Plena inclusión Castilla La Mancha

Federación Municipios Provincias Castilla-La Mancha



Empleo Público Accesible

Guía práctica para convocar oposiciones inclusivas en Ayuntamientos

Plena inclusión Castilla-La Mancha

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (ART. 59)

Cuota de Reserva del 7 %: La Regla 5 + 2

5 % Discapacidad General

Para personas que acrediten cualquier tipo de discapacidad reconocida:

- Discapacidad física
- Discapacidad orgánica
- Discapacidad sensorial
- Discapacidad mental

2 % Discapacidad Intelectual

Exclusivamente para personas que acrediten discapacidad intelectual:

✔️ Reserva específica e independiente de plazas
✔️ Procesos selectivos con accesibilidad cognitiva
✔️ Adaptación con la Norma UNE 153101 EX de Lectura Fácil
✔️ Pruebas ajustadas y apoyos en la incorporación laboral



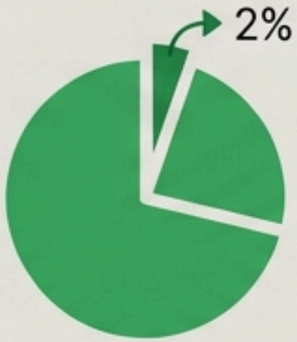
"Más allá de la ley, las administraciones públicas deben ser tan diversas como la sociedad a la que representan."

El porqué



La ley

La Ley 6/2022 garantiza por derecho la accesibilidad cognitiva en la administración pública.



La cuota

El Estatuto Básico del Empleado Público exige una reserva mínima del 2% para personas con discapacidad intelectual.



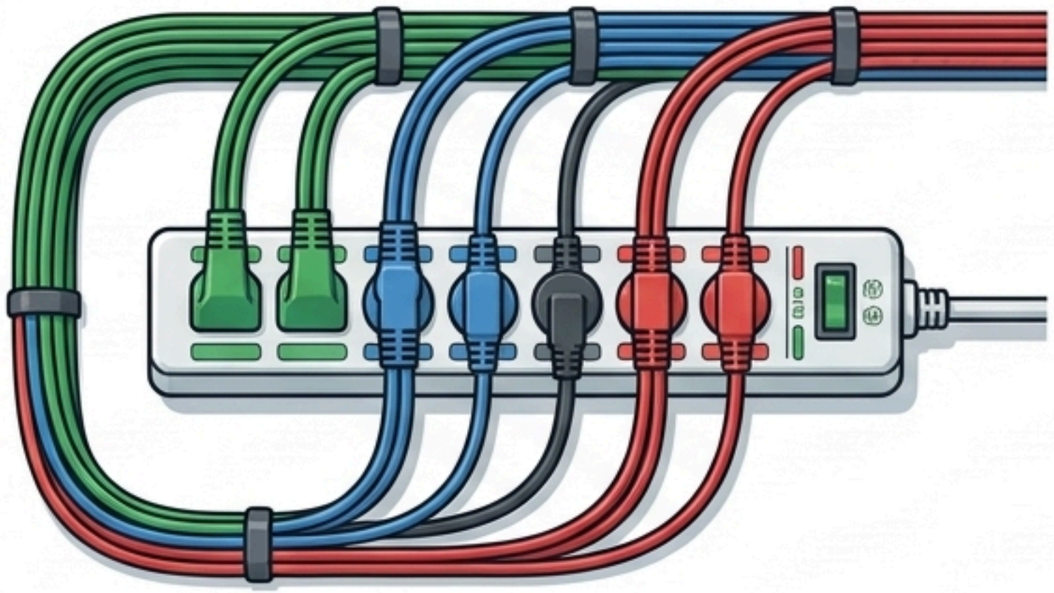
CLM

Artículos 41 y 42 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla La Mancha.

¿Qué es la Accesibilidad Cognitiva?



El entorno burocrático tradicional.

