

***ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AL EMPLEO PÚBLICO. 1985-1999***

ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO. 1985-1999

DOCUMENTOS 13/2002

EDITA: Real Patronato sobre Discapacidad

CUIDADO DE LA EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN: Centro Español de Documentación sobre Discapacidad del Real Patronato. Serrano, 140. 28006 Madrid.
Tel.: 017452449-917452446 - Fax: 914115502 - rp@futurnet.es

- Primera edición: Diciembre de 1987, 700 ejemplares
- Primera reimpresión: Mayo de 1988, 500 ejemplares
- Segunda edición: Marzo de 1989, 500 ejemplares
- Tercera edición: Abril de 1990, 600 ejemplares
- Cuarta edición: Septiembre de 1991, 800 ejemplares
- Quinta edición: Septiembre de 1992, 1.000 ejemplares
- Sexta edición: Octubre de 1993, 1.000 ejemplares
- Séptima edición: Octubre de 1994, 1.000 ejemplares
- Octava edición: Octubre de 1995, 1.000 ejemplares
- Novena edición: Octubre de 1996, 1.000 ejemplares
- Décima edición: Diciembre de 1997, 1.000 ejemplares
- Decimoprimera edición: Octubre de 1999, 1.000 ejemplares
- Decimosegunda edición: Octubre de 2000, 1.000 ejemplares
- Decimotercera edición: Abril de 2002, 750 ejemplares

Imprime: Artegraf, S.A. Sebastián Gómez, 5. 28026 Madrid.

Depósito legal: M-16.628-2002

ÍNDICE

Páginas

INTRODUCCIÓN

- El Programa pro Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Público, del Real Patronato, por Demetrio Casado 7

Anexo:

- Principales actuaciones del Programa del Real Patronato pro Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Público 17

I. POLÍTICAS Y NORMATIVA

- Política y medidas pro acceso de las personas con discapacidad al empleo público, regulación general de las mismas y su inclusión en las convocatorias de pruebas selectivas de la Administración General del Estado, por Tomás Rosón 25
- Normativa de las Comunidades Autónomas en materia de acceso a su Función Pública, con especial referencia, en su caso, a las relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, por Andrés Fernández-Cuervo Arroyo 35
- Normativa básica para el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las Corporaciones Locales, por Antoni Vilà Mancebo 57

II. CUMPLIMIENTO Y RESULTADOS

- Análisis de la aplicación de las medidas por las diversas administraciones públicas en sus procesos de selección, por Andrés Fernández-Cuervo Arroyo 69
- Síntesis de incidencias y jurisprudencia, por Andrés Fernández-Cuervo Arroyo 97
- Datos estadísticos sobre el acceso al empleo público de personas con discapacidad, por Juan José Álvarez Prieto y José Rojo Alcalde 115

INTRODUCCION.
EL PROGRAMA PRO ACCESO
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO,
DEL REAL PATRONATO (*)

Demetrio Casado

Director Técnico del Real Patronato sobre Discapacidad.

En su calidad de empleadores los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público (*Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*, art. 7.5)

La política pro acceso al empleo público de las personas con discapacidad cuenta en España con el antecedente de las medidas privativas en favor de los mutilados de guerra. Mas en 1985, el Gobierno de la Nación adopta medidas de accesibilidad que parecen marcar un nuevo derrotero. El Real Patronato –entonces de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, y sobre Discapacidad, ahora– viene desarrollando, desde dicho año, un programa de apoyo y seguimiento.

(*) El presente texto ha sido elaborado a partir de estos antecedentes: 1/ introducción de M.^a Eugenia Zabarte a las Sesiones Informativas sobre Acceso al Empleo Público, celebradas en Madrid los días 25 y 26 de noviembre de 1986; 2/ introducción de quien suscribe a la segunda edición de dichas Sesiones, que tuvieron lugar en Barcelona los días 1 y 2 de octubre de 1987; 3/ ponencia del firmante sobre “Acceso al empleo público”, presentada en el congreso “Minusvalías. Ocupación. Trabajo”, celebrada en Valencia los días 9 al 11 de diciembre de 1988; 4/ informes de seguimiento del programa “Pro acceso al empleo público de las personas con discapacidad” del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

1. PRÁCTICAS TRADICIONALES DE INTEGRACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL

Contra lo que suele creerse, la integración laboral de las personas con deficiencias no es una novedad que nos trae el moderno Estado social; al contrario, es práctica antigua, bien que en el sector privado. En las sociedades tradicionales, las familias de campesinos autónomos se las arreglaban para distribuir el trabajo entre sus miembros, según sus capacidades diferenciales. Lo mismo cabe decir de las familias artesanas o comerciantes. Las entidades no lucrativas, como las de carácter religioso, también practican tradicionalmente la integración laboral de personas con discapacidades en menesteres subalternos. Por lo demás, la orientación de los niños y jóvenes hacia oficios compatibles con deficiencias es práctica antigua; recordemos la opción usual de algunos afectados en sus miembros inferiores por la sastretería o la reparación de calzado.

Por supuesto que las citadas fórmulas siguen practicándose en las sociedades menos modernizadas, y perviven residualmente en las nuestras. Pero es lo cierto que el industrialismo y, más ampliamente, el moderno capitalismo vinieron a alterar severamente el equilibrio tradicional. El sistema fabril redujo el ámbito manufacturero controlado por familias productivas. La carrera del beneficio llevó a unas formas de recluta y selección de personal particularmente excluyentes para la gente con deficiencias. Andando el tiempo, no obstante, la nueva economía alumbraría principios y técnicas favorables a la integración de los afectados por limitaciones. Me estoy refiriendo especialmente a la ergonomía, que ya apunta en Taylor y que emerge plenamente con el movimiento de la psicología industrial.

En el sector público ha predominado históricamente la pauta de exclusión de las personas con deficiencias. En nuestro país se ha venido manteniendo como requisito de admisión para los aspirantes a funcionarios un criterio razonable: “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones” (art. 24.3 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, articulada por Decreto 315/64, de 7 de febrero). El problema radicaba en que su reglamentación se hizo abusivamente en no pocos casos. Se establecieron cuadros de incapacidades para ciertos cuerpos y escalas de funcionarios no fundados del todo en exigencias funcionales. Sirvan como ejemplo los rigurosos cuadros tradicionales de circunstancias físicas y psíquicas excluyentes de la Carrera Diplomática, del Magisterio Nacional o de los Cuerpos de Correos¹. Cabe suponer que estas medidas de exclusión obedecieron, en muchos casos, a la identificación o confusión entre la deficiencia

¹ Dejando a un lado antecedentes remotos, pueden verse, a título de muestra, los siguientes: Orden del Ministerio de Asuntos Exteriores de 16 de marzo de 1973; Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 1 de febrero de 1971; Orden del Ministerio de Gobernación de 18 de marzo de 1982.

y las limitaciones del funcionamiento; se da por sentado que ciertas deficiencias físicas o psíquicas conllevan necesariamente determinadas mermas funcionales. No hay que descartar, de todos modos, que tales exclusiones se inspiren en el celo por las imágenes corporativas.

En el plano internacional se registra un movimiento sostenido en la dirección de la integración laboral de las personas con discapacidades. Al efecto, se han arbitrado cuatro fórmulas principales: empleo normalizado, empleo reservado, enclaves y empleo especial. Se juzga lo más deseable el trabajo autónomo o por cuenta ajena en unidades productivas convencionales, bien que con el apoyo, si es necesario, de estímulos económicos a la empresa, adaptación de puestos de trabajo, preparadores, etc. Se suele recurrir, además, a la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo en las empresas con un cierto volumen de empleo. Una fórmula de aproximación consiste en insertar dentro del centro de trabajo convencional unidades con algún tipo de apoyo o especialidad en las condiciones de trabajo. Finalmente, el empleo especial se genera mediante la constitución de talleres o centros con puestos reservados en su mayoría para personas discapacitadas, y con un régimen laboral especial².

El panorama internacional nos ofrece también prácticas de protección laboral para la población que consideramos en el sector público³. Las medidas más espectaculares son, sin duda, las cuotas y reservas de plazas; en nuestro entorno más próximo, la Unión Europea, la generalidad de los países miembros las vienen aplicando⁴.

2. ANTECEDENTES NACIONALES

Las medidas de empleo público preferente para los mutilados de guerra son anteriores a nuestra última guerra civil (1936-1939), pero de la misma derivó una renovación de aquélla. En la “zona nacional”, se registra un Decreto, de 5 de abril de 1938, por el que se

² El pensamiento internacional sobre estas cuestiones puede encontrarse en documentos programáticos diversos, y especialmente en el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, de Naciones Unidas (Párrafos 127 a 133), y en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (art. 7) En cuanto a la política social de empleo para personas con discapacidad en España puede consultarse el trabajo de Luis Enrique de la Villa y José Antonio Sargadoy, actualizado por Eusebio Niño: Derecho al trabajo de las personas con minusvalía, Secretaría General del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid, 1987; y Ricard Esteban, Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2001.

³ Ver Manuel Aznar López, “Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada”, Acceso de las personas con discapacidad al empleo público, Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, Madrid, 2000.

⁴ Véase el informe de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo 86/379/CEE, del 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad, págs. 110 a 111 bis; también, Conseil de L’Europe, Legislation relative à la réadaptation des personnes handicapées, 1993, págs. 233 a 288; asimismo el trabajo de Manuel Aznar López citado.

aprueba el reglamento del Benemérito Cuerpo de Mutilados de Guerra por la Patria, en el que se adoptan amplias medidas de acceso al empleo público y asimilado para los mismos; en concreto, se reserva el 30 por ciento de las plazas en numerosos e importantes cuerpos y escalas de la Administración del Estado, de las Corporaciones Locales y de empresas públicas. La citada norma fue derogada por la Ley de 26 de diciembre de 1958, y ésta por la de 11 de marzo de 1976; en la misma se mantiene la pauta de empleo reservado, bien que se reduce la cuota a un 5 por ciento.

Según mis datos, la primera disposición española de carácter general protectora del empleo de las personas con deficiencias data de 1970: es el Decreto 2351/1970, de 20 de agosto. En él se establecen medidas de rehabilitación médica, formación profesional, empleo protegido, asistencia social y promoción social. Algunos de los preceptos de esta norma fueron objeto de nueva redacción, mediante el Decreto 1378/1975, de 12 de junio, y el Real Decreto 1567/1976, de 7 de junio. Mas, los preceptos relativos al empleo que contienen dichos decretos afectan sólo al sector privado, con lo que se produce un mal ejemplo de las Administraciones Públicas.

Debo recordar seguidamente una importante norma que reserva plazas públicas a personas con discapacidad. Se trata de la Orden del Ministerio de Trabajo, de 11 de enero de 1974, sobre empleo de trabajadores minusválidos y mayores de 40 años por entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo. La única e importante medida que establece esta norma es la reserva, en favor de los dos colectivos mencionados, de “el 75 por cien de las vacantes que se convoquen... en las distintas categorías o puestos de trabajo comprendidos en los Grupos o Cuerpos de personal Subalterno”.

He aquí dos malas decisiones: la primera consiste en la gran magnitud del porcentaje de reserva; la segunda en su concentración clasista en el personal subalterno, muchos de cuyos puestos implican exigencias físicas notables, sobre todo en los centros sanitarios. La aplicación de esta medida dio lugar a no pocas discrepancias entre, por una parte, los trabajadores discapacitados y su entidad valedora (el Servicio Social de Rehabilitación y Recuperación de Minusválidos) y, por otra, las entidades empleadoras. Algunas de éstas, especialmente el Instituto Nacional de la Salud, llegaron a experimentar problemas funcionales graves. Ello motivó, a no dudarlo, que se llegara a no aplicar la norma en cuestión. Sirvió de ocasión para ello, paradójicamente, la promulgación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que no recoge la obligación de reserva evocada, aunque tampoco la suprime.

La restricción de dicha reserva al área de la Seguridad Social se explica, sin duda, porque dicha área estaba bajo la administración del departamento responsable en materia de

empleo para personas con minusvalías, el de Trabajo. En cualquier caso, dio lugar a una expectativa de extensión a todo el sector público. La lógica de la universalización se manifiesta expresamente en 1974:

“Se agradece al Ministerio de Trabajo la reserva de plazas para minusválidos en los organismos de la Seguridad Social y se recomienda se amplíe a toda la Administración Pública”⁵.

La propuesta no fue atendida en términos prácticos de modo inmediato.

En la Constitución Española de 1978 se garantiza a los ciudadanos el acceso a la función pública en condiciones de igualdad (art. 23.2); a la vez, se encomienda a los poderes públicos el amparo de las personas con deficiencias para que puedan disfrutar de los derechos fundamentales, como el anterior (art. 49). Pero estos son preceptos cuya efectividad requiere de su regulación jurídica ordinaria y susceptibles de diversos desarrollos. La ya citada LISMI no va más allá de establecer la igualdad de acceso, para las personas con minusvalías, a las pruebas de selección para la función pública; igualdad que, por cierto, parece negar al exigir una acreditación de aptitud previa a las pruebas selectivas:

“Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas” (art. 38.3).

