



**ASUNTO:** Consulta pública - Orden acceso al empleo público de personas con discapacidad  
[Proyecto de Orden por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad \(digital.gob.es\)](#)

**SOLICITADAS POR:** UNASORD

**FECHA SOLICITUD:** 03/10/2024

**A ENVIAR A:** Asesora Jurídica CNSE. Dña. Patricia Mora Ruiz, E-mail: [juridico@cnse.es](mailto:juridico@cnse.es)

**PROPUESTAS ELABORADAS POR:** Fundación Andaluza Accesibilidad y Personas Sordas

**FECHA EMISIÓN:** 10/10/2024

Desde el movimiento asociativo de personas sordas en Andalucía, compartimos la necesidad de modificar o bien aprobar una nueva Orden por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, puesto que si bien dicha Orden supuso un avance normativo, pasado este tiempo entendemos ha podido quedar obsoleta e incompleta ya que no tiene alcance en la aplicación de otros posibles “ajustes razonables” que son objeto de necesidad e inclusión en la nueva Orden.

A continuación, se presentan algunas de las barreras del proceso selectivo para las personas sordas a las que se añade posibles propuestas a modo de “ajuste razonable”, y según qué caso incluida algún tipo de medida de “acción positiva”.

#### **BARRERA**

En muchas ocasiones la redacción de las pruebas de tipo test usan un lenguaje poco claro que dificulta la comprensión del texto por parte de las personas sordas y con discapacidad auditiva.

A lo largo de este tiempo las personas sordas y con discapacidad auditiva han conseguido la adaptación de tiempos y la asistencia de intérprete de lengua de signos española (ILSE) en Andalucía. No obstante, se detecta que estos colectivos necesitan igualmente otro tipo de adaptaciones que bien podrían ser objeto de ajustes razonables, nos referimos a las dificultades del lenguaje y su gestión desde los procedimientos selectivos.

Las personas sordas y con discapacidad auditiva, como consecuencia de sus déficits auditivos y de la voz, además pueden presentar problemas en la comprensión y expresión de la lengua oral española derivados de su sordera. Nos referimos especialmente a los déficits en



lectoescritura. Así la discapacidad auditiva no solo afecta a “no oír” o “no hablar”. El retraso en la adquisición del sistema fonológico produce que el niño/a con hipoacusia o sordera tenga dificultades para manejar los sonidos de las palabras, repercutiendo a la hora de iniciarse y manejar la lectoescritura. Es un hándicap que la persona con discapacidad auditiva arrastra durante toda su vida, haciendo que no sea competente al 100% en lectoescritura, con limitaciones principalmente en lo referente a la morfosintaxis y la fonología, tal y como lo avala una amplia literatura científica al respecto.

Dicho hándicap en la comprensión y expresión de la lectoescritura, además es un fenómeno que se arrastra históricamente y que el sistema educativo español “no ha sabido o no ha podido” resolver hasta la fecha y que es común a la mayoría de países y de sus sistemas educativos, donde personas sordas de todas las nacionalidades presentan este “trastorno” o dificultades comunes en la aplicación del lenguaje oral, a través de la expresión y comprensión a nivel de lectoescritura. Por tanto, ante estas dificultades, como hecho común derivado del déficit auditivo e inherente a la discapacidad auditiva, la lectoescritura u otras dificultades del lenguaje no puede convertirse en una solución o exigencia «individual» para la persona sorda y con discapacidad auditiva, puesto que parten de una situación de desventaja con respecto al resto de aspirantes; es una limitación de su discapacidad que les acompaña toda la vida y necesitan de adaptación de medios o bien de otro tipo de ajustes razonables a lo largo del proceso selectivo.

#### **AJUSTES RAZONABLES PROPUESTOS:**

1.- Los test, formulación de preguntas e instrucciones de las pruebas, así como otros documentos escritos del proceso selectivo, deben estar redactados al menos en “lenguaje claro” y para aquellas personas sordas con mayores dificultades de comprensión permitir el uso de documentos en “lectura fácil”.

#### **BARRERA**

Normalmente al ILSE no se permite traducir documentos escritos (normas de examen redactadas, preguntas de tipo test...), solamente se le permite la función de interpretar la comunicación oral que se produce en el desarrollo de las pruebas.