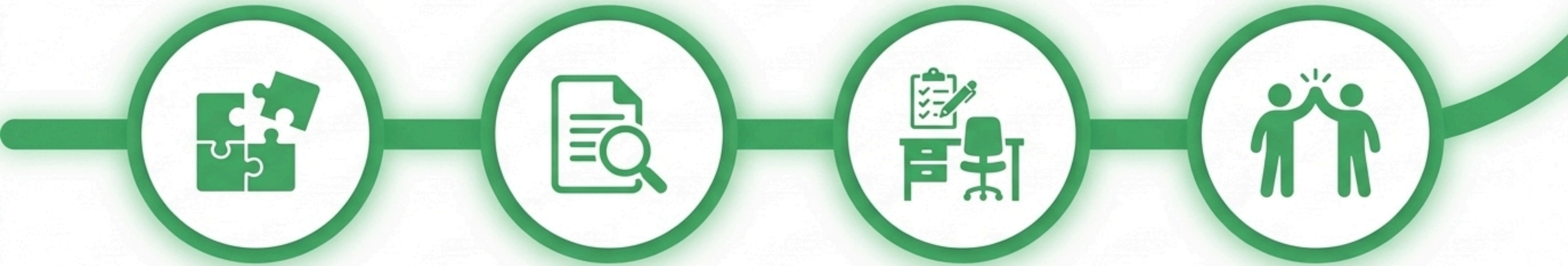


El entorno cognitivamente accesible.

Es la característica que hace que los entornos, procesos y textos sean fáciles de entender para todas las personas.

El Camino de la inclusión: 4 fases para el éxito

Plena inclusión Castilla La Mancha



1. Preparación
(Alianzas y perfiles)

2. Convocatoria
(Bases e inscripción)

3. Oposición
(Examen y entorno)

4. Incorporación
(Apoyo y puesto)

Fase 1 | Alianzas y preparación

No estáis solos. Colaborar con entidades especializadas asegura el éxito del proceso.

- Asesoramiento experto en la redacción de bases y perfiles.
- Difusión directa a candidatos a través de la Red de Empleo.
- Apoyo continuo en el puesto de trabajo (Empleo con Apoyo).




Presentación APP empleo público 2023
Plena inclusión
esta también es su aplicación.
Watch on YouTube

Fase 1 | Selección de perfiles profesionales

Puestos recomendados de adscripción exclusiva (**Grupo: Otras Agrupaciones Profesionales**).

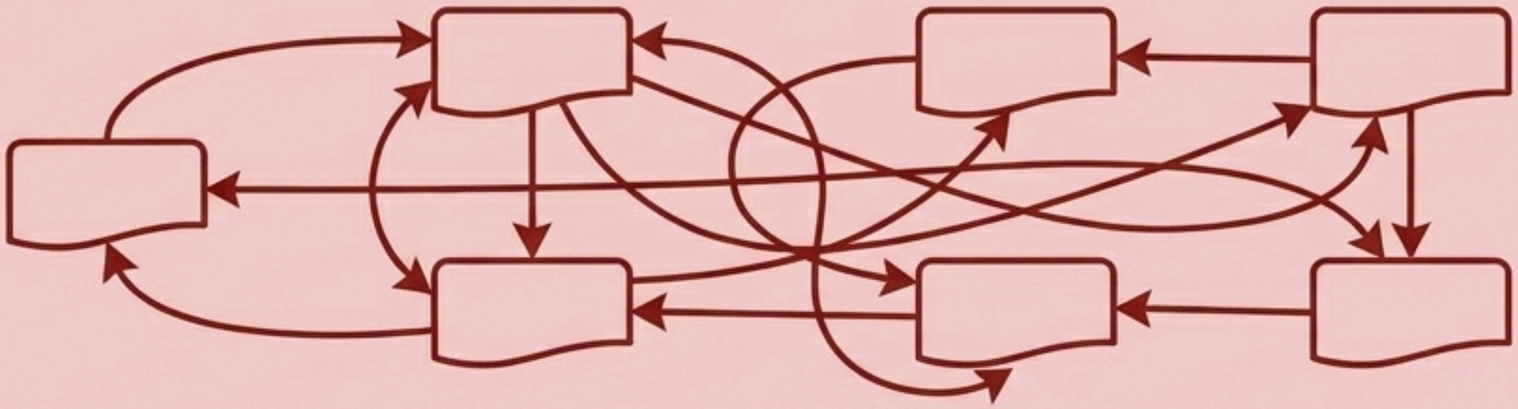
- **Ordenanza / Conserje**
- **Subalterno**
- **Auxiliar Administrativo**
- **Personal de Servicios Auxiliares**

Tip

Adaptar **las funciones reales al puesto**. Es mejor crear puestos nuevos o agrupar tareas existentes que exigir requisitos inalcanzables.

