



El empleo público y las personas con discapacidad

Situación actual, mejoras y propuestas

FAMMA

Adriana Gómez Fernández y Elena Ángela Pérez Rodríguez
María Burzaco Samper

Madrid
Abril, 2018

Índice

1. Datos generales	3
2. Introducción	4
3. Legislación actual en materia de acceso al empleo público de las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas	5
<i>Tabla de la legislación sobre el acceso al empleo público de personas con discapacidad por Comunidad Autónoma</i>	<i>6</i>
4. Ofertas de Empleo Público y cumplimiento efectivo de las cuotas	15
<i>Ejemplificación de la cuota en la convocatoria del proceso selectivo</i> :.....	<i>17</i>
1. Notaria:.....	17
2. Inspector de hacienda:.....	18
3. Cuerpo de auxiliares de la Administración Pública:.....	19
4. Cuerpo Nacional de Médicos Forenses de la Administración de Justicia:.....	19
5. Propuestas	20

1. Datos generales

TÍTULO: El empleo público y las personas con discapacidad

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Investigación comparativa de la regulación en las diferentes Comunidades Autónomas acerca de las formas de empleo en el sector público de personas con discapacidad y análisis de las diferencias regionales existentes

DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Personas con discapacidad cuyas posibilidades de acceso al empleo en el sector público se ven mermadas por la escasa eficacia de la regulación establecida.

PARTICIPANTES

a) Organización social:

FAMMA Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Madrid

b) Estudiantes:

Adriana Gómez Fernández y Elena Ángela Pérez Rodríguez

c) Tutor:

María Burzaco Samper

Despacho: ED - 428

2. Introducción

Tal y como establece 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* en su artículo 7, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico. Las administraciones públicas tienen el deber de garantizar este derecho a la igualdad mediante la promoción de las medidas que sean necesarias para asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones reales y efectivas de igualdad. Asimismo, en el citado artículo 7 de este Real Decreto Legislativo, se enumeran una serie de ámbitos cuya protección debe ser especialmente intensa por parte de las administraciones públicas, entre los que se encuentra el empleo. De tal manera, en este precepto normativo se incluye un capítulo referido al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el cual debe ser ejercitado en condiciones que aseguren principios de igualdad de trato y no discriminación. Para ello, la Administración Pública debe fomentar el empleo de personas con discapacidad estableciendo ayudas que faciliten la inclusión laboral de estas, como *subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social*, tal y como enumera el artículo 39 del mencionado Real Decreto Legislativo. En este sentido, y concretamente centrándonos en el ámbito del empleo en las administraciones públicas, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determina como condición base el establecimiento de un cupo del 7% en las Ofertas de Empleo Público reservado para personas con discapacidad, dentro del cual, un 2% debe ser destinado a personas cuya discapacidad sea intelectual. Si bien, cada Comunidad Autónoma desarrolla su propia legislación en la materia, siempre respetando dichos requisitos básicos determinados por la norma estatal.

3. Legislación actual en materia de acceso al empleo público de las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas

En la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 59, se recoge que en las ofertas de empleo público se reserva un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Además, en el apartado segundo de dicho artículo también se recoge que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Sin embargo, a pesar de que el Estatuto establezca esta cuota, cada Comunidad Autónoma implementa la suya propia. Esto lo podemos observar en los siguientes ejemplos de la legislación de las diferentes CCAA:

- Comunidad de Madrid: El cupo que se reserva a las personas con discapacidad es de como mínimo el 6%. Además, del total de las plazas correspondientes al cupo de discapacidad, al menos el 25% se reservan para su cobertura mediante personas con discapacidad psíquica originada por retraso mental.
- Cataluña: El cupo que se reserva a las personas con discapacidad es de como mínimo el 3%. Su finalidad es que al menos el 2% de la plantilla este ocupada por personas con discapacidad.

- Andalucía: El cupo tiene que ser no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Además, se pretende que se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública por personas con discapacidad intelectual.
- Aragón: El cupo que se reserva a las personas con discapacidad es como mínimo del 3% del conjunto de vacantes. Progresivamente se está alcanzando el 2% de los efectivos totales de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.
- Valencia: El cupo reservado a las personas con discapacidad se establece en que tiene que ser no inferior al 7% de las vacantes. Además, se añade que al menos se alcance el 2% de los efectivos totales.
- Galicia: El cupo que se reserva a las personas con discapacidad es como mínimo del 7% total de las vacantes. Si las plazas cubiertas por personas con discapacidad no alcanzasen el 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al porcentaje del 7% de la oferta siguiente con un límite del 12%. Además, se reserva como mínimo un 2% a las personas con discapacidad intelectual.
- Extremadura: Se reserva un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. Se presente que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública de la Comunidad.