Ello supone un desconocimiento de la regulación en el uso de la LSE y de la función del ILSE. La lengua de signos no se puede limitar tan solo a interpretar, sino que se extiende a la función de traducir, y llegado el caso a la mediación comunicativa.

Es inadmisibles que un tribunal de oposiciones tenga como sospecha que el ILSE le vaya a decir la respuesta correcta al aspirante con discapacidad.

- En principio sería una ilegalidad decirle las respuestas y el ILSE sabe que no puede hacerlo.
- El ILSE por su código ético se limita a ser imparcial, neutral y fiel al mensaje. Solo traduce el contenido textual y en la mayoría de los casos no todo el examen sino aquellas partes que no están redactadas en lenguaje claro o son inaccesibles.
- Es imposible que un ILSE conozca todos los contenidos de todas las oposiciones para decirle al aspirante con discapacidad auditiva la respuesta correcta a elegir.
- Un ILSE sabe que no puede decir la respuesta porque eso se podría convertir y revertir en una exigencia y riesgo para con otros posibles usuarios opositores.

#### **AJUSTES RAZONABLES PROPUESTOS:**

2.- Autorizar al ILSE traducir a la LS aquellos textos que sean requeridos por parte del aspirante con discapacidad.

#### **BARRERAS**

Existencia de pruebas o normas que son discriminaciones indirectas para las personas con discapacidad auditiva y personas sordas con problemas del lenguaje.

En algunos procedimientos selectivos hay pruebas que miden el razonamiento verbal, que en personas con dificultades del lenguaje si no están adaptadas, es un hándicap para éstas.

En otras oposiciones como en las últimas de selección de maestros y profesorado por la Consejería con competencias en Educación por la Junta de Andalucía, celebradas en 2024, una de las normas comunes para todos los aspirantes era la penalización por faltas de ortografía y la invalidación de la prueba por contar con 5 faltas de ortografía en el desarrollo de las pruebas escritas. En dichas pruebas han quedado suspensos varios aspirantes sordos por superar dicha cantidad de faltas de ortografía sin oportunidad de demostrar sus conocimientos.

Como se decía anteriormente las personas con discapacidad auditiva según qué grado pueden estar afectadas por problemas del lenguaje que a nivel fonológico y foniátrico no les permite



distinguir o pronunciar correctamente cuando en una palabra hay diptongo o hiato. Pueden tener problemas a nivel morfosintáctico y de repertorio léxico que hace que su comprensión y expresión lectoescritora de la lengua oral no sea competente al 100% y se produzcan errores tanto a nivel de ortografía como en otras áreas del lenguaje, todo ello derivado de sus déficits fisiológicos a nivel auditivo y del habla que le llevan a tener una discapacidad como consecuencias de esos déficits, que no pueden o no han podido superar y que probablemente le acompañarán toda su vida.

#### **AJUSTES RAZONABLES PROPUESTOS:**

- 3.- Exención en penalizar o invalidar pruebas selectivas por faltas de ortografía y/o errores gramaticales u otros similares, para aspirantes con discapacidad auditiva y personas sordas.
- 4.- En caso de no permitir la exención de las faltas ortográficas, permitir como medio de adaptación el uso de algún corrector lingüístico electrónico u otro tipo de producto de apoyo.
- 5.- Exención de pruebas de rendimiento verbal.

#### **BARRERAS**

Otra de las barreras está en la Calidad de la lengua de signos, en la interpretación/traducción de las pruebas.

Así cuando un aspirante solicita el servicio de ILSE para las pruebas, existen administraciones públicas que asignan un servicio de ILSE a empresas o entidades sin verificar el acceso e idoneidad de estos profesionales.

La calidad de estos servicios de ILSE debería estar condicionada por unos requisitos de acceso como son: la titulación, experiencia previa del ILSE en servicios ordinarios, y experiencia de interpretación en el ámbito de participación de la oposición (no es lo mismo interpretar unas oposiciones a la administración de Justicia, Correos, Educación, Salud...) que requieren de una especialización a nivel lingüístico del profesional y que dé “seguridad y comodidad” al opositor con discapacidad, como condiciones inherentes de la “accesibilidad” definida en nuestra normativa.