Fase 2 | Simplificar la inscripción

Trámites tradicionales (complejo y repetitivo)





Burocracia accesible (rápido y directo)

1. Permitir inscripción presencial y telemática.

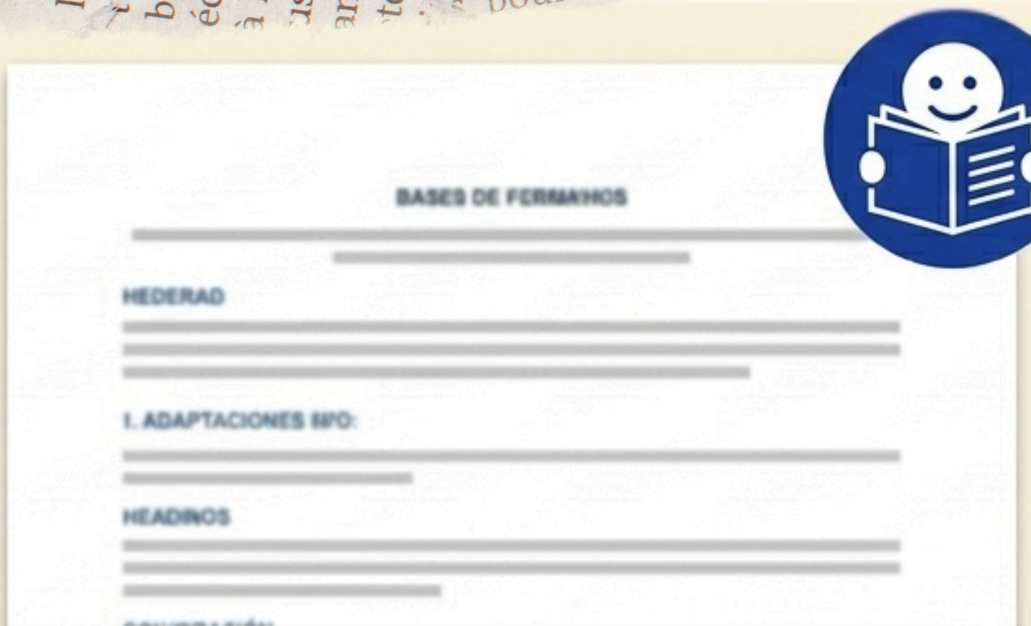
2. Usar modelos específicos simplificados (ej. modelo 790 adaptado).

3. Autorizar a la Administración a consultar datos automáticamente.

Fase 2 | Una convocatoria sin barreras

La información debe ser fácil de encontrar y de entender.





- Bases y temarios adaptados a la Norma UNE 153101 EX de Lectura Fácil.
- Catálogo de adaptaciones claramente explicado en las bases.
- Página web del Ayuntamiento accesible (rutas fáciles, pocos clics).

Diario Oficial de Castilla-La Mancha
AÑO XLIII Núm. 244 18 de diciembre de 2024 43715

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital

Resolución de 05/12/2024, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se convoca el proceso selectivo para el ingreso por el sistema general de acceso de personas con discapacidad, turno independiente para personas con discapacidad intelectual en el Cuerpo de Auxiliar de personal funcionario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2024/9912]

Segunda. Requisitos de las personas participantes en el proceso selectivo.

1. Para ser admitidas al proceso selectivo las personas participantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o de un Estado miembro de la Unión Europea. También podrán participar sus cónyuges, siempre que no estén separados de derecho, así como sus descendientes y los de sus cónyuges, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Igualmente, se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de personas trabajadoras.

3. Requisitos de las personas aspirantes

3.1. ¿Quiénes pueden presentarse a este proceso de selección?

Para poder participar en este proceso de selección,
las personas aspirantes deben cumplir unos **requisitos**.
Estos requisitos son los siguientes:

Requisito
Condición necesaria
para hacer o conseguir algo.

1) **Nacionalidad**
Es necesario cumplir 1 de estos requisitos:

- Tener nacionalidad española.
- Tener la nacionalidad de un país
de la Unión Europea.
- Estar casado o casada con una persona
con nacionalidad española
o con una persona con nacionalidad
de otro país de la **Unión Europea**.
- Ser hijo o hija de una persona
con nacionalidad española
o de una persona con nacionalidad
de otro país de la Unión Europea.
Además, se debe tener entre 16 y 21 años
o tener más de 21 años y ser dependiente.
- Ser hijo o hija de una persona
que está casada
o que es pareja de hecho
de otra persona con nacionalidad española
o con nacionalidad de otro país de la Unión Europea.
Además, se debe tener entre 16 y 21 años
o tener más de 21 años y ser dependiente.

Nacionalidad
Pertenencia de una persona
a un país.
Esta pertenencia
supone que la persona
tiene obligaciones
y derechos
con ese país.

Unión Europea
Es un grupo
de países de Europa
que trabajan juntos
para conseguir unos objetivos
políticos y económicos.

