DECRETO 54/2006, DE 22 DE JUNIO, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID

(Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 26 de junio de 2006)

Preámbulo

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

En este mismo sentido, el artículo 49 de la Norma Fundamental establece que los poderes públicos realizarán una política de integración de las personas con discapacidad, a las que ampararán especialmente para el disfrute de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos.

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

En desarrollo de lo expuesto, diversas normas legales han incorporado al ordenamiento jurídico medidas orientadas a compensar las desigualdades iniciales que pudieran experimentar las personas afectadas por algún tipo de discapacidad en el acceso a los puestos públicos, tal y como hizo en su momento la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que estableció el principio de participación de éstos en los procesos selectivos en las Administraciones en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, o la Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, al reservar un porcentaje de las plazas que conformen la respectiva Oferta de Empleo Público a las personas con discapacidad.

Más recientemente, la constatación de las insuficiencias que presentaban las disposiciones vigentes para garantizar el efectivo cumplimiento de los objetivos establecidos, unida a la necesidad de trasponer al ordenamiento interno el contenido de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, han dado lugar a una nueva serie de medidas legislativas estatales que pretenden asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad; ejemplo de lo dicho son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En el caso concreto de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía, aprobado mediante Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, recoge en su artículo primero la aspiración de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos los madrileños. En un rango normativo inferior, y pese a que la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, no contiene ninguna previsión al respecto, ello no ha supuesto vacío normativo alguno, ya que esta materia ha sido abordada por numerosas disposiciones, como son los sucesivos Decretos por los que aprueba la Oferta de Empleo Público anual, la Orden 1285/1999, de 11 de mayo, de el Consejero de Hacienda, por la que se aprueban instrucciones relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, o las normas convencionales sobre condiciones de trabajo del personal funcionario y del personal laboral en cada

momento vigentes, además de la aplicación con carácter supletorio de la legislación estatal.

No obstante, la dispersión de las medidas contempladas en el ordenamiento autonómico madrileño para promover el acceso a los empleos de la Administración por parte de las personas con discapacidad dificulta su conocimiento, interpretación y aplicación, por lo que se hace conveniente a través del presente Decreto recoger en un único texto y ordenadas sistemáticamente el conjunto de previsiones en vigor, además de dotarlas de un rango normativo acorde con la trascendencia social de la materia y de desarrollar su contenido y potencialidades.

Junto con lo anterior, este Decreto tiene como finalidad incorporar, dentro del marco constitucional y legal existente, una serie de medidas adicionales de acción positiva que coadyuven a dotar de efectividad al principio de igualdad en el ingreso y en la carrera profesional de las personas afectadas por una discapacidad, de acuerdo con la experiencia acumulada en los sucesivos procesos selectivos, y en congruencia asimismo con las recomendaciones formuladas por distintos organismos públicos sobre el particular y con las iniciativas emprendidas por otras Administraciones Públicas.

A este respecto, como novedades más significativas introducidas por la presente disposición cabe destacar la elevación del porcentaje de puestos reservados para su provisión mediante personas con discapacidad al 6 por 100 al menos del total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público, lo que se complementa con una regulación exhaustiva de la forma de determinación y distribución de dichas plazas; la posibilidad de efectuar convocatorias independientes de procesos selectivos para el acceso a determinadas Categorías Profesionales de naturaleza laboral destinadas a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental, así como de establecer, en las convocatorias conjuntas, niveles mínimos diferentes para quienes concurran por el cupo de discapacidad en relación con los restantes aspirantes; la previsión de que, cuando el número de aspirantes que participen por el referido cupo que alcancen un nivel adecuado para superar la fase de oposición sea superior al de plazas reservadas al mismo, puedan aquéllos incorporarse en igualdad de condiciones a las plazas del sistema general; el establecimiento de un sistema de gestión de las listas de espera para la selección de personal temporal en el que se efectúa también una reserva a favor de las personas con discapacidad; y las medidas que con posterioridad a la finalización del proceso selectivo se incorporan respecto de la formación y cualificación profesional de los empleados públicos con discapacidad.

En este mismo orden de cosas, el Decreto desarrolla la regulación ya existente en diversas materias tales como las adaptaciones de tiempo, de medios o de ambos en las pruebas selectivas, las adecuaciones necesarias en los puestos a que sean destinadas las personas con discapacidad, la elaboración de las listas de espera para la selección de personal temporal o las funciones que corresponden a los Tribunales calificadores.