Cabe entender que la LISMI niega el principio de igualdad que afirma porque, en el procedimiento común de selección para la función pública se viene previendo la acreditación de los requisitos que se exigen con posterioridad a la superación de las pruebas. El segundo párrafo del artículo 38.3 transcrito revela ingenuamente, por lo demás, el supuesto de que las pruebas selectivas no servirán para evaluar la aptitud de los candidatos con minusvalías. Dicho de otro modo, “ el equipo multiprofesional competente”, en virtud de una valoración que no pasa de ser una hipótesis sobre capacidades/discapacidades -nunca sobre aptitud-, puede cerrar el paso a personas dispuestas a someterse a las pruebas selectivas acordadas para el común de los aspirantes, y que han de suponerse más conclusivas que cualquier apreciación de gabinete.

⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: *Minusval 74*, Madrid, 1975, pág. 755.

3. ACCESIBILIDAD MEDIANTE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública adopta, en su artículo 18, la técnica de la oferta anual de empleo público para la Administración del Estado. Anualmente el Gobierno ha de ordenar la convocatoria de todas las plazas vacantes y dotadas presupuestariamente. A partir de este momento el Real Patronato colabora con las Administraciones General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales con vistas a que las ofertas de empleo público incluyan medidas de accesibilidad para las personas con discapacidad. Las medidas perseguidas se inspiran en estas cuatro pautas:

- a) Universalización de la accesibilidad.
- b) Supresión de requisitos de exclusión por deficiencias, salvo en caso de incompatibilidad real con las funciones y tareas a desempeñar.
- c) Previsión de adaptaciones en las condiciones de realización de las pruebas selectivas.
- d) Cuota de plazas reservadas.

El Real Decreto 152/1985, de 6 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1985, primero en su género, ya se atiene a las pautas indicadas. Las medidas de accesibilidad que establece (art. 5) se extienden a todas las plazas funcionariales y laborales de la Administración Central, Organismos Autónomos y Seguridad Social, excepto las de personal estatutario y laboral de esta última. En cuanto a las propias medidas de accesibilidad, la norma citada proscribía las “exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sino en los casos en que sean incompatibles con el normal desempeño de las tareas o funciones correspondientes”; prevé que en las pruebas selectivas puedan establecerse “adaptaciones de tiempo y medios para su realización”; establece “una reserva de plazas para personas minusválidas que permita alcanzar progresivamente el 2 por ciento de la plantilla del personal laboral”.

La oferta de empleo público de 1986 (Real Decreto 350/1986, de 21 de febrero) sigue los pasos de su precedente, con algunas modificaciones propiciadoras de la accesibilidad. Por de pronto, la oferta y las medidas que aquí consideramos amplían su cobertura al incluir al personal laboral de la Seguridad Social. En lo que concierne a las medidas mismas (art. 5) se amplía la posibilidad de las adaptaciones en la realización de las pruebas “a los cursos de formación en prácticas” y se explicitan más los términos en que deben formularse las convocatorias.

La oferta correspondiente a 1987 (Real Decreto 198/1987, de 6 de febrero) confirmó la anterior, con algunas mejoras. Se extiende la prescripción de igualdad para el acceso a la promoción interna. Se especifica que la cuota de reserva, en personal laboral, habría de ser “no inferior al 2 por ciento del conjunto de las plazas a cubrir por cada Departamento... de modo que tal reserva permita alcanzar progresivamente el 2 por ciento de la plantilla de personal laboral...”.

La oferta central para 1988 (Real Decreto 235/1988, de 18 de marzo) conserva las fórmulas de la anterior. Mas no debe entenderse que ello supone su asentamiento definitivo, por lo que a continuación diré.

La Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública aporta la novedad de extender la cuota de reserva a las plazas funcionariales, a la vez que mejora la definición del procedimiento para alcanzarla. Todo ello se contiene en la disposición adicional decimonovena de la Ley:

“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 3 por 100, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente”.

Este precepto vendrá a ser recogido mediante una disposición transitoria del Real Decreto 315/1989, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1989. En el mismo se mantienen, por lo demás, las otras medidas de accesibilidad ya consagradas.

Las ofertas de empleo público de los años siguientes aplicaron la disposición legal citada en lo que atañe a reserva de cupo y siguieron la pauta de sus precedentes en las otras medidas de accesibilidad, es decir, la prohibición de exclusiones sin base funcional y las adaptaciones de las pruebas. Estas medidas vendrán a tener un fundamento normativo permanente mediante al Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (arts. 19 y 34), que también incluye preceptos relativos a la reserva de cupo (arts. 26.2 y 34).

La citada Ley 30/1984 atribuye a su artículo 18 citado, por el que regula el régimen

de oferta anual de empleo público, carácter de base. En virtud de ello las Comunidades Autónomas adoptan dicho procedimiento; en unos casos fundándose directamente en la propia Ley estatal, en otros previa aprobación de sus propias leyes de función pública. Algunas de tales leyes y otras normas de función pública incluyen preceptos propiciadores de la accesibilidad al empleo público de las personas con minusvalía.

Cataluña constituye un caso especial que requiere mención aparte. Antes de aprobarse tanto la Ley 30/1984 como la Ley 17/1985, de 23 de julio, de función pública de la Administración de la Generalidad catalana, el Consejo Ejecutivo de la misma aprobó el Decreto 72/1984, de 15 de marzo, sobre integración de los disminuidos en los organismos dependientes de su Administración. Esta norma incluye dos medidas pro accesibilidad: reserva de plazas, en plantillas tanto funcionariales como laborales, no inferior al 2 por ciento para personas con minusvalía; condicionamiento de las subvenciones públicas al cumplimiento por las empresas y organismos destinatarios de las mismas de las cuotas de reserva impuesta en el artículo 38.1 de la LISMI. Estas dos medidas se confirman y amplían en el Decreto 238/1987, de 20 de julio, por el que se desarrolla el capítulo X del Título IV de la citada Ley de función pública catalana, y se fomentan otras vías concurrentes para la integración laboral de las personas con minusvalía.

Por lo que concierne a la esfera de la Corporaciones Locales es de citar, en primer lugar, que la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, establece para aquellas, en su artículo 91, el procedimiento de oferta de empleo público. El Gobierno central, mediante el Real Decreto 352/1986, de 10 de febrero, por el que se establecen criterios de coordinación de la oferta de empleo público de las Corporaciones Locales para 1986, acuerda las pautas de accesibilidad, parejas a las de la oferta central, a que habrán de atenerse aquellas. La información disponible sobre el cumplimiento y continuidad de dichas pautas es fragmentaria y registra comportamientos positivos para una proporción importante de casos.

4. SEGUIMIENTO Y APOYO

Es cosa sabida que las normas no encierran en sí la virtualidad de su cumplimiento autónomo. Se necesita, al efecto, autoridad moral en quien las dicta, poder coactivo en quien ha de hacerlas cumplir, conocimiento y competencia práctica de los intermediarios en la transmisión o aplicación y, por supuesto, viabilidad moral práctica de las propias normas –aparte del conocimiento por los interesados⁶–. Parece que en el comienzo del proceso que

⁶ Como observa Andrés Fernández Cuervo Arroyo, en *Gestión de los procesos de selección de personal para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad*, CC.OO., Federación Sindical de la Administración Pública, 1999, pág. 5.

nos ocupa se daban las citadas circunstancias en términos generales, pero con algunas deficiencias.

Cabe citar, en primer lugar, el fenómeno de la inercia que se manifiesta, sobre todo, en las primeras disposiciones de desarrollo de los preceptos de accesibilidad contenidos en las ofertas de empleo público. Tal sería el caso de la Circular 1/1985, de 11 de marzo, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

También es de reseñar el problema de la inexperiencia en la aplicación de las nuevas disposiciones. La adaptación de pruebas, la integración de los seleccionados con minusvalías en el trabajo suscitan dudas y vacilaciones muy explicables.

Finalmente quisiera subrayar un hecho más complejo que los anteriores y que podría considerarse como una suerte leve de fundamentalismo. Durante los primeros años de la experiencia, muchos de quienes estaban interesados en el asunto que aquí trato se centraron mucho más en los principios que en los resultados. Salvo excepciones, tanto los portavoces del movimiento asociativo de las personas con discapacidad, como los funcionarios favorables a la integración en la función pública discutieron apasionadamente las normas de accesibilidad, en tanto que se interesaron muy moderadamente en su difusión, aprovechamiento y resultados.

Sea como fuere, parece claro que cualquier innovación con una demanda fraccional necesita apoyo y seguimiento para cuajar. Así lo está entendiendo el Real Patronato, que viene desarrollando, desde 1985, un programa de informes, sesiones informativas, recomendaciones y coordinación de recursos, que se indican en el Anexo.

Mediante el programa de apoyo y seguimiento, el Real Patronato, además de impulsar las actuaciones normativas y de gestión equiparadoras, ha registrado su evolución y la de los resultados o efectos de las mismas; de todo ello se da cuenta en este volumen.

En el momento presente se observan estas tendencias:

- a) Rápida extensión de las medidas de accesibilidad en la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas y más tardía, pero firme, en las Corporaciones Locales.
- b) Supresión de los cuadros de exclusión y progresiva adopción de fórmulas funcionales relativas a la capacidad.
- c) Rápida extensión de las adaptaciones de tiempo y medios correspondientes a pruebas selectivas.

- d) Generalización de las cuotas de reserva, con un aprovechamiento moderado por parte de los destinatarios de las mismas.

Madrid, enero de 2002

ANEXO

PRINCIPALES ACTUACIONES DEL PROGRAMA DEL REAL PATRONATO PRO ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(Actualizado a diciembre de 2001)

- 1) Seguimiento del desarrollo y aplicación de las normas relativas a la accesibilidad de las personas con discapacidad al empleo público en la oferta de la Administración del Estado de 1985 (realizado por Ramón Puig de la Bellacasa, con la colaboración de Ana Noguerol y Tomás Rosón).
- 2) Formulación de sugerencias para la redacción de las normas correspondientes a la oferta central de empleo público de 1986 y elaboración y distribución de un documento denominado “Medidas administrativas para la adecuada aplicación del artículo 5.º del Real Decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público para 1986 sobre acceso de las personas con minusvalías” (febrero de 1986).
- 3) “Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público (Administración del Estado)” (Madrid, 24 y 25 de noviembre de 1986). Formulación, de cara a la oferta de 1987, de una “Nota en torno al acceso de las personas con minusvalía al empleo público” (22 de diciembre de 1986).
- 4) Segundo seguimiento análogo para la oferta de 1986 (por Tomás Rosón).
- 5) “II Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público”, en colaboración con la Generalidad de Cataluña (1 y 2 de octubre de 1987). Formulación, en relación con la oferta de 1988, de una “Nota de sugerencias relativas al acceso de las personas con minusvalía al empleo público” (27 de octubre de 1987).
- 6) Tercer seguimiento para la oferta central, de 1987 (por Tomás Rosón). Primer seguimiento análogo a los relativos a la oferta central para las ofertas de las Comunidades Autónomas correspondientes a 1987 (por Jaime Ferri).
- 7) “III Sesiones informativas sobre acceso de las personas con minusvalía al empleo público”, en colaboración con la Generalidad Valenciana, dentro del marco del Congreso sobre “Minusválidos. Ocupación. Trabajo”, que tuvo lugar

del 9 al 11 de diciembre de 1988, en Valencia. Distribución subsiguiente, con vista a las ofertas de 1989, de las conclusiones del grupo de trabajo celebrado en las II Sesiones.

- 8) Cuarto seguimiento de la oferta central, de 1988 (por Tomás Rosón). Segundo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1988 (por Jaime Ferri).
- 9) “IV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, los días 16 y 17 de noviembre de 1989, en Bilbao. Distribución subsiguiente, en función de las ofertas de 1990, de una “Selección de referencias y propuestas”, derivadas de las IV Sesiones (por Jaime Ferri).
- 10) Quinto seguimiento de la oferta central, de 1988 (por Tomás Rosón). Tercer seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1988 (por Jaime Ferri). Primer seguimiento en la Administración Local (realizado en la Comunidad Valenciana por Luis Benito).
- 11) “V Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Generalidad valenciana, los días 7 y 8 de noviembre de 1990. Distribución subsiguiente de un informe sobre las mismas.
- 12) Sexto seguimiento de la oferta central, de 1989 (por Tomás Rosón). Cuarto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1989 (por Jaime Ferri).
- 13) Reunión de trabajo con representantes de la Comunidad Autónoma de Murcia y de Ayuntamientos de la región, el día 20 de noviembre de 1991. En colaboración con la Consejería de Asuntos Sociales.
- 14) “VI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Gerencia Provincial del Instituto Andaluz de Servicios Sociales y con la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos, que tuvo lugar el día 25 de noviembre de 1990 en Sevilla.
- 15) “Jornada sobre empleo de las personas con discapacidad en la Provincia de Granada”, en colaboración con la Gerencia Provincial del Instituto Andaluz de Servicios Sociales y con la Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos, que tuvo lugar los días 11 a 13 de diciembre de 1991 en Granada.