Fase 3 | El Examen

	Examen Tradicional	Examen Adaptado
Preguntas	100+ preguntas	**Entre 20-25 preguntas** (maximo 30)
Respuestas	4 opciones de respuesta	**3 opciones de respuesta**
Penalización	Resta puntos por fallo	**No penaliza el fallo**
Formato	Hoja de lectura óptica separada	**Contestar en la misma hoja (o plantilla adaptada)**
Tiempo	Estándar	**Mínimo 1 hora**

Fase 3 | Prueba práctica

Por qué incluir una prueba práctica es el método más fiable y eficaz para evaluar al aspirante.

¿Por qué incluir una prueba práctica?

- **Valoración directa de competencias:** Es la mejor forma de comprobar si la persona aspirante cuenta con las destrezas operativas reales requeridas para el puesto de trabajo diario.
- **Reducción de barreras teóricas:** Minimiza el impacto del estrés propio de los exámenes memorísticos o de lectura extensa, dando protagonismo a la capacidad de ejecución.
- **Garantía de transparencia:** Permite a los miembros del tribunal calificar con base en criterios objetivos de desempeño visible y resolución de tareas.
- **Adaptación y previsión:** Se debe publicar con antelación el modelo de maquinaria o herramientas a utilizar (fotocopiadoras, destructoras, etc.) para su preparación.

Precedentes de Éxito

Castilla y León

Convocatorias públicas con excelentes resultados en la evaluación práctica de tareas operativas y de apoyo.

Diputación Foral de Bizkaia

Pioneros en articular pruebas prácticas demostrativas del manejo de equipos y funciones del puesto de subalterno.

Fase 3 | Valoración de méritos

Adaptar los méritos a la realidad laboral de las personas con discapacidad intelectual para garantizar una igualdad de oportunidades efectiva.

El reto de partida: Superar la falta de experiencia previa en la Administración

Muchas personas con discapacidad intelectual no han tenido la oportunidad de trabajar previamente en el sector público. Exigir exclusivamente experiencia en administraciones públicas crea una barrera de acceso injusta. Por eso, en el baremo de méritos, debemos ser flexibles y abrir el abanico de valoración.

1. Experiencia en empresa privada

Puestos similares en empresas ordinarias o centros especiales de empleo

• Reconocer y puntuar el desempeño laboral en funciones equivalentes a subalterno, conserjería, ordenanza, archivo o servicios auxiliares en el tejido empresarial privado.

• Equiparar la valoración del trabajo desarrollado para asegurar que las competencias adquiridas en el mercado laboral ordinario sumen méritos reales.