De modo complementario se prevé el establecimiento de mecanismos de colaboración con las organizaciones, fundaciones y asociaciones de la Comunidad de Madrid que desarrollen su actividad en este ámbito, y se crea el Consejo Asesor para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, con la finalidad de coordinar las iniciativas de los distintos órganos de la Administración autonómica en la materia.

En atención a lo expuesto, en uso de las facultades conferidas por los artículos 22.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado mediante Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero L, y 7.2.b) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid L, a propuesta de la Consejería de Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 22 de junio de 2006, dispongo;

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Decreto tiene como objeto promover las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder a los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad de Madrid en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El contenido de este Decreto será de aplicación a todos los procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos y Escalas de personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral, comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 3 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid L.

2. Los procesos selectivos correspondientes a personal docente y estatutario de instituciones sanitarias se regirán por las normas específicas que les sean aplicables, sin perjuicio de la supletoriedad de este Decreto.

Artículo 3. *Personas con discapacidad.*

1. A los efectos del presente Decreto, se considera persona con discapacidad aquella a la que se le haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad L.

2. La acreditación del grado de minusvalía se efectuará mediante certificado vigente expedido por el órgano competente de la Comunidad de Madrid, o por los órganos competentes de cualquier otra Administración Pública.

CAPÍTULO II. Oferta de Empleo Público

Artículo 4. *Porcentaje de reserva.*

Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual de la Comunidad de Madrid para el ingreso en Cuerpos y Escalas de personal funcionario y el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral fijo, y para los procesos selectivos de promoción interna de personal funcionario y de promoción profesional específica del personal laboral, se reservará un cupo como mínimo del 6 por 100 para su cobertura por las personas referidas en el artículo 3.

El porcentaje concreto que constituirá dicho cupo se determinará en la correspondiente Oferta de Empleo Público.

Artículo 5. *Distribución.*

1. El cupo que se establezca en la respectiva Oferta de Empleo Público se aplicará a las plazas correspondientes a cada uno de los Grupos de Clasificación de personal funcionario y Grupos Profesionales de personal laboral que conformen aquella.

En la Oferta de Empleo Público se determinará la distribución de las plazas reservadas al cupo de discapacidad para personal funcionario en los diferentes Cuerpos y Escalas. Las plazas reservadas a personas con discapacidad en las Especialidades dentro de un mismo Cuerpo o Escala se concretarán, en su caso, en las convocatorias.

El número de plazas del cupo de discapacidad en las Categorías Profesionales de personal laboral se establecerá en las respectivas convocatorias.

2. A estos efectos, en cada una de las convocatorias de procesos selectivos se reservará el cupo establecido en la 0ferta de Empleo Público para aquellas personas comprendidas en el artículo 3.

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

3. En aquellas convocatorias en las que por el escaso número de plazas no fuese posible aplicar el porcentaje de reserva, o en las que no quepa reservar plazas para personas con discapacidad por exigirse en la convocatoria para el acceso a un Cuerpo, Escala o Categoría Profesional estar en posesión de determinadas aptitudes físicas, se procederá, si ello fuese posible, a la acumulación del porcentaje de plazas resultante en aquellas convocatorias correspondientes al mismo Grupo de Clasificación o Profesional, cuyo desempeño sea más idóneo o se adapte mejor a las peculiaridades

de las personas con discapacidad. De no ser posible lo anterior, se incluirán en convocatorias correspondientes a otros Grupos de Clasificación o Profesionales.

4. Del total de las plazas correspondientes al cupo de discapacidad de las Categorías Profesionales que integran el Grupo Profesional V de los previstos en el vigente Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, al menos el 25 por 100 se reservarán para su cobertura mediante personas con discapacidad psíquica originada por retraso mental a través de convocatorias independientes, en las que se determinará concretamente el número de plazas correspondientes a cada una de las referidas Categorías.

En iguales términos que los establecidos en el parrafo anterior, podrán efectuarse convocatorias independientes para el acceso a otras Categorías Profesionales que tengan asignadas funciones propias de oficios pertenecientes a otros Grupos Profesionales.

Artículo 6. *Publicidad.*

Para facilitar el conocimiento de las medidas que regulan el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid, en cada una de las Ofertas de Empleo Público que se aprueben a partir de la entrada en vigor de este Decreto se incluirá una referencia expresa al mismo.

CAPÍTULO III. Procesos selectivos

Artículo 7. *Principio de no discriminación.*

1. Las personas con discapacidad participarán en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en Cuerpos, Escalas o Categorías Profesionales de la Administración de la Comunidad de Madrid en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes, sin que puedan ser excluidas por esta causa.