- 16) Séptimo seguimiento de la oferta central, de 1990 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos, Octavio Aguilera y Francisco J. Sánchez Pintado). Quinto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1990 (por Jaime Ferri).
- 17) “Cursos de preparación para el acceso a cuerpos generales” realizados por el Instituto Nacional de Empleo, con la colaboración de la COCEMFE, en 1991 y 1992.
- 18) “VII Sesiones informativas sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad”. Celebradas en Murcia los días 16 y 17 de diciembre de 1992, con la colaboración de la Consejería de Asuntos Sociales de la Región de Murcia.
- 19) “Consideraciones finales” de las VII Sesiones informativas sobre el acceso de las personas con discapacidades al empleo público.
- 20) Octavo seguimiento de la oferta central, de 1991 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos, Octavio Aguilera y Francisco J. Sánchez Pintado). Sexto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1991 (por Jaime Ferri).
- 21) “VIII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, celebradas en Madrid los días 16 y 17 de diciembre de 1993, con la colaboración del Instituto Nacional de la Administración Pública del MAP.
- 22) “Pautas para una correcta aplicación de las medidas relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, diciembre de 1993.
- 23) Noveno seguimiento de la oferta central, de 1992 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Séptimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1992 (por Jaime Ferri).
- 24) “Jornada sobre el acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, celebrada en Santander, el día 11 de octubre de 1994, con la colaboración de la Federación Cántabra de Asociaciones de Minusválidos Físicos.
- 25) “IX Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, celebradas los días 10 y 11 de noviembre de 1994, en Zarago-

za, en colaboración con la Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales de Aragón.

- 26) “Consideraciones finales” de las IX Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 27) Décimo seguimiento de la oferta Central, de 1993 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Octavo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1993 (por Jaime Ferri). Primer seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en la Administración Local (por Antoni Vilà).
- 28) “X Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, que tuvieron lugar en Madrid, los días 14 y 15 de diciembre de 1995.
- 29) “Consideraciones finales” de las X Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 30) Undécimo seguimiento de la oferta Central, de 1994 (por Tomás Rosón con la colaboración de Fátima Mateos y Octavio Aguilera). Noveno seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1994 (por Jaime Ferri). Segundo seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1994 (por Antoni Vilà).
- 31) “XI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Extremadura, que tuvieron lugar en Mérida, los días 12 y 13 de diciembre de 1996.
- 32) “Consideraciones finales” de las XI Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 33) Duodécimo seguimiento de la oferta Central, de 1995 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Décimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1995 (por Jaime Ferri). Tercer seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1995 (por Antoni Vilà).
- 34) “XII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al

empleo público”, en colaboración con la Consejería de Presidencia y Relaciones Institucionales y el Instituto Canario de Administración Pública, que tuvieron lugar en el Puerto de la Cruz (Tenerife), los días 24 al 26 de abril de 1997.

- 35) “Consideraciones finales” de las XII Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público.
- 36) Decimosegundo seguimiento de la oferta Central, de 1996 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Undécimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1996 (por Jaime Ferri). Cuarto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1996 (por Antoni Vilà).
- 37) “Jornada de Trabajo” sobre acceso al empleo público de las personas con discapacidad, en colaboración con el Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada”, que tuvo lugar en Oviedo, el día 13 de noviembre de 1997.
- 38) Decimotercer seguimiento de la Oferta Central, de 1997 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Duodécimo seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1997 (por Jaime Ferri). Quinto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1997 (por Antoni Vilà).
- 39) “XIII Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, celebradas en Valladolid, los días 25 y 26 de mayo de 1998.
- 40) Sugerencias al Proyecto de Estatuto Básico de la Función Pública para potenciar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Valladolid, 25 y 26 de mayo de 1998.
- 41) Decimocuarto seguimiento de la Oferta Central, de 1998 (por Tomás Rosón con la colaboración de Esperanza Martín y Gabriel Gómez). Decimotercer seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1998 (por Jaime Ferri). Sexto seguimiento del empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1998 (por Antoni Vilà).
- 42) “XIV Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con las Consejerías de Administraciones Pú-

blicas y de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que tuvieron lugar en Toledo, los días 18 y 19 de mayo de 1999.

- 43) “Crónica” de las XIV Sesiones Informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Toledo, 18 y 19 de mayo de 1999.
- 44) Decimoquinto seguimiento de la Oferta Central, de 1999 (por Gabriel Gómez Ramírez y Esperanza Martín Arévalo). Decimocuarto seguimiento de las ofertas de Comunidades Autónomas, de 1999 (por Andrés Fernández-Cuervo). Séptimo seguimiento del empleo de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración Local, año 1999 (por Antoni Vilà).
- 45) “XV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, en colaboración con la Consejería de Interior del Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que tuvieron lugar en Palma de Mallorca, los días 24 y 25 de mayo de 2000.
- 46) “Crónica” de las XV Sesiones informativas sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Palma de Mallorca, 24 y 25 de mayo de 2000.
- 47) Durante el año 2001 se ha realizado un trabajo de recapitulación de toda la información acopiada y se inició un estudio sobre los factores del acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

I. POLÍTICAS Y NORMATIVA

**POLÍTICA Y MEDIDAS PRO ACCESO DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO, REGULACIÓN GENERAL
DE LAS MISMAS Y SU INCLUSIÓN EN LAS CONVOCATORIAS
DE PRUEBAS SELECTIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO**

Tomás Rosón
Abogado

Ponencia expuesta en las XIV Sesiones Informativas sobre Acceso de las Personas con Discapacidad al Empleo Público celebradas en Toledo el 18 y 19 de Mayo de 1999, y, actualizada, en las XV Sesiones Informativas, celebradas en Palma de Mallorca el 24, 25 y 26 de Mayo de 2000.

I. INTRODUCCION: MARCO CONSTITUCIONAL

La política pro acceso de las personas con discapacidad al empleo no es sino un mandato de la Constitución de 1978. Así, ya en el Título Preliminar, el apartado segundo del artículo 9 establece que “corresponde a los poderes públicos *promover las condiciones* para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; *remover los obstáculos* que impidan o dificulten su plenitud y *facilitar la participación de todos los ciudadanos* en la vida política, económica, cultural y social”.

El artículo 14 de la Constitución establece el principio de igualdad ante la ley, prohibiendo toda discriminación por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social, principio dotado de la especial protección que le otorga el artículo 53 de la propia Constitución, mediante la que puede recabarse la tutela de tal principio incluso a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El artículo 35 de la Constitución configura el trabajo como un deber y un derecho de todos los españoles, derecho que incluye la libre elección de profesión y oficio y la promoción profesional, *estableciendo el artículo 49 la obligación de los poderes públicos de realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos* (política de la que la que aquí tratamos no es sino una subespecie), obligando el mismo artículo a los poderes públicos a amparar especialmente a las personas con discapacidad para que disfruten de los derechos reconocidos en el Título Primero de la propia Constitución, derechos entre los que se encuentra el derecho al trabajo.

De lo hasta aquí expuesto cabe concluir, como ya se ha apuntado, que la política pro acceso de las personas con discapacidad al empleo es estrictamente un mandato constitucional.

Por lo que se refiere al Empleo Público, el artículo 23.2 de la Constitución establece que los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, disponiendo el artículo 103.3, por su parte, que la ley ha de regular el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

II. DESARROLLO NORMATIVO

En desarrollo del mandato mencionado, la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), estableció en su artículo 38 la obligación por parte de las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores fijos a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de su plantilla (artículo 38.1). La duda que se planteó en su momento respecto a si tal obligación era atribuible a las diferentes Administraciones Públicas (al igual que la posibilidad de contar con subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo, recogida en el artículo 38.4) ha sido contestada de hecho afirmativamente por la normativa posterior, como a continuación expondremos. No obstante, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, de 30 de Diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, y posteriormente la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de 30 de Diciembre, del mismo título, dieron nueva redacción al art. 38.1 de la LISMI, introduciendo la posibilidad de que, excepcionalmente, las empresas públicas o privadas obligadas a la reserva puedan quedar exentas de tal obligación en determinados casos mediante el cumplimiento de medidas alternativas. Tales medidas alternativas están reguladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de Enero.

Por lo que se refiere estrictamente al empleo público, el artículo 38.3 de la LISMI dispone que en las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Este mismo apartado dispone que las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

La Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública estableció, como elemento de previsión y planificación de la selección de personal por parte de las diferentes Administraciones Públicas, el sistema denominado “Oferta de Empleo Público”, relación de plazas de las diferentes administraciones vacantes y dotadas presupuestariamente, cuya publicación obligaba a realizar en el primer trimestre de cada año natural la convocatoria de pruebas selectivas para cubrir las mencionadas vacantes, debiendo concluirse los diferentes procesos selectivos en el mismo año natural. Son precisamente los sucesivos decretos mediante los que se fue aprobando anualmente la oferta de empleo público de la Administración General del Estado los que van configurando, ampliando y perfeccionando el sistema de medidas de accesibilidad de las personas con discapacidad al Empleo Público. Así, por ejemplo, el Real Decreto 152/1985, de 6 de Febrero, por el que se aprueba la oferta de Empleo Público para 1985, ya trataba expresamente la cuestión, estableciendo la prohibición de exclusión en la admisión de las pruebas por limitaciones físicas o psíquicas,

sino en los casos de incompatibilidad con el desempeño de las tareas o funciones, así como la posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las pruebas, y una reserva de plazas para personas con minusvalía que permitiera alcanzar progresivamente el 2% de la plantilla de personal laboral; el Real Decreto 350/1986, de 21 de Febrero, mediante el que se aprobó la oferta de Empleo Público para 1986, amplía la posibilidad de solicitar adaptaciones a los cursos de formación en prácticas, señala expresamente que las medidas de accesibilidad, incluida la reserva de cupo, son también de aplicación en las convocatorias de promoción interna, y establece la obligatoriedad de que las medidas de accesibilidad consten en las propias bases que regulan cada convocatoria. El mismo sistema de medidas es mantenido en el Real Decreto 235/1988, de 18 de Marzo, mediante el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 1988. Pero ese mismo año, mediante la Ley 23/1988, de 28 de Julio, de Modificación de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se amplía considerablemente el número de plazas reservadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, toda vez que, por un lado, esta ley extiende la reserva a las convocatorias para selección de personal funcionario, mucho más importantes en términos numéricos que las convocatorias para selección de personal laboral, y por otra parte, prescribe que el cupo de plazas reservadas no ha de ser inferior al 3% de las que se convoquen (y ello con un criterio de claro realismo, pues matemáticamente, si partimos del supuesto de hecho de que en la administración hay trabajando menos de un 2% de personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, mediante la reserva del 2% de las plazas convocadas jamás se alcanzaría una tasa de cobertura del 2%, y ello es así doblemente si tenemos en cuenta que muchas de las plazas reservadas no son cubiertas). Así, en todas las Ofertas de Empleo Público de la Administración Central, sus Organismos Autónomos y de la Seguridad Social, el número de plazas reservadas se amplía considerablemente, manteniéndose, por lo demás, el sistema de medidas ya apuntado.

Es el Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, hoy vigente, es el que por primera vez introduce en nuestra legislación un grupo de normas reguladoras del acceso de las personas con discapacidad al Empleo Público con pretensiones de sistematicidad y estabilidad, toda vez que, como se ha expuesto, hasta el momento tal regulación o era fragmentaria, o tenía una eficacia temporal restringida, normalmente, al ejercicio presupuestario en curso. Así, los mas recientes Reales Decretos aprobatorios de la Oferta Pública de Empleo de la Administración del Estado (R.D. 521/1999, de 26 de Marzo, y R.D. 117/2000, de 28 de Enero, aprobando las ofertas para 1999 y 2000, respectivamente), sólo expresan el principio genérico de no discriminación, remitiéndose a la normativa aplicable en cuanto a las medidas concretas de accesibilidad.

III. SISTEMA VIGENTE DE MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD AL EMPLEO PÚBLICO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El sistema vigente de medidas pro acceso de las personas con discapacidad al Empleo Público viene regulado, en lo sustancial, en el artículo 19 del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, si bien los artículos 26, 34, 43 y 45.4 del mismo Reglamento complementan las prescripciones del artículo 19. Tal sistema está integrado por las siguientes medidas:

— En los procesos selectivos para ingreso en Cuerpos y Escalas de Funcionarios serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes. (Artículo 19.1). Esta medida, así como todas las demás que estudiamos, también es de aplicación a las convocatorias para selección de personal laboral (artículo 34).

