar protocols d'incorporació de les persones amb discapacitat intel·lectual a l'Administració pública i al seu lloc de treball amb la implicació dels companys i els responsables jeràrquics.

Segons la llei que regula esta institució, les administracions a les quals van dirigides les nostres consideracions estan obligades a enviar-nos, en el termini màxim d'un mes, un informe on manifestaran si accepten estes consideracions. Si les accepten, hauran d'indicar les mesures que adoptaran per a complir-les. Si no les accepten, hauran de justificar la seua resposta.

Finalment, esta Resolució es notificarà a Conselleria d'Economia, Hisenda i Administració Pública i es publicarà en www.elsindic.com/va/actuacions.



Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana

5. **RECOMENDAMOS** facilitar la creación de una figura de inclusión para que preste apoyo en el puesto de destino a las personas con discapacidad intelectual, para garantizar la adaptación al puesto del nuevo trabajador y facilitar una práctica tutorizada.
6. **RECOMENDAMOS** establecer medidas de sensibilización en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual como son la formación, la comunicación y el desarrollo de las competencias en el desempeño del puesto de trabajo.
7. **RECOMENDAMOS** elaborar protocolos de incorporación de las personas con discapacidad intelectual a la Administración Pública y a su puesto de trabajo implicando a los compañeros y a los responsables jerárquicos.

Según la ley que regula esta institución, la Administración a la que van dirigidas nuestras consideraciones está obligada a enviarnos, en el plazo máximo de un mes, un informe donde manifieste si acepta estas consideraciones. Si las acepta, deberá indicar las medidas que va a adoptar para cumplirlas. Si no las acepta, deberá justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública y se publicará en www.elsindic.com/actuaciones.