A tal objeto las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.

2. No obstante, en las bases de las respectivas convocatorias se exigirá, para la totalidad de los aspirantes, el requisito de que para ser admitido a la realización de las correspondientes pruebas selectivas deberá poseerse capacidad funcional suficiente para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria.

Dicho requisito deberá cumplirse el día de finalización del plazo de presentación de instancias y mantenerse durante todo el proceso selectivo.

Artículo 8. *Exención de tasas.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Tasas y Precios Públicos de la Comunidad de Madrid, aprobado mediante Decreto Legislativo 1/2002, de 24 de octubre L, las personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 estarán exentas de abonar la tasa por derechos de examen para la selección del personal al servicio de la Comunidad de Madrid.

2. El procedimiento mediante el cual se acreditará el cumplimiento de los requisitos para obtener dicha exención será el que se prevea en la normativa reguladora de esta materia, o en su defecto, el establecido en la convocatoria del correspondiente proceso selectivo.

Artículo 9. *Adaptaciones.*

1. Con el objeto de garantizar la igualdad de condiciones entre los aspirantes, en las convocatorias de procesos selectivos se establecerá la posibilidad de que cualquier aspirante que tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, pueda solicitar la adaptación de tiempo, de medios o de ambos para la realización de los diferentes ejercicios.

Sólo se considerarán aquellas solicitudes relativas a adaptaciones que tengan por objeto salvar las limitaciones de un aspirante en la realización de un ejercicio, de tal forma que exista una relación

directa entre la discapacidad y el tipo de prueba a realizar y una congruencia entre la adaptación que se solicita y la naturaleza del ejercicio para el que se pide, sin que aquélla pueda desvirtuar el sentido del ejercicio.

2. La petición de adaptación deberá formularse de forma expresa en el apartado habilitado al efecto en la solicitud de admisión a pruebas selectivas.

En cada convocatoria se establecerá la forma y el plazo, que no será inferior a diez días, en que estos aspirantes habrán de especificar el tipo de adaptación que solicitan y justificar documentalmente la necesidad de la misma.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del presente Decreto L, el órgano competente para la aprobación de las listas de admitidos y excluidos remitirá al Tribunal calificador la relación de aspirantes que han solicitado adaptación de tiempo, de medios materiales o de ambos, junto con la correspondiente documentación justificativa.

El Tribunal calificador del proceso selectivo, con el objeto de evaluar la petición formulada, podrá recabar informe de los “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o de otros órganos técnicos competentes, que se especificarán en la respectiva convocatoria.

El informe deberá ser evacuado en un plazo no superior a siete días. De no emitirse en el plazo descrito, se entenderá que es favorable a las adaptaciones solicitadas por el aspirante.

A la vista de las actuaciones desarrolladas, el Tribunal aprobará una relación comprensiva de los aspirantes que han solicitado adaptación, indicando únicamente para cada uno de ellos la adaptación concedida o, en su caso, las razones de la denegación. En la resolución por la que se aprueben las relaciones definitivas de admitidos y excluidos en el proceso selectivo y se anuncie la fecha de celebración del primer ejercicio, se indicará también los tablones de anuncios en los que haya de publicarse la referida relación de aspirantes con adaptación, que deberán ser los mismos que los previstos para la publicación de las relaciones de admitidos. La relación de adaptaciones concedidas en los sucesivos ejercicios se hará pública junto con las resoluciones del Tribunal por las que se efectúe la convocatoria de los mismos, en los tablones de anuncios correspondientes.

4. En el caso de que la necesidad de adaptación de tiempo, medios o de ambos a algún participante del proceso selectivo que tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 surgiera de forma sobrevenida con posterioridad a la finalización del plazo de presentación de instancias, el interesado podrá solicitar al órgano competente para la aprobación de las relaciones de admitidos y excluidos la adaptación que precise, con anterioridad a la celebración del correspondiente ejercicio. El citado órgano remitirá el escrito de solicitud de adaptación, al que se acompañará la documentación justificativa pertinente, al Tribunal de selección a fin de que resuelva lo que proceda, previos los informes técnicos que, en su caso, precise.

5. Igualmente, para el correcto desarrollo de los ejercicios que conformen el proceso selectivo, el Tribunal calificador podrá solicitar la colaboración de los “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o de otros órganos técnicos competentes previstos en la respectiva convocatoria, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26 de este Decreto L.