— Las personas con minusvalía (con independencia del grado de la misma) pueden pedir en el mismo impreso de solicitud de participación adaptaciones de tiempo y medio para la realización de las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas (artículo 19.1) e incluso en las entrevistas personales a realizar, en su caso, en el seno de los concursos específicos para la provisión de puestos de trabajo entre funcionarios (artículos 45.4). En las convocatorias ha de constar expresamente tal posibilidad, así como que la petición concreta de adaptación ha de realizarse en la solicitud de participación. No se exige a los solicitantes de adaptaciones acreditación documental de la necesidad de las mismas, pero los Tribunales o Comisiones de Selección podrán requerir informe, y en su caso, colaboración de los Órganos Técnicos de la Administración Laboral, Sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

— El conjunto de las plazas ofertadas (incluyendo, por tanto, las de Cuerpos y Escalas de Funcionarios y las de Personal Laboral) se ha de reservar un porcentaje no inferior al 3% para ser cubiertas con personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%. La opción a plazas reservadas ha de formularse en la solicitud de participación, con declaración expresa del interesado de tener reconocida la condición legal de persona con minusvalía. La acreditación de tal condición sólo ha de exigirse a posteriori, si el aspirante obtiene plaza, y mediante certificación de los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Sociales, o en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente. El Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, regula actualmente el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, determinando los órganos competentes y los baremos aplicables al efecto. No se exige especialmente a los aspirantes a plazas reservadas acreditar la compatibilidad de la minusvalía que les afecte con el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios del cuerpo o escala a que se opta, o

categoría de personal laboral, pero si se le suscitan dudas al Tribunal respecto de la capacidad del aspirante a plaza reservada para desempeñar tales funciones, podrá recabar el correspondiente dictamen de los órganos anteriormente señalados para la acreditación de la condición legal de persona con minusvalía.

— En la asignación inicial del puesto de trabajo, el órgano o la comisión de valoración competente podrán requerir, respecto a las personas que ingresaron por el cupo de reserva, dictamen sobre la compatibilidad del candidato con el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de este último, previéndose, en consecuencia, no solo adaptabilidad de las pruebas selectivas, sino del propio puesto de trabajo (artículo 26.2), adaptabilidad del puesto de trabajo que el propio reglamento prevé en los concursos para provisión de puestos de trabajo entre funcionarios, a instancias del funcionario que la necesite, y siempre y cuando no suponga una modificación exorbitante en el contexto de la organización (artículo 43).

Y finalmente, la Ley 50/1998, de 30 de Diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social estableció la exención de pago de la tasa de derechos de examen a favor de las personas con discapacidad igual o superior al 33%.

IV. LA INCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD EN LAS BASES DE LAS CONVOCATORIAS DE PRUEBAS SELECTIVAS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Las medidas que venimos comentando se ven reflejadas en la mayoría de las bases de las convocatorias de pruebas selectivas realizadas por la Administración General del Estado, especialmente en las de selección de personal funcionario, que a su vez, tanto en número de convocatorias como en el número de plazas que comprenden son muy superiores a las de selección de personal laboral. No obstante tal inclusión no se hace siempre de la misma forma y, en ocasiones, la forma en que se hace olvida aparentemente el fin inicial de las medidas, que no es otro, como se expuso en la introducción, que cumplir el mandato constitucional de proteger especialmente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, removiendo los obstáculos que impidan la plenitud en su disfrute. Así, en ocasiones las bases están redactadas con un cuidado exquisito, limitándose a informar a los aspirantes con discapacidad cuales son sus derechos y como han de ejercerlos, mientras otras parecen más bien imponer obligaciones que reconocer derechos.

A modo de ejemplo, la posibilidad de solicitar adaptaciones, en general recogida en las bases, figura frecuentemente de alguna de estas dos formas, a todas luces muy diferentes:

— “Los aspirantes con minusvalía *podrán* indicar en el recuadro n.º x el porcenta-

je de minusvalía que tengan acreditado y *solicitar*, expresándolo en el recuadro n.º x, las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de los ejercicios en que esta adaptación sea necesaria”. Se configura claramente como una opción del aspirante con minusvalía, que si no desea disfrutar de adaptaciones, no tiene porqué hacer constar que está afectado por una discapacidad.

— “Los aspirantes con minusvalías *deberán* indicarlo en la solicitud, para lo cual se utilizará el recuadro n.º x de la misma. Así mismo *deberán solicitar*, expresándolo en el recuadro n.º x, las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de los ejercicios en que esta adaptación sea necesaria”. Esta redacción, por desgracia frecuente, impone sin fundamento alguno la obligación de hacer constar la minusvalía que eventualmente afecte al aspirante, y además, no respeta, al menos formalmente, la autonomía de voluntad del aspirante para solicitar adaptaciones o no hacerlo.

También la posibilidad de optar a plazas reservadas se expresa en las bases de las convocatorias con tenores bien diferentes, como los siguientes:

— “Los aspirantes con minusvalía igual o superior al 33% *que deseen participar en las pruebas selectivas por el cupo de reserva*, deberán indicarlo en el recuadro n.º x de la solicitud”, formulación que recoge la letra y el espíritu de la legislación antes descrita.

— “Estos requisitos (*sin que se especifiquen cuales, pues el párrafo precedente se refiere a las adaptaciones*) también *deberán ser cumplimentados*, en su caso, por los aspirantes con minusvalía con grado de discapacidad igual o superior al 33% a que se refiere la base x (*base que establece la reserva, pero sin indicar que es opcional*). Estos aspirantes tendrán que declarar expresamente en las solicitudes de participación que poseen la condición de discapacidad arriba indicada.” Afortunadamente, esta redacción, que parece convertir en obligatorio lo que ha de ser opcional, está siendo desplazada progresivamente del texto de las convocatorias por la transcrita en el párrafo anterior.

También en lo relativo a la aportación de acreditaciones encontramos tratamientos muy diversos en las diferentes bases de convocatorias. Así, alguna exige acreditar la condición legal de persona con minusvalía (de grado igual o superior al 33%) e incluso lo exigen dos veces (la primera al entregar la solicitud, si desea eximirse del pago de tasas, lo que parece lógico, y la segunda al superar el proceso selectivo, lo que no lo es en absoluto), mientras en el polo opuesto, otras convocatorias exigen tal acreditación solamente a los aspirantes con minusvalía de grado igual o superior al 33% *que hayan optado a plazas reservadas*, salvo que lo hayan acreditado con anterioridad (al presentar la solicitud, para eximirse del pago de tasas), opción que parece la mas adecuada a la legalidad y al sentido común. Alguna convocatoria no exige acreditar tal condición a pesar de que comprende plazas reservadas, lo que

tampoco se ajusta a la legislación vigente. Igualmente diverso es el tratamiento dado por las bases a las acreditaciones de compatibilidad, que en ocasiones se exige a los aspirantes con minusvalía y no al resto de los aspirantes, lo que no tiene soporte legal alguno, como expon-dremos a continuación.

A riesgo de ser reiterativo, y recordando el principio de trato igualitario a los aspi-rantes con minusvalía en relación con los demás aspirantes tanto en la admisión a los proce-sos selectivos (artículo 19.1 del Real Decreto 364/95, Reglamento General de Ingreso) como en la realización de las pruebas selectivas, sin perjuicio de las adaptaciones (artículo 19.3 del mismo Reglamento), a continuación exponemos el reflejo que, a nuestro entender, han de tener las medidas que antes hemos comentado en las bases de las convocatorias:

— Respecto a las adaptaciones, es claro que constituyen un derecho de los aspiran-tes con minusvalía (“se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten”: ar-tículo 19.1 del reiterado reglamento), así como que en las convocatorias ha de constar expre-samente *la posibilidad* de solicitarlas, así como la forma de solicitarlas: en la misma solici-tud de participación. En sentido negativo, también es claro que no es exigible para disfrutar de adaptaciones ninguna condición legalmente reconocida, porcentaje de minusvalía, ni acreditaciones al respecto, previéndose únicamente la posibilidad de que los órganos selec-tivos requieran informe e incluso colaboración a los órganos técnicos competentes.

— Respecto a la participación por el turno de reserva, también se configura clara-mente como una opción del aspirante, que ha de formularse precisamente en la solicitud de participación en la convocatoria (“la opción a las plazas reservadas...” artículo 19.2 del re-glamento de ingreso) destinada “para quienes tengan la condición legal de personas con minusvalía” en los términos del artículo 19.2 ya mencionado), o en otras palabras, para “per-sonas con discapacidad de grado igual o superior al 33%” (en los términos expresados en la disposición adicional decimonovena introducida por la Ley 23/1988 en la Ley 30/1984), con-dición que han de acreditar sólo si obtuvieran plaza, es decir, al final del proceso selectivo, cuando el mismo ya ha sido evaluado. Tal acreditación no es exigible, por tanto, a aspiran-tes que no opten a plaza reservada, aunque porten una minusvalía de cualquier grado, aún superior al 33%.

— La disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, que introdujo la reserva obligatoria de no menos del 3 % del conjunto de plazas a cubrir, remitía al desarro-llo reglamentario posterior la acreditación de la compatibilidad de la minusvalía con el des-empeño de las tareas y funciones correspondientes, y el reglamento que lo ha desarrollado, el general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, Real Decreto 364/95, ha establecido tal acreditación sólo para los casos en que se susciten dudas al órga-no selectivo *respecto de la capacidad del aspirante por el cupo de plazas reservadas* para el

desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios o trabajadores del Cuerpo, Escala o categoría profesional a la que se opta, pudiendo entonces recabar el correspondiente dictamen de los órganos competentes. *En resumen, tal acreditación siempre se produce a instancias del Tribunal, en caso de que se le planteen dudas al respecto, sólo en referencia a los aspirantes a plaza reservada y en ningún otro caso, salvo que como requisito general de admisión a las pruebas –normalmente formulado en sentido negativo: “no padecer limitación síquica o física que sea incompatible con el ejercicio de las correspondientes funciones” (para funcionarios) o “tareas” (para personal laboral)– sea exigido a todos los aspirantes seleccionados, al igual que el resto de los requisitos generales (por ejemplo, determinada edad, titulación o nacionalidad).*

— De lo anterior se deduce que los aspirantes con minusvalía que no soliciten adaptaciones ni opten a plazas reservadas no tienen porqué hacer constar su condición, ni por lo tanto, acreditarla, pues han de ser admitidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes; igualmente es claro que los aspirantes con minusvalía que deseen contar con adaptaciones de tiempo o medios lo único que han de hacer es pedirla, ocupándose el órgano selectivo, por sí mismo o con el apoyo de especialistas, de evaluar su necesidad, y, en su caso, su intensidad (por ejemplo, más o menos tiempo para la realización de la prueba), sin que sea exigible acreditación alguna al respecto, que sin embargo, si es exigible a los aspirantes con una minusvalía de grado igual o superior al 33% *que opten a plaza reservada* (y no a otros), que han de acreditar, precisamente, que reúnen tal condición (y no otra), y ello una vez superado el proceso selectivo (y no en otro caso ni momento, salvo que deseen acogerse a la exención del pago de tasas de examen, que exige la misma condición, a acreditar al formalizar la solicitud de participación en el proceso selectivo).

**NORMATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA
DE ACCESO A SU FUNCIÓN PÚBLICA, CON ESPECIAL
REFERENCIA, EN SU CASO, A LAS RELATIVAS AL ACCESO AL
EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Andrés Fernández-Cuervo Arroyo

I. CRITERIOS DE ENUMERACIÓN

Dada la multiplicidad y diversidad de las normas emanadas sobre la materia en cuestión en las diecisiete Comunidades Autónomas que configuran el Estado español, bajo esta rúbrica se detallan los criterios que se han empleado para la ordenación y enumeración de aquéllas, que, *mayoritariamente*, responden a los siguientes parámetros:

— La generalidad y el rango de las normas sobre Función Pública, más que a su cronología.

— La normativa sobre bases generales de convocatorias, así como sobre designación y funcionamiento de los órganos de selección (Tribunales y Comisiones Permanentes).

— La reglamentación de la selección del personal funcionario de los Cuerpos y Escalas de las respectivas Comunidades Autónomas así como del estatutario, y, en su caso, de la provisión de los puestos de trabajo.

— Las normas específicamente dirigidas a las personas con minusvalía o discapacidad, así como las que regulan su participación y selección, con explicitación de sus notas o rasgos principales.

— Las normas sobre selección del personal interino o laboral.

— Por último, las disposiciones aprobatorias de la Oferta de Empleo Público para el año 2001, resaltando, en su caso, las novedades relativas a la determinación del porcentaje de plazas asignadas al cupo de reserva.

II. ESPECIFICACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Andalucía

* *Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía* (BOJA del 28, n.º 112), modificada por numerosas Leyes posteriores sin verdadera relevancia a los efectos que son objeto de consideración.