Tabla de la legislación sobre el acceso al empleo público de personas con discapacidad por Comunidad Autónoma

A continuación, se adjunta un cuadro representativo de la normativa sobre la materia en cada Comunidad Autónoma:

ENTE TERRITORIAL	NORMATIVA	CUPO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	CUPO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	TURNO	CONDICIONES PRUEBAS Y TRABAJO	OTRAS PREVISIONES	DESTINO
ESTADO	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	7%	2%		Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.		
ANDALUCÍA	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público	Un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad	Se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.	Adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo			
ARAGÓN	Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero que modifica la Ley 1/1986 de 20 de febrero, de ordenación de la Función Pública de la	≤ 3% del conjunto de vacantes. Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración de la CCAA (12 plazas en 2016)			Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios		

	Comunidad Autónoma de Aragón					
CANTABRIA	Decreto 12/2016, de 30 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2016	7% del total de vacantes reservado a personas con discapacidad (grado igual o superior al 33%)	2%	Turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o promoción interna o convocarse de forma independiente a ellas (mismo contenido y exigencia)	Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios	
CANTABRIA	Orden PRE/19/2010, de 2 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.	5% oferta empleo público reserva para personas con discapacidad. Si alguno de los aspirantes por el turno de disc superase los ejercicios, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a un aspirante del turno general , se incluiría en el orden de puntuación del sistema general. Si las plazas cubiertas por personas con discapacidad no alcanzaran el 3% del total de convocadas, las no cubiertas se acumularán al cupo del 5% en la oferta siguiente con un límite máximo del 10% .			Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios. Se deberá adjuntar un dictamen técnico-facultativo emitido por el Órgano Técnico de Valoración que dictaminó el grado de minusvalía.	

<p>CASTILLA LA MANCHA</p>	<p>Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha</p>	<p>Cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad,</p>	<p>Al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.</p>	<p>La convocatoria de estas plazas se realizará de forma específica e independiente de cualquier otro sistema de acceso al empleo público.</p>	<p>Gozar de Igualdad de condiciones para la realización de las pruebas selectivas. A estos efectos, pueden solicitar que en las pruebas selectivas se establezcan las adaptaciones razonables de tiempo y medios que consideren necesarias.</p>	<p>Las plazas convocadas y no cubiertas por el sistema general de acceso de personas con discapacidad se acumularán a las convocadas por el sistema general de acceso libre para el acceso al mismo cuerpo o escala y, en su caso, especialidad.</p>
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.</p>	<p>≤ 10% vacantes oferta global empleo público reservadas a pers con disc.</p>			<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios</p>	
<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>Decreto 83/2008 de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la administración de Castilla y León.</p>	<p>≤ 10% vacantes oferta global empleo público reservadas a pers. con disc. Finalidad de que se alcance el 2% de los efectivos de la Administración de CyL. Si las vacantes reservadas no se cubren, se acumularán al cupo de pers. con disc. de la oferta de empleo público del año siguiente, con un límite del 10% Si alguno de los aspirantes por el turno de disc superase los ejercicios, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a un aspirante del turno general, se incluiría en el orden de puntuación del sistema general.</p>	<p>10% del total de plazas reservadas a pers con disc. En todo caso convocatoria independiente</p>	<p>Turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o promoción interna o convocarse de forma independiente a ellas (mismo contenido y exigencia) Al final del proceso, relación única de todos los candidatos que superen las pruebas, ordenados por puntuación</p>	<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios. Adaptaciones del puesto de trabajo</p>	<p>En caso de empate en la puntuación final, el que hubiere accedido por el turno de pers. con disc tendrá preferencia</p>