6. Las adaptaciones de tiempo, de medios o de ambos también se aplicarán a los cursos selectivos y períodos de prácticas que pudieran establecerse en las convocatorias, donde se indicará expresamente esta posibilidad.

Artículo 10. *Participación en procesos selectivos generales por el cupo de discapacidad.*

1. En aquellas convocatorias en las que existan plazas reservadas para su desempeño por personas con discapacidad, se detallará de forma expresa su número, Cuerpo, Escala o Categoría Profesional a las que están adscritas, así como su vinculación al sistema general de acceso libre o al de promoción interna.

2. En el supuesto de no cubrirse estas plazas, por no alcanzar los aspirantes que concurran a las

mismas el nivel mínimo establecido, se acumularán a las del turno en el que se incluyó dicho cupo.

3. Las personas con discapacidad que participen en pruebas selectivas para el acceso a puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid en las que existan plazas reservadas para dicho cupo deberán reunir los mismos requisitos que los establecidos con carácter general para el resto de los aspirantes del turno por el que concurran.

4. Para optar a las plazas correspondientes al cupo a que se refiere el presente artículo no será necesario que los aspirantes aporten certificación alguna relativa a su discapacidad, sino que bastará con la cumplimentación del apartado establecido al efecto en el impreso de solicitud de admisión a pruebas selectivas, con declaración expresa de reunir los requisitos exigidos al respecto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 de este Decreto L.

5. Las ejercicios que deberán realizar serán los mismos que los establecidos para el resto de los aspirantes del turno por el que participen, sin perjuicio de las adaptaciones de tiempo, de medios o de ambos que fuesen necesarias para su realización.

Artículo 11. *Participación en procesos selectivos sin concurrencia por el cupo de discapacidad.*

1. Las personas con discapacidad en aquellas convocatorias en las que no exista cupo de reserva o que, aún existiendo, decidan no concurrir a las plazas reservadas al mismo, podrán participar en el turno que las corresponda, en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, sin que puedan ser excluidas por esta causa.

2. Para la realización de los ejercicios estos aspirantes podrán solicitar aquellas adaptaciones de tiempo, medios o de ambos que precisen, en los mismos términos que si concurriesen por el cupo de discapacidad.

Artículo 12. *Participación en procesos selectivos específicos por el cupo reservado a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental.*

1. Los procesos selectivos para el acceso a las plazas laborales que constituyan el cupo de reserva a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental se desarrollarán y ejecutarán de forma independiente de los procesos selectivos mediante los que se convoquen el resto de plazas de la Categoría Profesional correspondiente.

Los contenidos de las pruebas se dirigirán fundamentalmente a comprobar que los aspirantes poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias de los puestos de trabajo.

2. Los aspirantes que concurran por estas convocatorias no podrán participar simultáneamente en los procesos selectivos por los que se convoquen el resto de plazas de la misma Categoría Profesional.

3. Las plazas que no sean finalmente cubiertas en estos procesos selectivos se acumularán a las restantes plazas que completen el cupo de reserva de la correspondiente Categoría Profesional.

Artículo 13. *Lugares de celebración de ejercicios.*

Los lugares en los que se celebren los ejercicios de los que consten las diversas pruebas selectivas habrán de tener la consideración de instalaciones adaptadas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas L, y en su normativa complementaria y de desarrollo.

El Tribunal calificador del proceso selectivo, con el objeto de garantizar la idoneidad de los lugares de celebración de ejercicios, podrá recabar informe de los “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o de otros órganos técnicos competentes previstos en la respectiva convocatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de este Decreto L.

El informe deberá ser emitido en un plazo no superior a diez días. De no evacuarse en el plazo descrito, se entenderá que el lugar de celebración de ejercicios cuenta con los requisitos necesarios.

CAPÍTULO IV. Actuaciones de los Tribunales de Selección

Artículo 14. *Formación de los Tribunales.*

En los cursos específicos de formación que se impartan a los integrantes de los Tribunales de selección se velará para que éstos tengan exacto conocimiento de la regulación contenida en el presente Decreto.

Artículo 15. *Información previa.*

Con carácter previo a la sesión de constitución, el órgano competente para la aprobación de las relaciones definitivas de admitidos y excluidos del correspondiente proceso selectivo facilitará al Tribunal calificador el listado de aspirantes que hayan solicitado su participación por el cupo de reserva, así como la relación de aspirantes que hayan solicitado adaptación de medios, de tiempo o de ambos para la realización de los ejercicios, junto con la documentación justificativa de la misma.