* *Decreto 214/1997, de 23 de septiembre, sobre Normas de Ingreso en Cuerpos y Especialidades.*

* *Decreto 136/2001, de 12 de junio (BOJA n.º 80, de 14 de julio), por el que se regulan los sistemas de selección del personal estatutario y de provisión de plazas básicas en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.*

* *Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (BOE de 5 de mayo).* Es una Ley integral que regula diversos aspectos: educación, salud, accesibilidad urbanística, transporte, integración laboral y de función pública, etc. Establece, entre otros extremos, el 3% de reserva del conjunto de las plazas vacantes de la oferta de empleo público. Prevé la concesión de adaptaciones, la acreditación de las condiciones de aptitud, la exención parcial de pruebas o modulación de las mismas, así como la reserva de plazas dentro de cualquiera de los sistemas de acceso.

* *Decreto 38/1991, de 19 de febrero, sobre Acceso y provisión de puestos de trabajo de personas con minusvalía (BOJA de 30 de marzo, n.º 23).* Recoge la reserva del 3% de las vacantes y se fija como objetivo conseguir el 2% de los efectivos reales de la Administración de la Comunidad Autónoma. Además de establecer las adaptaciones en la realización de las pruebas, contempla, asimismo, la posible adaptación del puesto de trabajo adjudicado. En cuanto a la acreditación de las condiciones personales de aptitud, dispone que se realizará mediante dictamen vinculante expedido por los órganos competentes del Instituto Andaluz de Servicios Sociales, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

* *Decreto 92/2001, de 3 de abril (BOJA n.º 41, de 7 de abril), de Oferta de Empleo Público para el año 2001.* Del total de plazas para administración general, reserva el 4% para personas con minusvalía y en la administración educativa establece que la reserva será como mínimo del 3%.

Aragón

* *Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, Texto Refundido aprobado por Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero (BOCA de 1 de marzo).* En su Disposición Adicional 6.^a se establece que los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales serán admitidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, a las convocatorias para el acceso a la Administración de la Comunidad cuando acrediten la aptitud necesaria para el desempeño de la función. Prevé la concesión de adaptaciones para la realización de las pruebas, siempre que no desvirtúen su contenido ni impliquen reducción ni menoscabo del nivel de suficiencia exigible en las mismas. Finalmente, recoge la reserva del 3% para alcanzar el objetivo del 2% de los efectivos totales de la Comunidad Autónoma. Esta Ley ha sido modificada en alguno de sus preceptos por la Ley 12/1996, de 30 de diciembre; en concreto en lo relativo a la configuración de los Tribunales.

* *Decreto 122/1986, de 19 de diciembre (BOCA del 29, n.º 132), sobre Regulación del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma.* Señala que la selección del personal para acceso a los Cuerpos de funcionarios de la Administración de la Comunidad se efectuará por el sistema de oposición. La selección del personal laboral se llevará a cabo mediante los sistemas de concurso o concurso oposición, según convenga por la naturaleza de la capacitación que se requiera en cada caso por el contenido del puesto de trabajo respectivo. Las convocatorias harán constar los requisitos o condiciones que deben reunir o cumplir los aspirantes. Para tomar parte en las pruebas, bastará con que los aspirantes manifiesten en sus instancias que reúnen todos y cada uno de los requisitos de admisibilidad exigidos, referidos a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de las solicitudes. La justificación documental de tales requisitos se realizará por quienes resulten seleccionados.

* *Decreto 72/2001, de 10 de abril (BOA n.º 44, de 16 de abril), de Oferta de Empleo Público de personal docente no universitario para 2001.* Establece una reserva total del 3% de las plazas ofertadas para personal con minusvalía.

Principado de Asturias

* *Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública del Principado de Asturias (BOPA del 30, n.º 300), modificada por las Leyes 4/1991, de 4 de abril (BOPA del 17, n.º 87) y 4/1996, de 13 de diciembre (BOE de 7 de febrero de 1997),* suspendida esta última en su vigencia por el Tribunal Constitucional. En su Disposición Adicional Cuarta establece que el Derecho estatal será aplicable con carácter supletorio en lo no pre-

visto en la Ley y normas de inferior rango dictadas en materia de función pública por los órganos competentes de la Administración del Principado.

* *Decreto 68/1989, de 4 de mayo (BOPA de 13 de junio, n.º 136), aprueba el Reglamento de selección e ingreso del personal de la Administración del Principado.* Señala que para ser admitido en una convocatoria, bastará la manifestación en la solicitud de que se reúnen todos los requisitos exigidos para concurrir, referidos a la fecha de conclusión del plazo de presentación. Como no prevé ninguna especificación sobre el tema de la participación de discapacitados, adaptaciones, etc, habrá de estarse a la normativa estatal en la materia (Ley 23/1988 y Real Decreto 364/1995).

* *Convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma, aprobado por Acuerdo de 3 de marzo de 1997 (BOPA del 22 de mayo, n.º 117).* En el mismo se señala que en las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantiza, en todo caso, una reserva del 3% de las plazas laborales previstas para personal minusválido.

Islas Baleares

* *Ley 2/1989, de 22 de febrero, de Ordenación de la Función Pública (BOCAIB de 28 de marzo, n.º 38), modificada, entre otras, por las Leyes 1/1995, de 28 de febrero, 10/1995, de 20 de diciembre, y 9/1997, de 22 de diciembre, sin incidencia en el tema objeto de consideración.* Su art. 44 dispone que debe reservarse al menos un 2% global de la oferta anual de empleo para los disminuidos con el fin de hacer efectiva la política de integración. A tal efecto, se prevé que el Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente el sistema por el cual estas personas pueden acceder a prestar servicios en la Administración autonómica. El art. 55 establece como requisito para ser admitido en las pruebas selectivas el de no padecer enfermedad ni disminución física o psíquica que impida el cumplimiento de las funciones correspondientes, sin perjuicio de lo que prevé el art. 44.

* *Decreto 52/1999, de 30 de abril, regula el acceso a la Administración de personas con discapacidades (BOCAIB de 11 de mayo, n.º 60).* Establece una reserva no inferior al 5% sobre el cómputo global de las vacantes de la oferta de empleo público; prevé la concesión de adaptaciones tanto en la realización de las pruebas como en los puestos de trabajo adjudicados; crea la Comisión para la integración de personas discapacitadas en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB) y se fija el objetivo de alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma. Regula la acreditación de la compatibilidad, a través del dictamen expedido por los órganos competentes y que deberá ser emitido con anterioridad al inicio de las pruebas y habrá de certificar que están en condiciones de cumplir las tareas fundamentales del puesto de traba-

jo a que aspiren, mediante si procede, a juicio de la Administración, las adaptaciones necesarias de las pruebas de acceso. Igualmente, regula la acreditación de la condición de discapacitado de grado igual o superior al 33% que se realizará mediante certificación de los órganos competentes, una vez superadas las pruebas selectivas correspondientes. Por último, el Decreto señala que las convocatorias de personal funcionario interino y laboral no permanente reservarán un cupo mínimo del 2% de las vacantes. Particular relevancia reviste la declaración que contiene el Decreto en el sentido de que el Gobierno Balear adoptará cuantas medidas favorezcan la preparación de las personas con discapacidad para el acceso al empleo público, a través de la impartición de acciones formativas, teóricas y prácticas, bien directamente o mediante convenios de colaboración con entidades y asociaciones de personas discapacitadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma

* *Decreto 16/2001, de 2 de febrero (BOCAIB n.º 18, de 10 de febrero), de Oferta de Empleo Público del personal funcionario de administración general y especial al servicio de la Comunidad Autónoma, para el año 2001. Establece una reserva del 5% del global de la oferta para personal con minusvalía.*

Canarias

* *Ley 2/1987, de 30 de marzo, de Normas Regulatoras de la Función Pública (BOC de 3 de abril, n.º 40). En su art. 79 dispone que se dictará una reglamentación para el acceso de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales a la prestación de servicios en la Administración Pública, previéndose la reserva de un 2% como mínimo de la oferta de empleo público.*

* *Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección del personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de Salud (BOCAC n.º 92, de 17 de julio). Señala que la Oferta de Empleo Público se realizará conjunta o separadamente con las restantes Ofertas de la Comunidad Autónoma, reservándose un 3% de las plazas para personal minusválido.*

* *Decreto 48/1998, de 17 de abril (BOC de 1 de mayo, nº 53), sobre provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

* *Decreto 43/1998, de 2 de abril, sobre sistema de acceso de las personas con minusvalía para la prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y las medidas de fomento para su integración laboral.*

Dicho Decreto distingue entre la **conurrencia abierta** al sistema de acceso al empleo público y la **conurrencia por vía de reserva**. En el primer caso, las personas con minusvalía física, psíquica o sensorial accederán a los puestos de trabajo públicos en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos, sin que puedan ser excluidos por tales causas. A tal fin, un equipo multiprofesional habrá de certificar que están en condiciones de cumplir las tareas fundamentales de los puestos de trabajo a que aspiran mediante, si procede, a juicio de la Administración, las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y de las pruebas de acceso, y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En el segundo supuesto, las personas con minusvalía de grado igual o superior al 33%, según la valoración realizada por el equipo multiprofesional, cuando su capacidad sea suficiente, según dicho órgano, para efectuar las tareas fundamentales del puesto de trabajo al que aspiran, pueden acceder con carácter exclusivo entre ellas al empleo público por la vía de reserva prevista en el art. 79 de la Ley 2/1987. A tales efectos, las condiciones generales mínimas físicas, psíquicas o sensoriales imprescindibles para ejecutar las tareas fundamentales de cada grupo o categoría, se especifican en el anexo al Decreto. Las plazas vacantes de la oferta de empleo público que hayan de ser ocupadas por funcionarios y personal laboral, estarán sujetas en un 3% de su cuantía global a reserva para su provisión por estas personas. Las personas con minusvalía que se acojan a cualquiera de los dos sistemas de concurrencia tienen que acreditar, previamente a la realización material de las pruebas, mediante certificación vinculante del equipo multiprofesional, que cumplen las condiciones adecuadas, especificando asimismo en dicho documento el tipo de adaptación funcional necesaria para la correcta realización de las pruebas y para la posterior realización del trabajo. El cupo de reserva tendrá que aplicarse globalmente a todos los grupos de Cuerpos y Escalas de funcionarios y a todas las categorías laborales existentes y del personal docente y estatutario, cuando las necesidades organizativas lo permitan. Las plazas reservadas no cubiertas por los aspirantes con minusvalía, por no superar la calificación mínima, serán acumuladas al turno libre. En lo que respecta a la selección del personal interino y laboral temporal, la misma estará sujeta a la reserva de un mínimo del 3% de los puestos de trabajo de cada Departamento, para empleo de las personas que tengan grado de disminución igual o superior al 33% y cumplan los demás requisitos legales, siempre que no sea necesaria la adaptación funcional del puesto. Los aspirantes con minusvalía se someterán a las mismas pruebas selectivas que el resto de los aspirantes, y han de demostrar su capacitación superando la calificación mínima establecida con carácter general en cada convocatoria

* *Decreto 99/2001, de 2 de abril (BOCAC n.º 44, de 9 de abril), de Oferta de Empleo Público para el año 2001 correspondiente a los Cuerpos de funcionarios docentes no universitarios.* Establece una reserva del 3% para personas con minusvalía.

Cantabria

* *Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Regulación de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional (BOC de 1 de abril, n.º 4, extra), que deroga la de 7 de julio de 1986.* En su art. 49.1 dispone que se desarrollará reglamentariamente el sistema de acceso a la Administración de la Comunidad Autónoma de las personas con minusvalía física, así como que para la efectividad de este derecho se reservará un 3% global de la oferta de empleo público a este colectivo. Hasta el presente no se ha cumplido dicho desarrollo reglamentario.

* *Decreto 47/1987, de 2 de julio, sobre Procedimientos de ingreso en la Administración autónoma de Cantabria (BOC de 15 de julio).* En su art. 1 declara que no es aplicable al sistema de promoción interna, sólo al de ingreso y señala que se aplicará supletoriamente la reglamentación estatal. Este es el caso, dado que, por su antigüedad, no contempla este Decreto las prescripciones sobre discapacidad que contiene la normativa estatal. Por lo que respecta a la promoción interna, al no haberse dictado reglamentación propia, será aplicable con carácter supletorio la estatal.

* *Decreto 23/2001, de 20 de marzo, de Oferta de Empleo Público para el año 2001 correspondiente a los Cuerpos docentes (BOC n.º 59, de 26 de marzo).* Señala que, para el personal con minusvalía, se reservará en las convocatorias el porcentaje de plazas que corresponda según la normativa aplicable en cada caso.

Castilla y León

* *Decreto Legislativo 1/1990, de 25 de octubre, aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública (BOCYL del 30, n.º 210), modificada por las Leyes 11/1997, 13/1998 y 6/1999, de 26, 23 y 27 de diciembre, respectivamente, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas (BOCYL de 31, 30 y 30 de diciembre de los años citados, respectivamente).*

En su art. 40 c), exige “Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones”, frente a la fórmula anterior de “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”. En el mismo art. se establece la reserva del 3% de las vacantes de la oferta global de empleo público para este personal. Prevé también la concesión de adaptaciones tanto para la realización de las pruebas como de los cursos de formación pertinentes.