<p>CASTILLA Y LEÓN</p>	<p>ACUERDO 57/2017, de 28 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos para el año 2017.</p>	<p>10% reservado a pers. con disc.</p> <p>Plazas no cubiertas se acumularán al cupo del año siguiente, con un límite máximo del 15% del total.</p>	<p>2% plazas ofertadas.</p> <p>Podrán efectuarse convocatorias específicas para la cobertura de hasta un 10% de la reserva total</p>	<p>Turno conjunto con plazas ordinarias o convocatorias independiente</p>		
<p>CATALUÑA</p>	<p>Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.</p>	<p>≤ 5% plazas reservadas a pers. con disc. Finalidad de alcanzar el 2% de la plantilla ocupado por pers con disc.</p>			<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y</p>	
<p>CATALUÑA</p>	<p>Decreto 66/1999, de 9 de marzo, de acceso a la función pública de personas con discapacidad y de los equipos de valoración multiprofesional</p>	<p>≤ 3% plazas reservadas a pers. con disc.</p> <p>Finalidad de alcanzar el 2% de la plantilla ocupado por pers. con disc.</p>			<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios.</p> <p>Adaptación de los puestos de trabajo solicitados.</p>	

<p>COMUNIDAD DE MADRID</p>	<p>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.</p>	<p>Se reservará un cupo como mínimo del 6 por 100 para su cobertura</p>	<p>Del total de las plazas correspondientes al cupo de discapacidad, al menos el 25 por 100 se reservarán para su cobertura mediante personas con discapacidad psíquica originada por retraso mental</p>	<p>Convocatorias independientes</p>	<p>Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales</p>	<p>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.</p>
<p>COMUNIDAD VALENCIANA</p>	<p>Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana.</p>	<p>Cupo no inferior al 7% de las vacantes</p>	<p>Al menos, se alcance el dos por ciento de los efectivos totales.</p>	<p>Condiciones de igualdad mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios</p>	<p>Podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones</p>	
<p>EXTREMADURA</p>	<p>Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.</p>	<p>Se reservará un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.</p>	<p>Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración pública de Extremadura.</p>	<p>Llevarán a cabo convocatorias de pruebas selectivas específicas e independientes para el acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual</p>	<p>Principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.</p>	

GALICIA	LEY 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.	≤ 7% total plazas vacantes* Si las plazas cubiertas por pers con disc no alcanzasen el 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al porcentaje del 7% de la oferta siguiente con un límite máximo del 12%	≤ 2% plazas	Turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o promoción interna o convocarse de forma independiente a ellas		
GALICIA	DECRETO Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia.	≤ 7% total plazas vacantes*Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración. Si se alcanzara, el porcentaje mínimo de reserva pasaría al 5%		Turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o promoción interna o convocarse de forma independiente a ellas (mismo contenido y exigencia)	Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios	
ISLAS BALEARES	Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears	Una cuota no inferior al 5% de las vacantes para las personas con un grado de discapacidad			Participan en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.	Un decreto del Consejo de Gobierno desarrollará las medidas que faciliten la integración de las personas con discapacidad es en la Administración autonómica.

<p>ISLAS CANARIAS</p>	<p>Ley de la Función Pública de Canarias 1 de marzo del 2010</p>	<p>Un cupo no inferior al 5% de las vacantes</p>	<p>Hasta llegar al 2% del total de la plantilla.</p>		<p>Público se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.</p>	<p>Las Administraciones Públicas Canarias adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo</p>
<p>LA RIOJA</p>	<p>Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja</p>	<p>≤ 7% total plazas vacantes. Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de cada Administración Pública</p>				
<p>NAVARRA</p>	<p>Decreto foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra (reformada por Ley Foral 13/2015)</p>	<p>≤ 7% total plazas vacantes. Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de cada Administración Pública. Las plazas reservadas que no se cubran por personas con disc, se acumularán al cupo de oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10%</p>	<p>≤25% del total de plazas para pers con disc. Condicionado a que en la oferta de empleo correspondiente existan plazas vacantes que se adapten a las peculiaridades de estas personas.</p>	<p>Tanto en los procedimientos de ingreso como en los de provisión de las plazas se establecerán convocatorias independientes (turnos diferentes para pers con capacidad intelectual límite y, por otro lado, para aquellas con retraso mental leve o moderado)</p>	<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios. Definición de las funciones reales de los puestos de trabajo y valoración individual de la discapacidad de quien los solicite. Medidas de adaptación al puesto de trabajo obtenido</p>	