Artículo 16. *Comprobación de la capacidad funcional.*

1. Si el Tribunal de selección, durante el desarrollo del proceso selectivo, tuviera conocimiento o dudas fundadas de que alguno de los aspirantes carece de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria, recabará informe preceptivo de los “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o de otros órganos técnicos competentes, el cual será evacuado en el plazo máximo de diez días y tendrá el carácter de determinante para resolver. De esta actuación se dará conocimiento al interesado, al objeto de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas.

2. Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de capacidad funcional, el Tribunal, previa audiencia del interesado, emitirá propuesta motivada de su exclusión del proceso selectivo, dirigida al órgano convocante del mismo.

3. Hasta que se dicte la oportuna resolución por el órgano convocante, el aspirante podrá continuar participando condicionalmente en el proceso selectivo.

Artículo 17. *Valoración de los aspirantes.*

1. En aquellos procesos selectivos en los que se hubiese establecido un cupo de reserva en alguno de los turnos de participación, se procederá a calificar a los aspirantes que concurran por dicho cupo con carácter previo al resto de los aspirantes que participen por el turno de que se trate.

2. El Tribunal establecerá un nivel mínimo de idoneidad común para los aspirantes que concurran por el cupo de discapacidad y para los que lo hagan por el sistema general, de acuerdo con los criterios que se establezcan en la correspondiente convocatoria.

3. En el supuesto de que alguno de los aspirantes que concurran por el cupo de discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Artículo 18. *Calificación final de los aspirantes.*

1. En los procesos selectivos para el ingreso en Cuerpos y Escalas de personal funcionario, cuando se produzca un empate en la puntuación final obtenida en el proceso selectivo entre varios aspirantes que concurran por el mismo turno, y uno de ellos haya participado por el cupo de discapacidad, éste ocupará el primer lugar de entre aquellos aspirantes que tengan igual puntuación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará a los procesos selectivos para el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral fijo en aquellos aspectos que no contradigan lo dispuesto en la normativa convencional aplicable a este personal.

2. En el caso de empate entre aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad, se aplicarán los criterios de prelación generales establecidos en las correspondientes bases de convocatoria.

3. De producirse empate entre aspirantes que concurren a pruebas específicas reservadas a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental, se actuará conforme a lo dispuesto en el apartado anterior.

Artículo 19. *Medidas posteriores.*

Una vez finalizada la labor de los Tribunales de selección, éstos elaborarán una Memoria descriptiva de las actuaciones realizadas en relación con los aspirantes que han concurrido en los procesos selectivos por el cupo de discapacidad, y de aquellos que han solicitado adaptación de tiempo, de medios o de ambos. Esta memoria se dirigirá al órgano convocante del proceso selectivo, con el fin de que de su estudio y análisis pueda derivarse la introducción de mejoras en futuros procesos de selección que impulsen el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO V. Actuaciones posteriores al proceso selectivo

Artículo 20. *Acreditación de requisitos.*

1. Aquellos aspirantes que participen en un proceso selectivo para las plazas reservadas al cupo de personas con discapacidad y superen el mismo, deberán probar documentalmente el grado de minusvalía conforme a lo expresado en el artículo 3 de este Decreto L en el plazo de acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria y con carácter previo a su nombramiento como funcionario de carrera o a la formalización de su contrato como personal laboral fijo; de no hacerlo, no podrá formalizarse su nombramiento o contratación, quedando en este caso sin efecto todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en su solicitud de participación.

2. Con independencia de si los aspirantes concurren o no por el cupo de reserva en el correspondiente proceso selectivo, y con el objeto de verificar el cumplimiento del requisito establecido en el apartado segundo del artículo 7 L en el caso de que se susciten dudas fundadas al respecto, el órgano competente, con carácter previo al nombramiento o contratación de los aspirantes, requerirá dictamen a los correspondientes “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o a otros órganos técnicos pertinentes, relativo a la capacidad funcional para el desempeño de las tareas y funciones habituales del Cuerpo, Escala o Categoría Profesional objeto de la convocatoria. Dicho informe será emitido en el plazo de diez días y tendrá carácter determinante para resolver. De esta actuación se dará traslado al interesado, a fin de que pueda formular cuantas alegaciones considere procedentes.