* *Decreto 67/1999, de 15 de abril, aprueba el Reglamento general de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios (BOCYL del 19, n.º 72).*

Extiende al 5% las vacantes reservadas para el turno de minusválías de la oferta global de empleo. Reitera el requisito de poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones y, en su art. 21, reproduce prácticamente el contenido del art. 19 del Reglamento estatal, salvo la admisión condicional de los aspirantes sobre los que se plantee alguna duda acerca de su compatibilidad. Regula, igualmente, la promoción interna, la selección del personal interino y del laboral.

* *Resolución de 29 de diciembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, sobre publicación del I Convenio colectivo para el personal laboral (BOCYL de 12 de enero de 1999, n.º 6)*. Recoge también para este personal la reserva del porcentaje no inferior al 5% de la oferta global de empleo público; prevé adaptaciones y la acumulación de las plazas no cubiertas a promoción interna y al turno libre. Como sistema habitual de selección, se utilizará el concurso-oposición.

* *Decreto 99/2001, de 29 de marzo (BOCYL n.º 65, de 30 de marzo), de Oferta de Empleo Público para el año 2001*. Establece que se reservará un porcentaje no inferior al 5% de las vacantes para personal minusválido.

Castilla-La Mancha

* *Ley 3/1998, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM del 27, n.º 53), modificada por Ley 1/1999, de 4 de marzo (DOCM del 20, n.º 15)*. En su Disposición Adicional Novena, adicionada por la Ley 1/1999, establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales. Reconoce la posibilidad de solicitar adaptaciones. Y como novedad específica señala que, con independencia de lo anterior, la Administración podrá crear puestos singulares reservados a personas con discapacidad psíquica superior al 25%, y a personas con otra discapacidad superior al 45%. El acceso de estas personas se efectuará por un turno separado e independiente del correspondiente a la oferta de empleo público. Quienes accedan por este turno, tanto de forma temporal como definitiva, no podrán desempeñar puestos que no hayan sido clasificados, previos los informes correspondientes, como de adscripción exclusiva para discapacitados.

* *Ley 7/2001, de 28 de junio, de Selección de Personal y Provisión de Puestos de Trabajo (DOCM de 17 de julio)*. Señala entre los requisitos exigidos para acceso a la Función Pública de la Comunidad la de “No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las funciones correspondientes”.

* *Ley 12/2001, de 29 de noviembre (BOE de 8 de febrero de 2002), de Acceso de las Personas con Discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.* Reitera el establecimiento en las ofertas de empleo público de un cupo de reserva del 5%; instituye un turno independiente y exclusivo de las personas con discapacidad para el acceso a la Función Pública de la Comunidad Autónoma; la creación de puestos de trabajo singulares dentro de la Relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, de adscripción exclusiva a las personas con discapacidad; por último, regula el Consejo Asesor para el Acceso al Empleo Público de Personas con Discapacidad.

* *Resolución de la Consejería de Industria y Trabajo de 19 de octubre de 1995, sobre el III Convenio colectivo para personal laboral de la Comunidad Autónoma (DOCM del 27, n.º 53).* En el mismo se señala que la selección se realizará a través del concurso-oposición, oposición o concurso, por este mismo orden y respetando los principios constitucionales y legales. Los procedimientos de selección se regirán por las bases de la respectiva convocatoria, las cuales se ajustarán a la normativa administrativa que regule la materia. Finalmente, se establece un cupo de reserva no inferior al 3% del global de las plazas ofertadas para dichas personas con discapacidad del grado indicado.

* *Decreto 98/2001, de 20 de marzo (DOCM n.º 36, de 23 de marzo), de Oferta de Empleo Público para 2001.* Establece una reserva del 5% del total de las vacantes ofertadas a favor del personal con minusvalía.

Cataluña

* *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 materia de Función Pública (DOGC de 3 de noviembre, n.º 2.509).* Su art. 26 contempla la implementación de las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. *La Ley 4/2000, de 26 de mayo, de Medidas Fiscales y Administrativas (DOGC n.º 3.149, del 29),* modifica dicho Decreto Legislativo 1/1997 y **fija una reserva de hasta el 5% de las vacantes para personas con discapacidad**, en sustitución del 3% previsto inicialmente, con la finalidad de alcanzar el 2% de la plantilla. Prevé, además, que el desarrollo reglamentario del tema contemplará la acreditación de las condiciones personales de aptitud, la concesión de adaptaciones y el establecimiento de un derecho preferente para escoger las vacantes, en su caso, en el turno respectivo de quienes accedan a la condición de funcionarios por la vía de reserva. Por último, su art. 45 d), señala entre los requisitos para ser admitido en las pruebas de selección “Cumplir los requisitos para ejercer las funciones que dentro del cuerpo y escala puedan serle encomendadas conforme a lo previsto reglamentariamente”.

* *Decreto 28/1986, de 30 de enero, sobre Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad (DOGC de 7 de marzo).* En su art. 21 señala que, junto con la solicitud de participación en las pruebas, las personas disminuidas deberán presentar, antes del inicio de las pruebas, un certificado de un equipo multiprofesional que acredite la posibilidad de llevar a cabo las tareas propias de las plazas a proveer. Por lo que respecta al personal laboral, señala que el sistema de selección normal será el concurso, igual que para el personal interino y el laboral no permanente.

* *Decreto 66/1999 de 9 de marzo (DOGC del 18, nº 2850), regula el acceso a la Función Pública de las personas con discapacidad y los equipos de valoración multiprofesional.* Reitera la reserva del 3% de las vacantes para alcanzar el 2% de los efectivos totales. Regula los equipos multiprofesionales y establece el contenido de sus dictámenes.

Distingue dos procedimientos en relación con la acreditación de condiciones por parte de las personas con discapacidad en el acceso a la función pública: **los que quieran acceder por la vía de reserva**, que deberán presentar al Tribunal u Órgano de selección un dictamen vinculante de sus condiciones psíquicas, físicas o sensoriales, expedido por el equipo multiprofesional competente, que ha de ser emitido antes del comienzo de la primera prueba selectiva; **y los que quieran acceder por otros turnos**, ésto es, sin necesidad de acreditar sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales antes del comienzo de las pruebas, sin perjuicio de que superado el proceso selectivo, al presentar la documentación para el nombramiento o contratación, hayan de acreditar, igual que el resto de los aspirantes, su capacidad para desarrollar las funciones del puesto de trabajo y prestar el servicio público correspondiente. Se contempla la solicitud de adaptaciones y la concesión de las que procedan siempre que no comporten un excesivo coste. Finalmente, dispone que los discapacitados que superen las pruebas por la vía de reserva tienen el **derecho preferente** a elegir vacantes en el turno respectivo, en el caso de que la asignación se haga por orden de puntuación obtenida en el proceso selectivo y de acuerdo con lo que disponga el dictamen del equipo multiprofesional en cuanto a su capacidad para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. El contenido de los dictámenes de tales equipos comprenderá: la determinación del grado de disminución; el cumplimiento de las condiciones de aptitud personal en relación con el puesto de trabajo; la necesidad de adaptaciones de tiempo y medios materiales para la realización de las pruebas; la necesidad de adaptación del puesto de trabajo y por último, la existencia de dificultades de integración laboral y de autonomía personal.

* *Resolución de 5 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, sobre Acuerdo General de condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalidad de Cataluña (DOGC nº. 3.226, del 15), dispone que en las ofertas públicas de ocupación se reservará el 5% de las plazas a personas con disminución.*

* *Resolución de 16 de noviembre de 2000, del Departamento de Trabajo, sobre Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalidad de Cataluña, para el período 2000-2003 (DOGC de 21 de febrero de 2001, n.º 3.332).* Al respecto señala que el sistema general será el concurso-oposición. También aquí se establece la reserva hasta de un 5% del global de las plazas para el personal minusválido.

Extremadura

* *Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública (DOE del 27, n.º 5, extraordinario), modificada por la Ley 5/1995, de 20 de abril, de Modificación parcial y urgente del citado Texto Refundido (DOE de 9 de mayo, n.º 54).* El art. 21, en su nueva redacción, dispone que para ser admitido a las pruebas selectivas será necesario “Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de los puestos a que se aspira”. Por último, la Disposición Adicional 10, establece la reserva del 3% para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% con el objetivo de alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma.

* *Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, modificado por el Decreto 65/2000, de 4 de abril, aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Comunidad (DOE de 2 de enero de 1996, n.º 1).* En su art. 14 recoge, reproduciéndolo, el art. 19 del Reglamento estatal (Discapacidades). Y en su art. 28 dispone que las medidas relacionadas con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad serán también aplicables a la selección del personal laboral.

* *Decreto 43/1996, de 26 de marzo, aprueba el Reglamento General de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional (DOE del 30, n.º 37).*

* *Decreto 32/2001, de 6 de marzo (DOE nº 30, de 13 de marzo), de Oferta de Empleo Público para el año 2001.* Establece una reserva no inferior al 3% para personas con discapacidad.

Galicia

* *Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la Función Pública de Galicia (DOG de 30 y 31 de mayo y 1 de junio, n.ºs 101, 102 y 104), modificada por Leyes 4/1991, de 8 de marzo (DOG del 13, n.º 51), y 3/1995, de 10 de abril (DOG del 20, n.º 76).* La primera de las Leyes citadas, la 4/1991, añade a la 4/1988, una Disposición Adicional, la Séptima, que reproduce el

contenido de la D.A. decimonovena de la Ley estatal 23/1988; por consiguiente, establece la reserva del 3% de las vacantes con el objetivo de alcanzar el 2% de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma.

* *Decreto 95/1991, de 20 de marzo (DOG del 25, n.º 58), aprueba el Reglamento de selección de personal.* Señala que el sistema normal de ingreso será el de oposición y que las convocatorias establecerán los requisitos o condiciones que deben reunir los aspirantes.

* *Decreto 93/1991, de 20 de marzo (DOG del 25, n.º 58), aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, promoción profesional y promoción interna.* Respecto de esta última señala que los aspirantes con alguna discapacidad que participen en una prueba selectiva por promoción interna, deberán indicarlo en la solicitud, aportando la documentación oportuna y precisando las adaptaciones de tiempo y medios necesarios para la realización de las pruebas.

* *Convenio colectivo para 1994, aprobado por Resolución de 19 de diciembre de 1994 (DOG del 28, n.º 249), de la Consejería de Justicia, Interior y Relaciones Laborales.* En el mismo se establece que el acceso a la condición de personal laboral fijo se realizará, previa convocatoria pública, mediante concurso-oposición.

* *Decreto 122/2001, de 18 de mayo (DOG del 1 de junio, n.º 106), de Oferta de Empleo Público para el año 2001;* señala que la opción a plazas reservadas se indicará en la solicitud, que las pruebas se realizarán en condiciones de igualdad con los aspirantes de libre acceso, sin perjuicio de las adaptaciones que correspondan. Y, por último, establece que una vez superado el proceso selectivo y antes del nombramiento, la Administración podrá requerir, respecto de las personas que accedan por la cuota de plazas reservadas, dictamen del órgano competente sobre la compatibilidad del candidato para el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de este último. Establece la reserva del 3% de las vacantes afectadas para el personal con minusvalía.

Madrid

* *Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (BOCM del 24).* En su art. 20 señala que en las convocatorias para los diferentes procesos selectivos se harán constar, entre otros, los requisitos exigidos a los candidatos para participar en cada uno de los procesos selectivos, que deberán acreditarse en todo caso antes de la toma de posesión o de la formalización del correspondiente contrato. El art. 23 dispone que el Reglamento para la selección del personal de la Comunidad Autónoma –no dictado aún– regulará los diferentes sistemas de selección.

* *Orden 1285/1999, de 11 de mayo (BOCM del 14, n.º 113), aprueba las instrucciones relativas al funcionamiento y actuación de los Tribunales de selección.* En su art. 52, señala que el Tribunal determinará el nivel mínimo exigible para la superación de las diferentes pruebas, haciéndolo de manera independiente para cada turno de provisión. Y su art. 53, determina que cuando la convocatoria hubiera distribuido las plazas entre los diferentes turnos, la valoración de los aspirantes se realizará por separado para cada turno: primero, promoción interna; segundo, cupo de reserva de discapacitados y, tercero, libre.

* *Acuerdo de 17 de febrero de 2000, del Consejo de Gobierno (BOCM n.º 50, del 29).* Aprueba el Acuerdo, de 15 de febrero, de la Mesa Sectorial de Negociación de condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos. Establece que del total de vacantes se reservará el 50% a promoción interna y el 50% para el turno libre; de éste último se detraerá el 5% para personas con discapacidad.

* *Decreto 172/1996, de 28 de noviembre (BOCM de 9 de diciembre, n.º 293).* Regula la selección de los interinos a través de lista de espera.