<p style="text-align: center;">PAÍS VASCO</p>	<p>Resolución 1135/2015, de 28 de mayo, del Director General de Osakidetza-Servicio vasco de salud, por la que se aprueban las bases generales que han de regir los procesos selectivos para la adquisición del vínculo estatutario fijo en Osakidetza-Servicio vasco de salud convocados en los años 2014 y 2015</p>	<p>7% destinos ofertados reservado a pers con disc (tanto en turno libre como en promoción interna)</p> <p>Si los destinos reservados a pers. con disc. no se cubrieran por falta de candidatos que superen el proceso, estos destinos se incorporarán a los de acceso general.</p>	<p>2% Si los destinos reservados a pers. con disc. intelectual no se cubrieran por falta de candidatos que superen el proceso, estos destinos se incorporarán a los del cupo de reserva de personal con discapacidad</p>	<p>Turno libre (acceso general y cupo pers. con disc.) y turno de promoción interna (acceso general y cupo de pers. con disc)</p>	<p>Igualdad de condiciones.</p> <p>Hacer constar en su solicitud las adaptaciones necesarias para las pruebas.</p> <p>Idéntico contenido en las pruebas para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones para pers. con disc. Al final del proceso se elaborará una relación única donde se incluirán a todos los que hayan superado las pruebas, ordenados por puntuación, con independencia de la modalidad de turno por el que hayan participado.</p>	<p>Alcanzada la puntuación mínima en las pruebas, las pers. con disc. elegirán si ocupan puesto para ello; si su puesto está por debajo, elegirán con anterioridad al agotamiento de las restantes plazas del cupo. En la promoción interna, elegirán hasta la cobertura del total de plazas reservadas para pers con disc.</p>
<p style="text-align: center;">PRINCIPADO DE ASTURIAS</p>	<p>DECRETO 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.</p>	<p>≤ 7% total plazas vacantes (nuevo ingreso y promoción interna)</p>	<p>≤ 2% plazas de nuevo ingreso (sin que puedan exceder el 50% de las plazas vacantes)</p>	<p>Turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o promoción interna o convocarse de forma independiente a ellas</p>	<p>Igualdad de condiciones en las pruebas con el resto de aspirantes. Adaptación de tiempo y medios</p>	<p>En caso de empate de resultados entre una persona que haya participado en el turno de personas con discapacidad y otra por el turno ordinario, preferencia de la primera</p>

4. Ofertas de Empleo Público y cumplimiento efectivo de las cuotas

Refiriéndonos al ámbito estatal y para aportar un poco de información sobre el año en el que nos encontramos, cabe destacar que el 29 de enero de 2018, se publicó en el BOE la resolución de

<p>PRINCIPADO DE ASTURIAS</p>	<p>ACUERDO de 17 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2016 de la Administración del Principado de Asturias, en el ámbito de la función pública docente.</p> <p>Decreto 22/1993, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Promoción Profesional y Promoción Interna de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias.</p>	<p>7% del total de vacantes reservado a personas con discapacidad (grado igual o superior al 33%) Reserva de un cupo no inferior al 5%</p>	<p>2% total plazas nuevo ingreso</p>		<p>Instar en la solicitud adaptación del puesto de trabajo solicitado sin que suponga una modificación exorbitante o incompatible con el puesto.</p> <p>Adaptación de tiempo y medios.</p>	
<p>REGIÓN DE MURCIA</p>	<p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE nº 261 de 31/10/2015)</p>	<p>Un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad</p>	<p>Progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública.</p>	<p>Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo</p>		

25 de enero de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convocan procesos selectivos para ingreso o acceso a Cuerpos de la Administración General del Estado, y se encarga su realización a la Comisión Permanente de Selección.