Si del contenido del dictamen se desprende que el aspirante carece de capacidad funcional, el órgano competente para la formalización del nombramiento o contratación, previa audiencia al interesado, procederá a dictar resolución en la que se acordará el no nombramiento o contratación del aspirante por no reunir los requisitos establecidos en la convocatoria.

Artículo 21. *Adaptación de los puestos adjudicados.*

1. Por parte del órgano competente en cada caso se facilitará a los interesados información sobre la accesibilidad, y en su caso, sobre las condiciones especiales y adaptaciones de los puestos de trabajo ofrecidos.

2. En el modelo de solicitud de puestos de trabajo se habilitará un apartado para que los aspirantes con discapacidad manifiesten, en su caso, el tipo de adaptación que solicitan en los puestos de trabajo a los que optan.

3. Si una vez adjudicado el puesto de trabajo, el mismo no fuese adecuado para su desempeño por la persona con discapacidad, se procederá a realizar las adaptaciones funcionales necesarias, siempre que constituyan un ajuste razonable en los términos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre L.

Con carácter previo a realizar estas adaptaciones, además de poderse requerir al interesado aquella información que se estime necesaria en orden a la adaptaciones instadas, podrá recabarse dictamen de los “Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad” o de otros órganos técnicos competentes, relativo a su procedencia, así como sobre la capacidad funcional del interesado para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. En todo caso, con anterioridad a la denegación de una solicitud de adaptación se precisará la emisión del referido informe, siendo el mismo determinante para resolver.

Por el órgano competente se informará a las Unidades de destino de las posibles necesidades de adaptación que requieran los puestos de trabajo que solicitan los interesados.

4. Cuando el puesto de trabajo adjudicado sea de imposible adaptación a la discapacidad del interesado o suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización, se le asignará un puesto de trabajo vacante, acorde con su capacidad funcional, de la misma Categoría Profesional y Área de Actividad cuando se trate de personal laboral o del mismo Cuerpo, Escala y Especialidad, en su caso, así como de igual nivel de complemento de destino, cuando se trate de personal funcionario.

A estos efectos, la Consejería a la que corresponda la plaza inicialmente asignada ofrecerá al interesado una relación de puestos vacantes que reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior, otorgándole un plazo de cinco días para formular su elección.

Si no existieran puestos vacantes en esa Consejería, por la Dirección General de Función Pública, en el caso del personal laboral, y por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, en el supuesto de personal funcionario, se le asignará un puesto vacante adscrito a otra Consejería, siguiéndose los criterios establecidos en el presente apartado.

5. De las adaptaciones de puestos de trabajo que se realicen, así como, en su caso, de los cambios de destino que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se produzcan, se dará comunicación a las organizaciones sindicales que cuenten, en los respectivos ámbitos funcionarial o laboral, con al menos el 10 por 100 de los miembros de los órganos de representación de personal.

Artículo 22. *Formación de listas de espera y bolsas de trabajo.*

1. En las listas de espera para el nombramiento de funcionarios interinos que deriven de convocatorias de procesos selectivos para el acceso a puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, cuando se produzca empate de puntuación entre diversos aspirantes, y alguno de ellos haya participado por el cupo de discapacidad, no se aplicarán los criterios de prelación establecidos con carácter general, quedando los aspirantes que concurran por el cupo de discapacidad en primer lugar de entre aquellos que tengan igual puntuación.

En caso de empate entre aspirantes que participen por el cupo de discapacidad, se aplicarán los criterios de prelación establecidos con carácter general.

2. Los criterios contenidos en el apartado anterior podrán aplicarse a las bolsas de trabajo de personal laboral en aquellos aspectos que no contravengan lo dispuesto en la normativa convencional aplicable a este personal.

3. En el caso de que en los procesos selectivos para el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral en las que se realicen convocatorias independientes por el cupo reservado a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental se prevea la formación de bolsas de espera para la contratación de personal temporal en dichas Categorías, los aspirantes que hayan concurrido a las convocatorias independientes y que reúnan los requisitos establecidos en las mismas para este fin se integrarán en las bolsas de espera derivadas de los procesos selectivos generales de la correspondiente Categoría Profesional, en el lugar que proceda según la puntuación final obtenida.

Artículo 23. *Gestión de listas de espera y bolsas de trabajo.*

1. En la gestión de las listas de espera para el nombramiento de funcionarios interinos que se formen como resultado de las diferentes convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso de la función

pública, al menos el 6 por 100 de las plazas se cubrirán mediante aspirantes que concurrieran al correspondiente proceso de selección por el cupo de discapacidad y que formen parte de las referidas listas.