* *Decretos 53/2000, de 23 de marzo (BOCM n.º 92, de 18 de abril) y 51/2001, de 26 de abril (BOCM n.º 99, del 27), que aprueban, respectivamente, las Ofertas de Empleo Público para 2000 y 2001, eleva al 5% las plazas que se reservan a las personas con minusvalía.*

* *Ley 6/2000, de 19 de mayo (BOE de 7 de julio).* Exime del abono de las tasas por derechos de examen para la selección de personal al servicio de la Comunidad a las personas con discapacidad igual o superior al 33%.

Región de Murcia

* *Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero (BORM n.º 85, de 12 de abril), aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia.* Señala que para ser admitido a las pruebas selectivas para funcionario se requerirá “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”. Establece que en las ofertas se establecerá un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas por personal minusválido, de modo que progresivamente se alcance un 2% de los efectivos. Dispone que reglamentariamente se desarrollará el sistema mediante el cual podrán acceder a prestar servicios en la Administración las personas disminuidas. En todo caso señala que la citada reglamentación: *determinará* las condiciones necesarias para poder desempeñar las funciones propias de los puestos de trabajo; *establecerá el mínimo que habrá de exigirse a*

las personas disminuidas en las pruebas de selección, y establecerá los criterios de evaluación de la posibilidad de desarrollar en condiciones suficientes las tareas a las que se aspira por parte del disminuido, evaluación que se realizará por un equipo multiprofesional.

* *Orden de 15 de junio de 1998 (BORM del 26, n.º 145). Aprueba las Bases Generales que regirán las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Regional.* Como fórmula de admisión a las pruebas se recoge que se requerirá “Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones” y señala que para participar por el turno de minusválidos, hay que tener reconocida una minusvalía igual o superior al 33%. Igualmente, especifica que la participación por el cupo de reserva se hará constar en las solicitudes así como las adaptaciones que se precisen. Por último, señala que los aspirantes que superen las pruebas y hayan participado por el turno de minusvalía, acreditarán la posesión del grado de minusvalía igual o superior al 33% mediante certificación de los órganos competentes de la Administración Regional de Murcia o sus análogos de otras Comunidades Autónomas. La acreditación de la compatibilidad por parte de las personas minusválidas podrá realizarse de la misma forma, mediante dictamen vinculante.

* *Decreto 68/1992, de 25 de junio (BORM del 26, n.º 147). Regula la designación y funcionamiento de los Tribunales calificadoros de las pruebas selectivas para acceso a la Función Pública Regional.*

* *Decreto 57/1986, de 27 de junio, regula el acceso a la Función Pública, promoción interna y provisión de puestos (BORM de 15 de julio, n.º 161).* Establece que las convocatorias determinarán las condiciones y requisitos que han de cumplir los aspirantes, de acuerdo con lo previsto en la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

* *Decreto 153/1993, de 30 de diciembre, sobre Acceso y provisión de puestos de trabajo a la Función Pública Regional de los Minusválidos (BORM de 22 de enero de 1994, n.º 17).* Establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3% ni superior al 5% de las vacantes, para ser cubiertas entre personas con discapacidad igual o superior al 33%, de forma que pueda alcanzarse progresivamente el objetivo del 2% de los efectivos totales. Las fracciones decimales serán redondeadas por exceso. En las convocatorias de pruebas selectivas con reserva de plaza, el cupo podrá estar incluido en el sistema de acceso libre o en el de promoción interna o bien en ambos. Dichas plazas, caso de no ser cubiertas, se acumularán a las del sistema en que se incluyó la reserva. El Decreto prevé las adaptaciones, así como la acreditación posterior de la aptitud y de la minusvalía. Dispone, asimismo, que en todas las actuaciones del Órgano convocante y de los Órganos de selección donde la publicidad de los aspirantes sea indispensable, deberá especificarse por qué sistema participan (acceso libre o promoción interna) y, dentro del sistema, si pertenecen al cupo

de reserva. Por último, señala que los aspirantes personas con minusvalía se someterán a las pruebas selectivas y demostrarán su capacitación, superando la calificación mínima establecida con carácter general.

* *Decreto 22/2001, de 9 de marzo (BORM n.º 65 de 20 de marzo), de Oferta de Empleo Público para el año 2001, para funcionarios del Cuerpo de Maestros de la Comunidad Autónoma.* No cita porcentaje concreto, pero la reserva efectiva que realiza corresponde al 3%.

Comunidad Foral Navarra

* *Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON de 1 de septiembre, n.º 107), modificado por Leyes Forales 11/1996, de 2 de julio (BON del 15, n.º 85), y 10/2001, de 24 de mayo (BOE del 9 de agosto), ambas denominadas “de Medidas relativas al Personal de las Administraciones Públicas de Navarra”.* El referido Decreto Foral señalaba que para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere “Poseer la capacidad física necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones”; la última de las Leyes Forales citadas sustituye la expresión anterior por la de “Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones”. Asimismo, viene a completar el contenido de la Disposición Adicional 7.^a, que establece la reserva del 3% de las vacantes de la oferta de empleo público para ser cubiertas por personas con incapacidad de grado igual o superior al 33%, sin fijar objetivo alguno sobre el porcentaje a alcanzar por tales personas en relación con los efectivos totales, con la adición de un nuevo párrafo. En el mismo se dispone que “El personal que tenga el grado de discapacidad citado en el párrafo anterior y obtenga plaza en una convocatoria de ingreso por cualquiera de los turnos, tendrá preferencia sobre los aspirantes del turno libre en la elección de vacantes”.

* *Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, aprueba el Reglamento de ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra (BON del 17).* Recoge la misma fórmula de admisión a las pruebas ya señalada y especifica que las pruebas de ingreso se llevarán a cabo normalmente por el sistema de oposición, así como que la selección del personal laboral fijo se atenderá a los criterios de la selección para el ingreso del personal funcionario.

* *Resolución 754/2000, de 10 de noviembre, de la Dirección General de Trabajo (BON n.º 143, del 27).* Publica el Convenio Colectivo de trabajo supraempresarial de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos (personal laboral) de Pamplona. Reserva el 3% de las plazas laborales fijas para trabajadores minusválidos.

* *Decreto Foral 16/2001, de 22 de enero (BON n.º 22, de 16 de febrero). Completa la oferta de empleo público de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos para el período 2000-2001. Establece una reserva efectiva algo superior al 4%.*

La Rioja

* *Ley 3/1990, de 29 de junio, de la Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR del 31 de julio, n.º 93). Recoge como requisito de admisión a las pruebas selectivas el de “No padecer enfermedad o defecto físico o psíquico que sea incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones”. Señala la oposición como sistema normal de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración Pública de La Rioja. Establece que se aprobará un Reglamento de ingreso. Como éste no ha visto la luz hasta el presente, rige supletoriamente el Reglamento estatal, aprobado por Real Decreto 364/1995. Finalmente, la Disposición Adicional Duodécima (Reserva de empleo a discapacitados), recoge en sus términos el contenido de la Disposición Adicional Decimonovena de la Ley estatal 23/1988. Por lo tanto, establece la reserva del 3% de las vacantes para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% de forma que pueda llegar a alcanzarse el 2% de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma.*

Comunidad Valenciana

* *Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana (DOGV del 30 de noviembre, n.º 2.637). Señala que para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere “ No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”. Regula la oferta de empleo público y prevé la reserva en la misma de plazas para personal minusválido para que pueda llegar a alcanzarse el 2% de los efectivos totales. La disposición Adicional Segunda recoge el contenido de la D.A Decimonovena de la Ley estatal 23/1988, que establece la reserva del 3% para alcanzar progresivamente el 2% de los efectivos. Otras Leyes han modificado el citado Texto Refundido, pero sin consecuencias con respecto al tema objeto de consideración.*

* *Decreto 33/1999, de 9 de marzo, aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y carrera administrativa (DOGV del 20 de abril, n.º 3.477). Señala como sistema normal de acceso el de oposición. Su art. 9 recoge en la práctica el contenido del art. 19 del Reglamento estatal (Personas discapacitadas). Ello no obstante, señala que para alcanzar el porcentaje previsto del 2% de los efectivos, con independencia del porcentaje*

de reserva que se fije en las convocatorias ordinarias, la Administración podrá realizar convocatorias extraordinarias, dirigidas exclusivamente al personal discapacitado. Prevé las adaptaciones y dispone que la participación por el cupo de reserva, tanto en las convocatorias ordinarias como extraordinarias, requerirá que las personas con minusvalía lo hagan constar expresamente en la solicitud, debiendo acreditar la compatibilidad funcional posteriormente, si obtuviesen plaza, mediante la oportuna certificación del órgano administrativo competente.

* *Orden de 22 de septiembre de 2000, (DOGV n.º 3.864, de 25 de octubre). Regula la composición y funciones de la Comisión Mixta de estudio de las discapacidades para el acceso a la Función Pública Valenciana.* Le atribuye la realización del estudio y dictamen sobre las capacidades residuales de las personas que, con la condición legal de minusvalía, participen en los procesos selectivos convocados por la Consejería, cuando se planteen dudas sobre la posibilidad de desempeño de las funciones de las plazas a que optan. Los dictámenes deberán ser motivados y serán vinculantes para el tribunal u órgano de selección, quien, a la vista del mismo, propondrá a la Dirección general de la Función Pública la resolución que proceda.

* *Convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad, publicado por Resolución de 31 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo (DOGV de 12 de junio, n.º 2.527).* Establece una reserva del 3% para alcanzar el objetivo del 2%, expresando que la selección del personal laboral se realizará con carácter general por el sistema de concurso-oposición, debiendo hacerse públicas las convocatorias en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana, junto con sus bases y programas.

* *Decreto 71/2001, de 2 de abril (DOGV n.º 3.975, de 6 de abril), de Oferta de Empleo Público de personal docente para 2001.* Establece una reserva no inferior al 3% para personal minusválido, para alcanzar progresivamente el 2% de los efectivos totales del personal docente de la Generalidad Valenciana.

País Vasco

* *Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV del 28, n.º 144), modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, de Modificación de la Ley de la Función Pública Vasca (BOPV del 18, n.º 221).* Señala que el acceso de los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo se producirá a través del sistema de oposición o mediante concurso-oposición, en tanto que la selección del personal interino y el laboral temporal se llevará a cabo por los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios constitucionales (igualdad, mérito y capacidad) y legal (publicidad). Su Disposición

Adicional Séptima regula la participación en condiciones de igualdad de los aspirantes minusválidos, siempre que reúnan las condiciones de aptitud para el desempeño de la función. Prevé la concesión de adaptaciones de tiempo y de medios siempre que no se desvirtúe el contenido de las pruebas ni se reduzca o menoscabe el nivel de aptitud exigible en la misma. Reproduce, por lo demás, el contenido de la D.A. Decimonovena de la Ley estatal 23/1988, y establece por tanto la reserva del 3% para llegar a alcanzar el objetivo del 2% de los efectivos totales.

III. VALORACIÓN GLOBAL DE LA NORMATIVA CITADA

De la consideración de las normas señaladas y, en algunos casos, comentadas, se desprende la existencia de aspectos positivos o puntos fuertes y elementos negativos o puntos débiles.

Por lo que respecta a los primeros, cabe señalar los siguientes:

* Todas las Comunidades Autónomas disponen de Ley propia reguladora de su Función Pública.

* A pesar de que la Disposición Adicional decimonovena de la Ley 23/1988, que creó el cupo de reserva de discapacitados en el ámbito estatal, no tenía carácter de básica, las Comunidades Autónomas han asumido en sus normas voluntariamente dicho precepto; en consecuencia, todas han establecido un cupo de reserva de plazas a favor de los aspirantes que posean la condición legal de personas con minusvalía (trece tienen establecido el 3%; tres, el 5% y una entre el 3% y el 5%).

* La mayoría de las Comunidades Autónomas fijan como objetivo de sus actuaciones el conseguir que el número de personas con minusvalía que acceden a la condición de funcionario llegue a representar el 2% de sus respectivos efectivos totales.

* Todas las Comunidades Autónomas contemplan la posibilidad de concesión de adaptaciones de tiempo y medios en la realización de las pruebas de selección.

* Algunas Comunidades Autónomas, como ha podido observarse en el apartado II, han elaborado normas específicas regulando el acceso a su Función Pública de las personas con discapacidad. Otras, establecen en sus normas peculiaridades en relación con las personas que tengan reconocida la condición legal de personas con minusvalía: posibilidad de turnos independientes, de convocatorias extraordinarias o exclusivas, de reserva de plazas, tanto dentro del sistema de acceso libre como del de promoción interna, de concurrencia con el

turno libre en el supuesto de haberse cubierto por tales aspirantes las plazas reservadas y, por último, de reconocimiento de un derecho preferente en la elección de vacante dentro del turno respectivo.