De hecho son muchas las personas sordas opositoras que prefieren ser acompañados por un ILSE que sea competente y experto en la materia a interpretar/traducir, o que sea el mismo ILSE que durante su formación previa les asistió en la academia y que ya está acostumbrado o



han establecido una relación de “simbiosis lingüística”, en el que han podido crear nuevos signos, el ILSE ha practicado la fluidez de interpretación de la LS a la lengua oral, etc. En muchas ocasiones, la adjudicación del ILSE suele ser un momento decisivo y angustioso para el aspirante signante, porque hay veces que hasta un par de días antes no sabe quién es (no hay celeridad en la gestión del servicio), no sabe si tiene que contactar él mismo con alguna empresa/entidad para gestionar el servicio o si se encarga la administración (no hay suficiente información del procedimiento en la puesta a punto), o lo conoce en el mismo día de la prueba y no les ha dado tiempo a familiarizarse con la lengua de signos y registro de cada uno.

También la persona sorda vive con gran incertidumbre cuál es la calidad del ILSE y si su resultado y esfuerzo se puede ver perjudicado en el último momento por la profesionalidad del ILSE adjudicado.

Dichos requisitos de acceso para prestar el servicio de ILSE en los procesos selectivos, entendemos deberían estar presentes y exigirse en el momento de la contratación del servicio a efectos de Calidad en su prestación.

Por otra parte, cuando el aspirante con discapacidad auditiva, quiere informarse sobre si ya tiene ILSE disponible para la fecha del examen u otro tipo de recurso solicitado, se acerca la fecha del examen y no se le ha notificado información sobre la provisión del recurso asignado y quiere informarse, no sabe a quién dirigirse: si a la Dirección general de personal, si a RRHH del profesorado, si tiene que contactar con el presidente del tribunal de oposiciones, si puede preguntar directamente o tiene que esperar a que se lo notifiquen, si como no le han contestado está en duda sobre si como opositor, el mismo debía haber gestionado el ILSE...

Así mismo, durante el desarrollo de la prueba se producen situaciones que están fuera de lugar, donde la persona con discapacidad se encuentra con:

- El lugar del examen no está señalizado
- A personas con discapacidad auditiva no se le permite estar en primera fila, necesitando estar cerca del tribunal para recibir y oír correctamente al tribunal o hacer lectura labial
- En el caso de personas sordas, entrar en debate sobre si el ILSE le puede interpretar alguna frase de un test o de alguna instrucción escrita o si le van a penalizar por faltas de ortografía y contarle todas sus necesidades y “mendigar” en el momento las posibles adaptaciones.
- Asistir a polémicas entre los diferentes componentes del tribunal para adoptar ajustes.



- Disparidad en aplicación de criterios entre tribunales de diferentes sedes provinciales, porque unos estiman unos criterios y otros permiten otros para los aspirantes con discapacidad.
- Otros

Es decir, situaciones que en el momento de la prueba generan mayor vulnerabilidad e indefensión para dichos aspirantes y que demuestra que muchos tribunales son desconocedores del Enfoque de discapacidad.

#### **AJUSTES RAZONABLES PROPUESTOS:**

- 6.- Mayor celeridad en el proceso de adjudicación del medio o recurso.
- 7.- Exigencia a la entidad o empresa proveedora en la calidad e idoneidad del medio o recurso para la adaptación de la prueba, sea un recurso humano o material, pudiendo el/la aspirante con discapacidad mostrar su preferencia en la elección de dicho recurso o sus características.
- 8.- Derecho de la persona opositora con discapacidad, previamente a la celebración de las pruebas y con suficiente antelación, a conocer la evolución y situación en la que se encuentra su proceso de solicitud y adjudicación de adaptación de medios y tiempos, a través de un canal de información y orientación accesible, y de algún facilitador (u otro tipo de agente) que le guíe a lo largo del proceso y sirva de canal entre opositor y la administración.
- 9.- La figura de este agente facilitador, como experto en discapacidad y heterogeneidad de cada uno de los grupos de discapacidad, además de guiar en el proceso al aspirante con discapacidad, debería asesorar tanto a las Direcciones generales u otros órganos competentes en los procesos selectivos, así como a los tribunales encargados del proceso, para que se administre el enfoque de “discapacidad” de forma correcta, no se generen situaciones de discriminación directa o indirecta en la emisión de normas o instrucciones del proceso selectivo y se puedan realizar los ajustes pertinentes para los aspirantes con algún tipo de desventaja.