A estos efectos, de cada dieciséis nombramientos que se realicen uno habrá de recaer en un integrante de la lista de espera con discapacidad, y ello sin perjuicio de que, como consecuencia de la gestión ordinaria de dichas listas, se efectúen otros nombramientos como funcionarios interinos a favor de otros miembros de las mismas que hubieran participado por el citado cupo.

En todo caso, los nombramientos que por aplicación de este apartado se efectúen y que no sean consecuencia de la gestión ordinaria de las listas de espera, deberán tener lugar en puestos de trabajo cuya cobertura interina se prevea superior a cuatro meses.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se aplicará también en la gestión de las bolsas de espera para la contratación de personal laboral temporal, en todo lo que resulte compatible con las normas convencionales que en cada caso se encuentren en vigor.

Artículo 24. *Cursos de formación.*

1. En cada una de las ediciones de los cursos de formación, incluidos en el Plan General de Formación de la Comunidad de Madrid, se reservará al menos una plaza para personas con discapacidad.

2. Para poder acceder a estas plazas bastará con la cumplimentación del apartado establecido al efecto en el modelo de solicitud de cursos de formación, en el que además se incluirá otro apartado en el que el interesado señalará, en su caso, si necesita algún tipo de adaptación para la realización de los cursos que solicita.

3. Asimismo, se podrán realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad, que estarán dirigidos a la formación de estos trabajadores para el mejor desempeño de sus puestos de trabajo.

4. Por otra parte, a los aspirantes que accedan por las convocatorias específicas correspondientes al cupo reservado a personas con discapacidad con origen en retraso mental se les impartirá un curso de formación con carácter previo a su incorporación, cuyos contenidos faciliten su integración en los puestos de trabajo que les hayan sido adjudicados.

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

CAPÍTULO VI. Colaboración con las Entidades que desarrollan sus actividades en el ámbito de las personas con discapacidad

Artículo 25. *Participación de organizaciones, fundaciones y asociaciones.*

Con el fin de lograr el acceso efectivo de las personas con discapacidad al empleo público, los órganos competentes de la Comunidad de Madrid podrán colaborar con las organizaciones, fundaciones y asociaciones que desarrollen prioritariamente sus actividades en el ámbito de las personas con discapacidad, y, en particular, podrán celebrar convenios en tal sentido. Esta colaboración no podrá suponer en ningún caso la asunción por parte de dichas organizaciones, fundaciones y asociaciones de funciones inherentes a la Administración autonómica, ni implicar un tratamiento diferenciado de las personas a las que se refiere el presente Decreto por su pertenencia a las mismas.

Artículo 26. *Asesoramiento técnico.*

Los Tribunales de selección, para garantizar la participación en condiciones de igualdad de los aspirantes que concurren por el cupo de discapacidad, así como de aquellos que han solicitado adaptación de tiempo, de medios o de ambos, podrán recabar la colaboración o asesoramiento técnico de las entidades especializadas en este ámbito.

CAPÍTULO VII. Consejo Asesor

Artículo 27. *Naturaleza y adscripción.*

1. Se crea el Consejo Asesor para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, como órgano técnico de asesoramiento y participación, con la finalidad de estudiar, promover y coordinar cuantas iniciativas lleven a cabo los distintos órganos de la Comunidad de Madrid para facilitar el acceso efectivo de personas con discapacidad al empleo público.

2. Este Consejo quedará adscrito a la Consejería de Presidencia.

Artículo 28. *Composición.*

1. El Consejo Asesor para el acceso al empleo público de personas con discapacidad estará constituido por:

a) El Viceconsejero de Modernización y Calidad de los Servicios de la Consejería de Presidencia, que lo presidirá.

b) El Director General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, que será su vicepresidente.

c) El Director General de los Servicios Jurídicos, de la Vicepresidencia Segunda y Portavocía del Gobierno.

d) El Gerente del Organismo Autónomo Instituto Madrileño de Administración Pública, de la Consejería de Presidencia.

e) El Director General de Servicios Sociales, de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales.

f) El Director General de Trabajo, de la Consejería de Empleo y Mujer.

g) El Director General de Gestión de Recursos Humanos, de la Consejería de Hacienda.

h) El Director General de Recursos Humanos, de la Consejería de Educación.

i) Un vocal designado por el Presidente del Consejo Asesor, entre personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid que desarrolle sus funciones en el ámbito de la selección, la formación o el régimen jurídico de la función pública.

