



Posicionamiento de empleo público

Aprobado por la Junta Directiva de Plena inclusión.

Fecha: marzo de 2023.

EDITA:

Plena inclusión España.

Madrid. 2023.

Avenida General Perón, 32. Planta 1.

Código postal 28020. Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual 2.5 España. CC BY-SA 2.5 ES.

Lee el [resumen de la licencia](#) y la [licencia completa](#).

El colectivo de las personas con discapacidad intelectual valora de forma muy positiva la modificación legislativa que supuso a partir de 2011 la creación de una sub-cuota del 2% del empleo público reservado para personas con discapacidad intelectual, aunque deben redoblarse los esfuerzos para que se cubra íntegramente. Durante estos años, 10 desde la primera convocatoria adaptada, se han ido desplegando ofertas de empleo público y perfilando los procesos selectivos.

En los últimos años se ha observado una incorrecta interpretación de los criterios de acceso a la sub-cuota por parte de la Administración, de los que se ha ido haciendo seguimiento a través de la red estatal de empleo de Plena inclusión.

Preocupa el rechazo de personas aspirantes que tienen un diagnóstico de discapacidad intelectual pero que no alcanzan por sí solo el 33 % de discapacidad, pero sí lo logran con la suma de otros factores sociales.

Las Administraciones Públicas deben aplicar correctamente la Ley y tener en cuenta que los factores sociales forman parte de la discapacidad, de acuerdo al concepto de discapacidad de la Convención y 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 (artículo 2) ya que, por ejemplo, la discapacidad intelectual surge de la interacción entre una deficiencia (limitación significativa en el coeficiente intelectual y en las habilidades adaptativas de la persona) y las barreras del entorno (factores

sociales), por lo que los factores sociales forman parte del grado de discapacidad.

En concordancia, el RD 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad establece en su artículo 2.2 que la calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos que se acompañan como anexos I, II, III, IV, V y VI a este real decreto, y serán objeto de evaluación, tanto las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación que presente la persona, como, en su caso, los Factores Contextuales/Barreras Ambientales.

Los ajustes razonables forman parte del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad contemplado en el artículo 63 del RD Legislativo 1/2013. Desde Plena inclusión apoyamos el derecho a la demanda de adaptaciones y medidas de discriminación positiva de personas con discapacidades del desarrollo, aunque no tengan un diagnóstico de discapacidad intelectual.

Por todo ello, se precisa de un acuerdo de posición para la incidencia y reivindicación por parte de la Junta Directiva, que respondiendo a dicha demanda acuerda:

- Exigir a la administración competente que aplique correctamente la normativa entendiendo que cumple los requisitos de acceso a la sub-cuota cualquier persona con un porcentaje de discapacidad intelectual que alcance el 33% sin exclusión de la parte correspondiente a los factores sociales.
- Igualmente, exigir el reconocimiento del derecho a los ajustes razonables como medida antidiscriminatoria adecuada a las necesidades específicas de cada persona con una discapacidad del desarrollo que las precise en el acceso, permanencia y progreso en la Función Pública.



www.plenainclusion.org