En el documento podemos encontrar el número de plazas y el anexo correspondiente para cada uno de ellos:

Cuerpo/Escala	Total plazas	Sistema general	Cupo reserva personas con discapacidad	Anexos
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (ingreso libre)	400	370	30	I
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (promoción interna)	800	660	140	II
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (ingreso libre)	800	736	64	III
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna)	1.300	1.234	66	IV
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (ingreso libre)	350	332	18	V
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (promoción interna)	105	100	5	VI
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (ingreso libre)	430	407	23	VII
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (promoción interna)	200	189	11	VIII
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (ingreso libre)	200	189	11	IX
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (promoción interna)	140	132	8	X
Total	4.725	4.349	376	

Podemos observar que en la mayoría de los procesos selectivos se respeta ese mínimo del 7% de plazas reservadas a personas con algún tipo de discapacidad como, por ejemplo, el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, que por el sistema general de ingreso libre consta de 800 plazas. Del total de las plazas convocadas, se reservan 64 para ser cubiertas por personas con discapacidad con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Pero también podemos ver cómo en no todas se cumple, por ejemplo, en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, cuyo total de plazas es de 430 y el cupo de reserva a personas con discapacidad es de 23 plazas, en lugar de 26.

En cuanto al cupo de reserva para personas con discapacidad, si bien hasta 2009 se ha cumplido el cupo de reserva establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), desde 2010 no se ha alcanzado el 5% mínimo establecido tras la publicación del EBEP en abril de 2007, modificado al 7% en agosto de 2011. Solo en 2009 el porcentaje superó ligeramente este cupo, con algo más del 6%. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59 del EBEP, cubriendo las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual previstas en los reales decretos por los que se aprobaron las ofertas de empleo público para los años 2009, 2010 y 2011. El descenso de las plazas convocadas llevó aparejada una disminución en el número de solicitudes presentadas.

A pesar de los esfuerzos por asegurar la participación de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con respecto al resto de candidatos, facilitando adaptaciones en tiempos y/o medios en el desarrollo de las pruebas selectivas, estas adaptaciones parecen

insuficientes no solo para el acceso al proceso selectivo, sino también para cubrir las plazas reservadas. Ello hace pensar que serían necesarias no solo adaptaciones de tiempos y/o medios, sino adaptaciones referidas al tipo de proceso selectivo para cubrir las plazas convocadas.

Centrándonos en la Comunidad Autónoma de Madrid, las fuentes informativas y estadísticas son muy escasas, no aparece el número de plazas que se reserva a personas con discapacidad ni tampoco el número de estas que se han ocupado o no, de manera que no podemos ser muy precisos respecto a este tema.

Sin embargo, se puede encontrar información acerca de la oferta de plazas de empleo público destinadas a personas con discapacidad intelectual, donde se comprueba que, la oferta de empleo público para el año 2017 aprobada por el Consejo de Ministros contiene un total de 178 plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, la mayor cifra ofrecida hasta el momento desde la existencia de esta subcuota específica, que data de 2011. Como novedad, esta reserva se aplica no solo al personal laboral de la Administración General del Estado, sino que se extiende también por vez primera a la plantilla de la Agencia Tributaria, a la que se asignan 20 de las 178 totales. Con carácter general, el número de plazas reservadas a personas con discapacidad, incluidas las intelectuales, en el turno libre es de 634, sumando las de la oferta de empleo público ordinaria y la extraordinaria. Esta reserva de plazas a personas con discapacidad intelectual a la hora de la oferta de empleo público es debida a que en el Estatuto del Empleado Público se establece que es necesario reservar un 7 % de las plazas convocadas en las Administraciones Públicas en favor de personas con discapacidad, estableciendo dentro de la general una subreserva del 2 % para personas con discapacidad intelectual.

Ejemplificación de la cuota en la convocatoria del proceso selectivo:

1. Notaria:

Hemos cogido este tipo de empleo para demostrar que a pesar de que se toman medidas para intentar un trato igualitario a la hora de hacer el examen, éstas no tienen ninguna efectividad. Con esto queremos plantear la necesidad de aplicar medidas que si aporten un trato igualitario.

El 10 de agosto de 2016 se publicó en el BOE una orden de la Dirección General de los

Registros y del Notariado, por la que se convoca oposición libre para obtener el título de Notario.

En ella se recoge que de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 863/2006, de 14 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a las oposiciones al título de Notario y al Cuerpo de Aspirantes a Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, se reservan 9 plazas, del total a cubrir, para las personas con discapacidad en los términos del citado Real Decreto, con el límite máximo del 10% de las plazas convocadas.

Las plazas reservadas en la convocatoria para personas con discapacidad no podrán ser cubiertas por otros opositores declarados aptos conforme a las reglas generales.

Para los aspirantes con discapacidad que lo soliciten, **se establecen las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para la realización de las pruebas**. Los interesados deben formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que reflejarán las necesidades específicas.