j) Un vocal designado por el Director General de Servicios Sociales, entre personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid que desarrolle sus funciones en el ámbito de la promoción de las personas con discapacidad.

k) Un vocal designado por cada una de las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido al menos el 10 por 100 de representatividad del conjunto de Juntas de Personal, Comités de Empresa y Delegados de Personal del ámbito funcionarial y laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid.

l) Tres vocales designados por el Presidente del Consejo Asesor de entre las Organizaciones y Fundaciones que desarrollen su actividades en el ámbito de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial y que tengan mayor representatividad en la Comunidad de Madrid, a propuesta del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

m) Un Secretario designado por el Presidente, entre el personal funcionario de la Dirección General de la Función Pública, que actuará con voz y sin voto.

2. Cuando la índole de los asuntos que tratar así lo aconseje, podrán participar en las reuniones del Consejo Asesor, con voz y sin voto, los expertos en la materia que designe el Presidente.

Artículo 29. *Funciones.*

Las funciones del Consejo Asesor serán las siguientes:

a) Elaborar un informe con carácter anual sobre la aplicación del contenido del presente Decreto, en el que se incluirá una Memoria descriptiva de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos, así como aquellas propuestas de medidas que considere necesario impulsar para mejorar los sistemas de acceso e integración en la Administración de la Comunidad de Madrid de las personas con discapacidad.

b) Informar preceptivamente las convocatorias de los procesos selectivos específicos correspondientes al cupo reservado a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental.

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

d) Asesorar sobre la duración, el contenido y la forma de impartición de los cursos a los que se hace referencia en el apartado 4 del artículo 24 del presente Decreto L.

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

f) Emitir informe sobre cualquier otra materia relacionada con este Decreto a petición de los órganos competentes de la Administración autonómica.

Artículo 30. *Funcionamiento.*

1. El Régimen de funcionamiento del Consejo Asesor para el acceso al empleo público de personas con discapacidad se ajustará a lo establecido para los órganos colegiados en el Título Segundo, Capítulo Segundo, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común L.

2. En todo caso, el Consejo Asesor se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias cuando así lo acuerde el Presidente, a iniciativa propia o de al menos un tercio de los miembros del mismo.

3. La pertenencia al Consejo Asesor o la asistencia a sus reuniones no darán lugar a retribución o indemnización alguna.

Artículo 31. *Grupos de Trabajo.*

Mediante acuerdo del Consejo Asesor para el acceso al empleo público de personas con discapacidad podrán constituirse Grupos de Trabajo, como órganos técnicos de apoyo y asistencia especializada de aquél. La composición y las funciones concretas que les correspondan serán las establecidas en cada caso por el propio Consejo Asesor, pudiendo formar parte de los mismos personas ajenas a la Administración autonómica en razón de sus conocimientos, experiencia o cualificación técnica.

Disposición Adicional Única. *Convocatorias independientes para el acceso a Cuerpos o Escalas del Grupo E.*

Lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 5 L, en el artículo 12 L y en el apartado 3 del artículo 22 del presente Decreto L, será asimismo de aplicación en relación con los procesos selectivos que se realicen para el ingreso en los Cuerpos o Escalas funcionariales del Grupo de clasificación E que, en su caso, existan.

Disposición Transitoria Única. *Procesos selectivos en curso.*

A los procesos selectivos convocados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto no les será de aplicación el mismo, rigiéndose por la normativa vigente en el momento en que se publicó en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID la correspondiente convocatoria.

Disposición Derogatoria Única. *Normas derogadas.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto.

Disposición Final Primera. *Modificación parcial del Decreto 50/2001, de 6 de abril, por el que se regulan los procedimientos de cobertura interina de puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la Comunidad de Madrid.*

Se añade un nuevo criterio al apartado segundo del artículo 4, con el siguiente tenor literal:

“Cuarto: Cuando se produzca un empate de puntuación entre diversos aspirantes, y alguno de ellos hubiese participado por el cupo de discapacidad, no se aplicarán los criterios anteriores, quedando los aspirantes que concurran por el cupo de discapacidad en primer lugar de entre aquellos que tengan igual puntuación.

En caso de empate entre varios aspirantes que hayan concurrido por el cupo de discapacidad, se estará a lo dispuesto en los criterios generales”.

Disposición Final Segunda. *Habilitación de desarrollo.*

Por la Consejería de Presidencia se adoptarán cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y aplicación de este Decreto.

Disposición Final Tercera. *Entrada en vigor.*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.