## BARRERAS

Los cursos de formación tanto de carácter presencial como de teleformación no son accesibles, incluidos los de formación y de periodo de prácticas, puesto que no cuentan con servicio de ILSE.

En la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, objeto de esta consulta pública previa para su modificación o aprobar una orden nueva, en su apdo. Cuarto 1, se indicaba que

«1. Para asegurar la participación en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, en los procesos selectivos, **incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas**, se establecerán para los aspirantes con discapacidad que lo soliciten, **las adaptaciones de tiempo** necesarias para su realización.»

Una de las principales barreras de los empleados públicos con discapacidad auditiva es el acceso a la formación y a una comunicación accesible en el entorno laboral.

En la práctica las administraciones no vienen cumpliendo con el apdo. Cuarto 2 de la Orden PRE/1822/2006, donde dice que “a efectos de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado, el candidato adjuntará el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de minusvalía competente, acreditando de forma fehaciente, la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado de minusvalía reconocido”. Y es que por presentar el certificado de discapacidad diciendo la discapacidad que tiene la persona, no es suficiente para que te otorguen el servicio de ILSE en la formación.

De hecho cuando un opositor obtiene plaza, o un destino en un centro y solicita un servicio de ILSE para su formación o periodo de prácticas, o una actividad formativa agotado el periodo de prácticas como formación permanente, la administración considera este servicio o recurso, más que una medida de accesibilidad, lo considera como un recurso a aplicar para un “trabajador especialmente sensible” como empleado con discapacidad y se inicia un procedimiento de adaptación del puesto de trabajo desde RRHH (Recursos Humanos) y los servicios de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) de la Administración. Todo ello en base, a que no disponen de una formación accesible en lengua de signos y al tener que aplicar un “ajuste razonable” el dictamen facultativo no es suficiente y entonces empieza el proceso de



adaptación en algunos casos. Decimos en algunos casos, porque en otros se deniega automáticamente el medio solicitado y en otros ni responden a la solicitud formulada. El procedimiento de adaptación del puesto es bastante lento, hay que esperar a que el opositor que ha superado el proceso selectivo tenga adjudicado el destino, y entonces solicitar la adaptación para ese puesto y destino en concreto. Hay procedimientos de adaptación del puesto que duran más de 1 año e incluso una vez obtenido el informe definitivo (sea favorable o no) puede ser que el empleado público con discapacidad haya cambiado de puesto o destino a lo largo del año y tener que volver a solicitar una nueva adaptación para el nuevo puesto de trabajo, y por supuesto el curso o formación de prácticas ha finalizado sin haber tenido servicio de ILSE u otros medios solicitados.

Otra respuesta, la más común de la Administración ante la solicitud de ILSE presencial para la formación o de VILSE (videointérprete de LSE) para la teleformación, es que “no existe dotación presupuestaria”, a pesar de que el informe sea favorable para la adaptación del puesto, o el mismo dictamen facultativo indique la discapacidad y los medios necesarios. Se evidencia pues, que no existe adaptación del puesto en la incorporación y su posterior ocupación y que hasta la fecha, la adaptación solo se está prestando para el procedimiento selectivo en el momento del acceso.

Resulta incomprensible e injustificable que en un Estado de Derecho, algunas CCAA como son Aragón, Comunidad Valenciana, Cataluña y Andalucía hayan dado un paso importante ofreciendo desde sus Consejería con competencias en Empleo, subvenciones y ayudas para la adaptación de puestos para el empleo ordinario y empleo protegido (centros especiales de empleo) donde se incluyen medidas para la accesibilidad en comunicación, la accesibilidad cognitiva... aportando una dimensión de accesibilidad “universal” y que luego la propia Administración no contemple la accesibilidad en comunicación (por ejemplo a través de servicios de ILSE) o el resto de accesibilidad universal y que conteste diciendo que “no hay presupuesto” para la adaptación o que desde los servicios de PRL de la Administración, a pesar de informe favorable para la adaptación, contesten a la persona con discapacidad que los servicios personales “no se adjudican como medios de adaptación y solo los que son de tipo material o productos de apoyo.”