A pesar de estas medidas recogidas en el BOE, los datos de las convocatorias a Notaría del 2016 fueron que un total de 831 opositores de toda España iniciaron las pruebas, para optar a ocupar alguna de las 100 plazas - 90 plazas y 10 más reservadas para personas con discapacidad – convocadas en esta oposición. Finalmente, 90 opositores han superado el tercero y cuarto ejercicio, y ocuparán sus plazas en notarías de toda España. Han quedado vacantes las 10 plazas reservadas a personas con discapacidad, ya que ninguno de los aspirantes ha superado las pruebas eliminatorias.

Esto hace pensar que serían necesarias no solo las adaptaciones de tiempo y medios, sino adaptaciones referidas al tipo de proceso selectivo para cubrir las plazas convocadas.

2. Inspector de hacienda:

Otro ejemplo para demostrar que el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad no se cumple es el de las oposiciones a Inspector de Hacienda del Estado.

En la resolución de 6 de noviembre de 2017, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, se convoca el proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado.

Se convoca el proceso selectivo para cubrir 90 plazas, por el sistema de acceso libre, y 51 plazas, por promoción interna. Del total de las plazas convocadas por el sistema de acceso libre se reservarán 5 para ser cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. Si las plazas reservadas para personas con discapacidad quedasen desiertas no se acumularán a las del turno general de este sistema de acceso libre.

Del total de las plazas convocadas por el sistema de promoción interna se reservarán 3 para ser cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. Si las plazas reservadas para personas con discapacidad quedasen desiertas se acumularán a las del turno general de este sistema de promoción interna.

Esto es lo que se recoge en la resolución, pero ¿realmente se está cumpliendo? Es una pregunta que nos hacemos y que realmente no hemos obtenido respuesta ya que no está recogido en ningún documento la cantidad de personas con alguna discapacidad que hayan pasado estas pruebas, así como tampoco se recoge la cantidad de personas con discapacidad que se presentan.

3. Cuerpo de auxiliares de la Administración Pública:

Esta convocatoria a la oposición en concreto se lleva a cabo en la Comunidad de Madrid, el pasado 15 de marzo se convocó el proceso selectivo para cubrir 219 plazas de las cuales se reservan 53 para personas con discapacidad.

Los aspirantes con un grado de discapacidad además de los requisitos exigidos por el puesto deberán tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

4. Cuerpo Nacional de Médicos Forenses de la Administración de Justicia:

Al igual que la anterior, esta convocatoria también se llevó a cabo en la Comunidad de Madrid, el pasado 20 de abril de 2017 se convocó el proceso selectivo para cubrir 70 plazas, de las cuales 4 se reservan para personas con discapacidad.

Los aspirantes con un grado de discapacidad además de los requisitos exigidos por el puesto deberán tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento

5. Propuestas

En atención a lo expuesto, podemos constatar que, pese a la existente regulación y a la cuota establecida, en la práctica no se reflejan los resultados esperados, sobre todo, teniendo en cuenta el objetivo que la ley prevé de lograr un 2% de personas con discapacidad en el total de trabajadores al servicio de las administraciones públicas. Por tanto, es evidente que deben tomarse medidas cuyo fin sea garantizar de forma efectiva y práctica las condiciones de igualdad y no discriminación a la hora de acceder al empleo en el sector público por parte del colectivo de personas con discapacidad, para lo cual deben ser realizados una serie de ajustes e implementarse ciertas reformas en la normativa actual.

En primer lugar, a lo largo de esta investigación se ha podido comprobar la dificultad para encontrar referencias a las personas con discapacidad y su forma de acceso al empleo público, tanto en la normativa, como en las Ofertas de Empleo Público, así como la generalidad de los preceptos, los cuales mencionan el establecimiento de una cuota, pero en ningún caso indican mayores especificidades para el proceso, como, por ejemplo, a qué cuerpos de la Administración es de aplicación. Asimismo, otro reflejo de esta ausencia de regulación en la materia se pone de manifiesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, donde no se hace referencia a las personas con discapacidad en relación con los derechos de negociación y participación. En este sentido, consideramos que sería necesario una regulación más amplia y que abarque todos los aspectos del acceso al empleo público con el fin de que desaparezcan los vacíos que impiden una mayor inclusión de este colectivo en el mercado laboral del sector público.