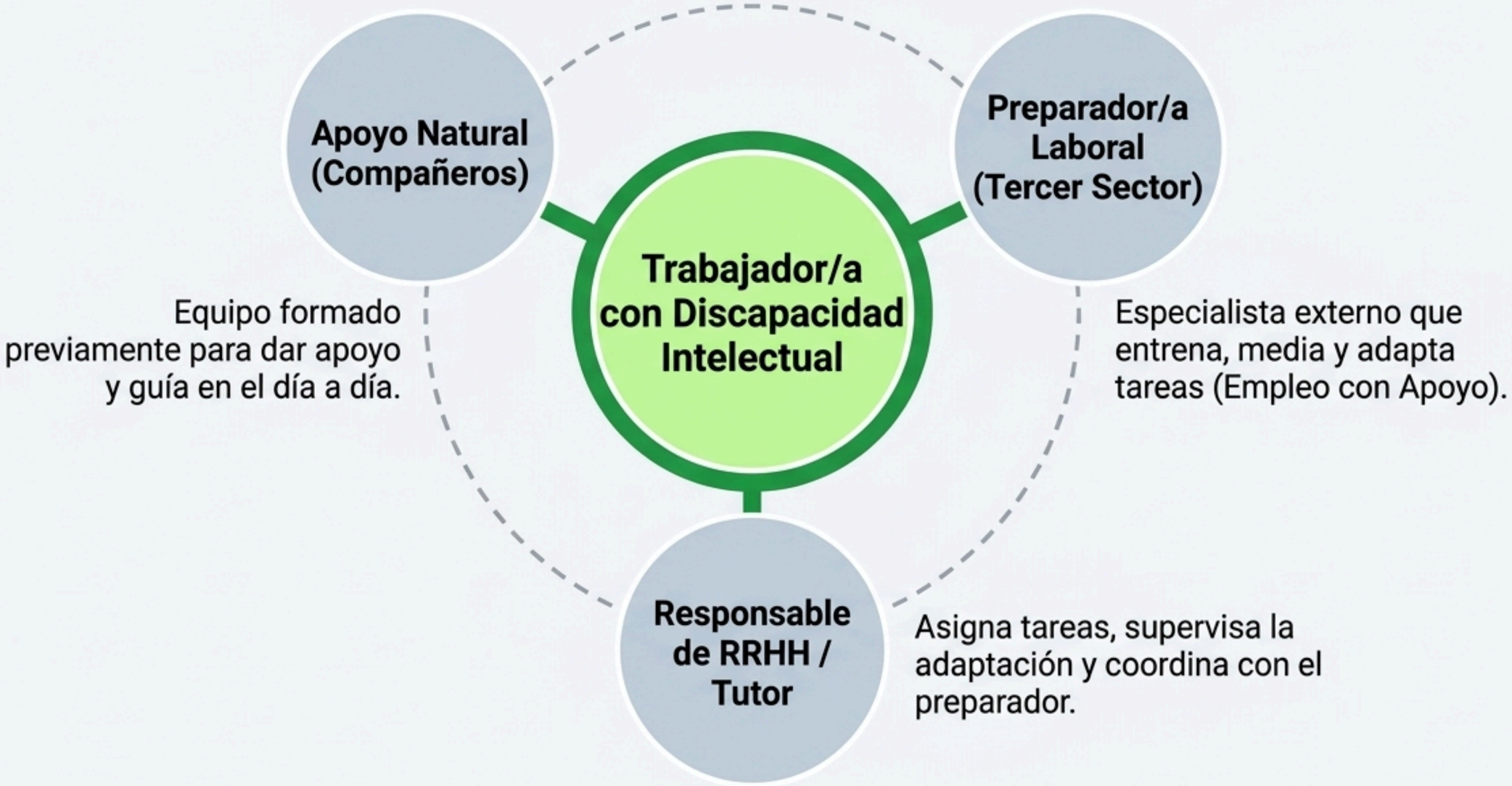
2. Prácticas Formativos

Prácticas en administraciones públicas o con entidades sociales

• Baremos que reconozcan las estancias formativas y prácticas desarrolladas en corporaciones locales u organismos públicos.

• Valorar la formación dual y los convenios de capacitación para el empleo impulsados en colaboración con entidades del Tercer Sector.

Fase 4 | Incorporación al puesto de trabajo



Fase 4 | Ajustes razonables y acogida

El primer día y más allá.

Sensibilización previa al equipo de trabajo para derribar prejuicios antes de la incorporación.

Entrega de la **hoja de funciones laborales** adaptada a **Lectura Fácil.**

Ajustes personalizados de horario, tareas y desplazamientos si es necesario.

Evaluación continua mediante reuniones conjuntas (Trabajador, Tutor, Preparador Laboral).



Promoción y Futuro

El empleo público no es solo un destino, es un camino.

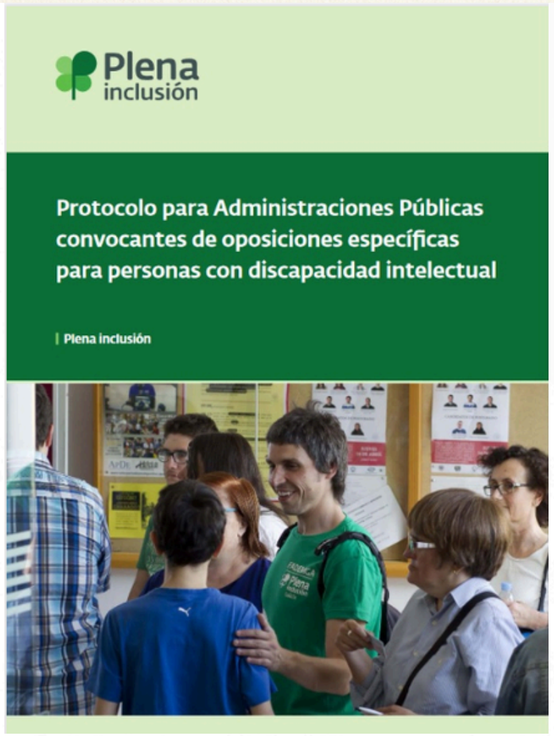
Promoción Interna: Garantizar el derecho a cambiar de empleo o ascender dentro de la administración.

Bolsas de Empleo: Crear bolsas específicas con los candidatos que aprobaron pero no obtuvieron plaza.

Itinerarios Profesionales: Coordinación con Servicios Sociales para asegurar un proyecto de vida integral.


El acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual en C
Plena inclusión Castilla-La Mancha
importantes ganas de trabajar, de hacerlo
lo mejor posible
Watch on YouTube





Un Ayuntamiento inclusivo debe ser tan diverso como el municipio al que representa.

Web:
www.plenainclusionclm.org

App de Oposiciones:
apps.plenainclusion.org/oposiciones

Email:
miriamcanadas@plenainclusionclm.org

Teléfono: 925 21 58 03