Por otra parte, cuando la administración empleadora deniega el ajuste razonable por falta de dotación presupuestaria, eso no significa que sea “una carga desproporcionada” que es lo que debería justificar. Por ejemplo: el coste de un servicio de ILSE valorado en 250 € para formación, puede ser que no haya presupuesto, pero la pregunta es ¿es una carga



desproporcionada 250€ para la administración de Justicia, de Salud...? Cuestión a la que no responde.

Al no proveer del servicio o medio, la Administración empleadora descarga o deriva en la persona con discapacidad que gestione su propio recurso. Es decir que la persona sorda se busque un ILSE por su cuenta o que busque otra entidad que tenga ILSE a ver si le puede acompañar al curso o en la formación en prácticas. O bien la administración contacta con asociaciones de personas sordas para que le proporcionemos un ILSE, cuando el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, es muy explícito indicando que es la administración empleadora quién debe encargarse de la *“valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación del empleado discapacitado, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad”* (art. 10.2)

Otro de los problemas en la adaptación del puesto, se produce con la movilidad de las bolsas de interinos, concurso de traslados, etc... donde si el empleado/a con discapacidad ha cambiado de puesto debe volver a solicitar la adaptación del puesto para el nuevo destino. Como se decía anteriormente, el procedimiento de adaptación suele ser bastante dilatado en el tiempo y hay trabajadores sordos interinos que no han recibido respuesta con informe de adaptación solicitado, cuando han cambiado de puesto (a otra provincia o en otro centro de trabajo de la misma provincia) y han tenido que volver a solicitar la adaptación y se encuentran con dos procedimientos abiertos de adaptación del puesto de trabajo. Al final la salida para el empleado público con discapacidad es la vía judicial para acelerar y conseguir el ajuste o medio.

O bien un puesto que ya estaba adaptado para la persona con discapacidad, y que se podría mantener en el mismo, al cambiar el baremo de méritos de la bolsa de interinos se le adjudica otro puesto y hay que volver a empezar con la adaptación del puesto.

También hemos encontrado disparidades en las normas internas de una misma administración para aplicar baremos o medidas de acción positiva en favor de empleados públicos con discapacidad. Por ejemplo, en bolsas de interinidad de puestos específicos que se gestionan a nivel provincial de una misma Consejería, donde en unas provincias se puntúa más o existe reserva específica para empleados con discapacidad y en otras no.



#### AJUSTES RAZONABLES PROPUESTOS:

10.- Entendemos que la nueva Orden además de admitir las adaptaciones de tiempo para los cursos de formación y periodos de prácticas en la celebración de las pruebas, debería incluir igualmente la adaptación de medios y otros posibles ajustes razonables para los aspirantes con discapacidad que hayan superado el proceso selectivo, durante el proceso de formación y fase de prácticas, incluyendo la acogida, impartición y evaluación del proceso formativo.

11.- Entre los medios de adaptación en la formación y periodo en prácticas e incorporación al puesto, se deben incluir los “apoyos complementarios” recogidos en el art. 23.2.c de la *Ley General de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social*, como condición básica de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en su acceso al empleo público.

12.- Debería tramitarse la gestión del servicio de ILSE (u otro medio) acelerando el proceso, dotar presupuestariamente y hacerse cargo de este servicio, medios o ajuste razonable desde la administración empleadora, en cumplimiento del art. 8.4, art. 10.2. y art. 11.2 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.

13.- En caso de denegar el recurso solicitado o el ajuste razonable, la Administración empleadora deberá justificar si es una “carga desproporcionada”. La no proporcionalidad deberá documentarse y argumentarse fehacientemente.

14. Con carácter general en las normas, instrucciones de las bolsas de interinidad, concursos de traslados, entre otras situaciones de movilidad del trabajador, se debería dar la opción al empleado/a público con discapacidad en solicitar la “alteración del orden de prelación” o que puntúe con mayor baremo el criterio “discapacidad” para la elección en el destino o centro.



Accesibilidad y Personas Sordas  
Fundación Andaluza



C/ Maracena s/n  
18230 ATARFE - Granada  
Telf: 958 43 70 71  
fundacion@fundacionaccesible.org  
www.fundacionaccesible.org

CIF.: G-18664102, Rgthro. Fundaciones Andaluza GR/910, Secc. 3ª, Rgthro. Entidades/ Centros/ S. Sociales nº AS/ E / 5076