En esta misma línea, asimismo sería necesario una ampliación de la regulación acerca de los distintos tipos de discapacidad y relación de puestos de trabajo donde se especifiquen las tareas y funciones concretas y, por tanto, qué habilidades y conocimientos son imprescindibles para su correcto desempeño. De esta forma, se conseguiría una visión global de los distintos puestos de trabajo en la Administración Pública, permitiéndose, por tanto, adecuar a cada solicitante de empleo público con alguna discapacidad a un puesto de trabajo acorde con su tipo de discapacidad y sus habilidades. Asimismo, una más concreta diferenciación entre los tipos de discapacidad y, sobre todo, sus grados, sería de gran utilidad, puesto que la normativa vigente tiende a considerar al colectivo de personas con discapacidad con carácter general, sin tener en cuenta que las discapacidades son muy variadas y no todas las personas las presentan

en la misma medida. De hecho, en muchas ocasiones, ciertos tipos de discapacidad y en cierto grado, para determinadas oposiciones no tendrían necesidad de participar en el proceso selectivo a través de la cuota reservada para personas con discapacidad y, en su lugar, dejar libres dichas plazas para aquellas personas que, por su discapacidad, sí tengan mayor necesidad de acceder a través de dicha cuota por tener mayores dificultades. En suma, si bien somos conscientes de que hay determinados puestos de trabajo que no son compatibles con todo el mundo, como puede ser un puesto de bombero, en el que se requieren plenas facultades físicas, hay muchos otros que sí pueden ser desempeñados adecuadamente por personas con discapacidad y que, debido al desconocimiento o la ausencia de claridad en relación con las concretas tareas a realizar, se cae en el erróneo pensamiento de que no son aptos para este colectivo.

Por otro lado, refiriéndonos a las pruebas de los procesos selectivos, es cierto que actualmente existe la posibilidad de solicitar ajustes con el fin de adecuar las pruebas a los distintos tipos de discapacidad y que estas se puedan realizar en plenas condiciones de igualdad. Sin embargo, determinadas medidas ayudarían a garantizar dicho derecho a la igualdad de una manera más efectiva. En primer lugar, claramente es necesaria una mayor publicidad de los procesos de selección y de las plazas ofertadas para personas con discapacidad, puesto que, en muchos casos, el desconocimiento frena a este colectivo de intentar acceder al empleo público. Es evidente que las publicaciones en la Oferta de Empleo Público o en el Boletín o Diario Oficial no son suficientes. Asimismo, previamente a la realización de las pruebas de selección, aquellas personas con discapacidad que deseen presentarse a un proceso selectivo de acceso al empleo público deberían contar con un asesoramiento especializado para poder adecuar a dichas personas y su tipo y grado de discapacidad con un puesto de trabajo determinado, para lo que debería crearse una figura en la Administración Pública al que se le encomiende dicha labor. Refiriéndonos a las pruebas de selección en sí mismas, los grandes avances de las nuevas tecnologías podrían ser más utilizados, sobre todo a la hora de simplificar los procedimientos. Por ejemplo, podría crearse una base de datos en la que constaran aquellas personas con discapacidad que deseen acceder al empleo público, de tal manera que no tuvieran que acreditar su discapacidad cada vez que quisieran presentarse a una prueba de selección.

Además de los mencionados ajustes referidos a las pruebas de los procesos selectivos, los ajustes en los puestos de trabajo también son muy necesarios. En este sentido, dichos ajustes deben ser efectivos, es decir, que permitan al empleado un correcto desempeño de sus

funciones, así como razonables, que no supongan un coste excesivo para la Administración. En relación con esto último, una mejor descripción de cada puesto de trabajo, como ya se ha mencionado, sería de gran utilidad para poder determinar qué ajustes son posibles y en qué magnitud, contribuyendo así al acceso al empleo público en unas condiciones más individualizadas. También refiriéndonos a las pruebas de los procesos selectivos, cada año se comprueba cómo la cuota reservada del 7% no llega a cubrirse en la mayoría de los casos. Cabe preguntarse los motivos, entre los cuales, principalmente se encuentra la adecuación y adaptación de las pruebas de acceso. Con el temor de violar el principio de igualdad de condiciones de acceso, hay reticencias a llevar a cabo adaptaciones de mayor profundidad en las pruebas de acceso de personas con discapacidad, puesto que se convertirían en pruebas con significadas diferencias en comparación con las pruebas de acceso de personas sin discapacidad. Sin embargo, de esta manera efectivamente sí se está violando el derecho de acceso al empleo público en igualdad de condiciones, puesto que las personas con discapacidad no presentan las mismas condiciones que aquellas personas que carecen de ningún tipo de discapacidad, y, por tanto, no deberían ser evaluadas ni con las mismas pruebas, ni según los mismos criterios. En consecuencia, los ajustes que actualmente se llevan a cabo y que suelen tratarse de ampliación del tiempo de examen, no son los adecuados en muchas ocasiones.

De igual modo, una mayor concienciación social y formación acerca de la discapacidad en personas sin discapacidad, concretamente, empleados del sector público, favorecería la inclusión del colectivo de personas con discapacidad. Las personas sin discapacidad serían más conscientes de la realidad de este colectivo, de sus limitaciones, pero también de sus habilidades y potencial, teniendo siempre presente que, si bien pueden llegar a requerir ciertas adaptaciones para el desempeño de su puesto de trabajo, también han accedido al empleo público mediante la superación de una prueba de acceso de la misma manera que aquellas personas sin discapacidad. Esta formación debe abarcar también a los órganos de selección, en los cuales debería haber siempre presente, como mínimo, una persona con discapacidad, para aquellos casos en los que se evalúe el acceso de una persona con discapacidad.

Asimismo, en relación con la cuota reservada para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público son precisos dos matices. En primer lugar, ha quedado patente la ineficacia de la regulación y políticas actuales para lograr el objetivo de un 2% de personas con discapacidad trabajando al servicio de la Administración Pública. Ello en gran medida se debe a que las plazas reservadas a personas con discapacidad raramente llegan a cubrirse, y, menos

aún, llegan a alcanzar el 7% de las plazas totales. Como forma de paliar esta deficiencia y efectivamente lograr el objetivo propuesto, podría sugerirse el establecimiento de un plazo temporal determinado en el que deba alcanzarse dicho 2% como forma de acelerar las reformas y las medidas necesarias. En segundo lugar, y derivado de lo anterior, la normativa actual, en concreto, el *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*, prevé que, si las plazas reservadas cubiertas por personas con discapacidad no llegaran al 3% de las plazas convocadas, dichas plazas se acumularían al cupo de la oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10%. Por tanto, de esto se deduce que siempre que se alcance dicho 3% de las plazas ocupadas por personas con discapacidad, el porcentaje restante de plazas hasta llegar al 7% reservado, pasa a formar parte del grueso de plazas correspondientes al proceso de acceso ordinario para personas sin discapacidad. Si bien es cierto que las plazas vacantes han de ser ocupadas por necesidad de recursos, hay que preguntarse el porqué de que las personas con discapacidad que logren superar las pruebas de acceso no alcancen la cuota total de plazas reservadas para estas. Una vez más, como hemos mencionado anteriormente, creemos que el principal problema radica en el planteamiento de dichas pruebas y su falta de adaptación necesaria, sumado a otros factores, como la falta de publicidad o asesoramiento. En suma, este precepto debería modificarse con el fin de que no se permita de ninguna manera el cumplimiento parcial de la cuota del 7%, sino que se fomente la introducción de medidas que favorezcan la superación de las pruebas selectivas con el fin de que las plazas reservadas se cubran en su totalidad.

Para finalizar, y, tras la contrastación y búsqueda de la información de esta investigación, se ha podido comprobar la escasez de datos relacionados con esta materia. Es de gran dificultad conseguir información acerca de las plazas concretas que se reservan en cada oferta de empleo público a personas con discapacidad, tanto en el acceso, como de promoción interna; de igual modo, no hay registros del número de personas con discapacidad presentadas a los procesos de selección ni, tampoco, del número de personas con discapacidad que superan dichas pruebas. En conexión con lo anteriormente dicho, no solo la regulación es incompleta, sino la información estadística, lo cual es reflejo del limitado interés que suscita este asunto, tanto para la población en general, como para las instituciones del Estado encargadas de velar y garantizar igualdad de derechos y condiciones a todos sus ciudadanos.