* En las Comunidades Autónomas que aún no han aprobado su Reglamento de Ingreso propio, rige con carácter supletorio el Reglamento General de Ingreso, de Provisión de Puestos de Trabajo y de Promoción Profesional de la Administración General del Estado (Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo).

* La mayoría de las Comunidades Autónomas demoran a la terminación de las pruebas selectivas la acreditación de la compatibilidad y del grado de minusvalía de los participantes.

Por lo que concierne a los factores negativos, como tales pueden citarse:

* La utilización, en las normas sobre selección y en las propias convocatorias de pruebas selectivas, de fórmulas un tanto obsoletas en la redacción del requisito de admisión a las pruebas selectivas. Lo excepcional es emplear la fórmula de la compatibilidad funcional.

* La persistencia de algunos casos en los que, con anterioridad a la realización de las pruebas, se sigue exigiendo la acreditación de las aptitudes, condiciones, compatibilidad o grado de minusvalía.

* La minoritaria existencia de Comunidades Autónomas que aún no se han fijado un objetivo concreto en cuanto al porcentaje que deban alcanzar las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% en relación con los efectivos totales de la respectiva Administración.

IV. CONCLUSIÓN

La principal conclusión que puede extraerse de la consideración de lo expuesto en los anteriores apartados es que cada vez se hace más urgente la necesidad de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución, y dotar por fin, a la Función Pública española de un Estatuto Básico.

Su promulgación ha de posibilitar su actualización y puesta al día, recogiendo todos los avances experimentados en las últimas décadas en materia de acceso a la misma y de promoción interna, entre los cuales hay que señalar:

- * La necesaria inclusión de la compatibilidad funcional como requisito de admisión.
- * La determinación del porcentaje de plazas reservadas en todos los sistemas de acceso (tanto libre como promoción interna) y en todas las Administraciones Públicas (Estatal, Autonómica y Local).
- * La fijación de un objetivo finalista en relación con el porcentaje que han de representar tales personas en los efectivos totales de las respectivas Funciones Públicas
- * La previsión de las medidas de necesaria implementación para la efectiva remoción de los obstáculos que impiden o dificultan la plena participación, en condiciones de igualdad, de las personas con discapacidad en los procesos de selección.

Ello, como se ha dicho, no sólo conducirá a la actualización de la normativa vigente, sino que supondrá la fijación de unos criterios homogéneos mínimos en todas las Administraciones Públicas. En efecto, los preceptos del Estatuto Básico, al tener el carácter de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, serán de aplicación también al personal funcionario y estatutario de las Administraciones de las Comunidades Autónomas. Una vez promulgado, podrán elaborarse las Comunidades Autónomas podrán elaborar sus nuevas Leyes de Función Pública.

**NORMATIVA BÁSICA PARA EL ACCESO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO
EN LAS CORPORACIONES LOCALES**

Antoni Vilà Mancebo

A continuación se ofrece una recopilación de las principales normas que afectan al acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las Corporaciones Locales. Las hemos clasificado en tres grupos: las de carácter general o básico, las procedentes de la regulación del régimen local y las específicas de función pública, ordenadas cronológicamente y completadas con breves comentarios.

Como conclusión general, debe señalarse la ambigüedad y falta de claridad de la normativa aplicable a esta materia; por ello, parece oportuno reclamar una norma que aclare y concrete las medidas que coadyuven a conseguir una igualdad de oportunidades real en el acceso a la Administración local, que por su proximidad parece la más idónea.

1. NORMAS GENERALES

1.1. Constitución Española

Los artículos básicos relacionados con este tema son:

Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 23.2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Art. 49. Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Art. 103.3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad...

Art. 149.1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

18.ª Las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas,...

Estos preceptos legitiman la adopción de medidas proporcionales de igualdad de oportunidades para las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, ya que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en situaciones desfavorables de partida. Así, pues, las medidas de discriminación positiva no vulneran el citado artículo 14 y constituyen el cumplimiento del mandato del artículo 9.2 y del artículo 49.

1.2. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Los artículos relacionados con el empleo público son:

Art. 38.1. Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. (Modificado).

Art. 38.3. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas.

Estos artículos afectan a las empresas públicas, pero no se refieren a las Administraciones públicas como sujetos empleadores. Por otra parte, puede observarse la contradicción con el principio de igualdad al exigir la acreditación de los requisitos de admisibilidad con anterioridad.

Las Leyes 66/1997, de 30 de diciembre, y 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social dieron nueva redacción al artículo 38.1 de la LISMI, introduciendo la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la cuota de reserva pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, siempre y cuando aplicaran las medidas alternativas que se establecieran reglamentariamente. El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que comentamos en el apartado siguiente, concreta dicha previsión.

1.3. R. D. 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores

Las medidas relacionadas con el empleo público son:

Art. 1.1. Las empresas públicas y privadas que vengan obligadas a contratar trabajadores discapacitados., podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación... de forma total o parcial, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y,..., de ámbito inferior...; o bien, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente...

Art.2. Medidas alternativas:

1.ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esa medida.

2.ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

3.ª Realización de donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos...

Estas normas están afectadas por el planteamiento de las LISMI y, por tanto, sólo se refieren a las empresas públicas, sin hacer mención expresa a las Administraciones públicas como sujetos empleadores

2. RÉGIMEN LOCAL

2.1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

La Ley de Bases establece:

Art. 91. Las Corporaciones Locales formularán públicamente su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

El Real Decreto 896/1991, aplicable a los procedimientos de selección de los funcionarios al servicio de las Entidades Locales, en su artículo 4.º y en referencia al contenido mínimo de las bases de la convocatoria, dispone que deberán contener los requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes a plazas reservadas para personas con minusvalía, así como la garantía de que las pruebas se realicen en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Así pues la competencia para la selección de personal corresponde a cada Corporación Local la cual debe formular la oferta pública, cuyas bases deben ser aprobadas por el pleno de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad

2.2. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

Esta disposición establece con relación a la selección de los funcionarios de la Administración Local:

Art. 133. El procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local se ajustará a la legislación básica del Estado sobre función pública, y se establecerá teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Art. 135. Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la Función Pública Local será necesario:

- a) Ser español.*
- b) Tener cumplidos dieciocho años de edad, y no exceder de aquélla en que falten menos de diez años para la jubilación forzosa por edad determinada por la legislación básica en materia de función pública.*
- c) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, en cada caso.*
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.*
- e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas, o a las Entidades locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.*

La letra a) puede estar afectada por la nueva redacción dada al artículo 1 de la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, de acceso a determinados sectores de la Función Pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea. Esa nueva redacción la ha efectuado la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que no distingue ya sectores o Administraciones, señalando que cada Adminis-

tración, en el ámbito de sus respectivas competencias, determinará los Cuerpos, Escalas, plazas, empleos o puestos a los que no pueden acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

3. FUNCIÓN PÚBLICA

3.1. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Según la redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, a la citada Ley, las ofertas deberán tener en cuenta:

Disposición Adicional 19.º. En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración, siempre que se superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

De acuerdo con esta disposición, se establece una reserva del 3% de las vacantes hasta alcanzar el 2% de la plantilla, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) superar las pruebas selectivas; b) acreditar grado discapacidad (33%); c) acreditar, en su momento, compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones.

Como puede observarse esta norma ya señala los principios de universalidad, compatibilidad, adaptación pruebas y cuota.

3.2. Real Decreto 352/1986, de 10 de febrero, por el que se establecen los criterios de coordinación de la oferta de empleo público de las Corporaciones Locales de 1986

Esta importante norma de coordinación señala:

Art. 38. De acuerdo con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del Minusválido, las convocatorias para ingresar en la Función Pública Local no podrán establecer exclusiones o discriminaciones por razón de limitación física o psíquica, salvo en los casos que sea incompatible con las funciones o tareas correspondientes, e incluirán las posibles adaptaciones de tiempo y medios para las pruebas selectivas. En las convocatorias de ingreso del personal laboral se establecerá además una reserva de plazas para personas con minusvalía, que permitan alcanzar progresivamente el 2% de su plantilla total.

Este artículo recoge buena parte de las Pautas de accesibilidad para los aspirantes a pruebas selectivas en las convocatorias de las Corporaciones Locales: la universalidad de la

accesibilidad (todas las plazas), la supresión del requisito de exclusión por deficiencias, efectúa la previsión de adaptación de las pruebas y establece la cuota plazas: 3%.

El Real Decreto 235/88, declaró vigentes estas normas para 1989, pero no aclara su vigencia posterior. Parece que si tenemos en cuenta que la necesidad de coordinación es permanente debería considerarse que está vigente.

3.3. Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado

Este Reglamento que tiene carácter supletorio para todos los funcionarios civiles al servicio de la Administración del Estado no incluidos en su ámbito de aplicación y los de las restantes Administraciones públicas, por tanto, para la Administración Local, establece:

Art. 19. 1. En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos y escalas serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones...

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o período de prácticas, se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización,. En las convocatorias se indicará expresamente dicha posibilidad. Los Tribunales o Comisiones de Selección podrán requerir informa y, en s caso, colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del MTAS.

2. La opción a plazas reservadas para quienes tengan la condición legal de persona con minusvalía habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, con declaración expresa de los interesados de reunir la condición exigida al respecto, que se acreditará, si obtuviera plaza, mediante certificación de los órganos competentes del MAS o CA...

3. Las pruebas selectivas se realizaran en condiciones de igualdad con los aspirantes de acceso libre, sin perjuicio de las adaptaciones previstas...

Si en el desarrollo de los procesos selectivos se suscitan dudas al Tribunal... podrá recabar el correspondiente dictamen del órgano competente del MAS o en su caso de la CA correspondiente... hasta tanto se emita el dictamen el aspirante podrá participar condicionalmente.

Art. 26. Asignación inicial al puesto de trabajo. 2. El órgano competente podrá requerir respecto de las personas que ingresaron por el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad, dictamen del órgano mencionado en el artículo 19.3 sobre compatibilidad del candidato al puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de ése último.

Art. 34. Lo dispuesto en los artículos 19 y 26, en relación con las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público, será aplicable a la selección del personal laboral.

Art. 43. Los funcionarios con alguna discapacidad podrán instar en la propia solicitud de vacante la adaptación del puesto de trabajo solicitado que no supongan una modificación exorbitante en el contexto de la organización.

II. CUMPLIMIENTO Y RESULTADOS

**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS
POR LAS DIVERSAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
EN SUS PROCESOS DE SELECCIÓN**

Andrés Fernández-Cuervo Arroyo

En el largo y laborioso camino emprendido en España en relación con el planteamiento de la problemática que afecta a las personas con discapacidad y la remoción de los obstáculos que impiden o dificultan su acceso al empleo público de cualquiera de sus Administraciones, constituye un hito fundamental la **Constitución de 1978** (arts. 14, 23.2, 35, 49, 103.3 y 149.1.18.^a) , y, en su aplicación, **las diversas normas estatales dictadas**, que han ido abriendo el camino a la aprobación y promulgación de otras similares en otros ámbitos administrativos y Administraciones. *Tanto las normas estatales como las de las respectivas Comunidades Autónomas, y las correspondientes a la Administración Local, serán objeto, en otro capítulo, de detallada explicitación.*

Aquí, a título meramente enunciativo y como motores inspiradores de otras normas, cabe citar:

— ***La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos;***

— ***La Ley 23/1988, de 28 de julio***, que modifica a la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, cuya Disposición adicional decimonovena instituye la creación de un cupo de reserva de plazas no inferior al 3% de las vacantes en las Ofertas de Empleo Público del Estado para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de suerte que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado (la totalidad de las normas sobre Función Pública de las Comunidades Autónomas han recogido el precepto, pese a no tener el carácter de básico);

— ***Los sucesivos Reales Decretos aprobatorios de las Ofertas de Empleo Público*** de cada año, y, a la espera de que se apruebe de una vez el proyectado Estatuto Básico de la Función Pública, por último,

— ***El Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado***, aún vigente. El mismo agrupa de modo unitario las medidas

sobre participación de las personas con minusvalía en los procesos selectivos que venían recogiéndose hasta ese momento, fragmentariamente, en los diversos Decretos sobre Oferta de Empleo Público.

En el proceso normativo brevemente descrito no ha sido pequeño el papel impulsor desempeñado por el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía (en la actualidad, Real Patronato sobre Discapacidad), en conjunción y coordinación de esfuerzos y metas con el Instituto Nacional de Administración Pública y la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas. De otro lado, hay que destacar que el citado Real Patronato, con el asesoramiento de diversos expertos en la materia, elaboró en 1993 y ha venido actualizando periódicamente un documento de gran impacto en el devenir de las modificaciones normativas en la materia, denominado **“Pautas para una correcta aplicación de las medidas relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad”**. En efecto, muchas de las medidas o recomendaciones sugeridas o contenidas en dichas Pautas han sido recogidas posteriormente en sus respectivas normas por las diversas Administraciones Públicas.

En síntesis dichas Pautas van encaminadas a hacer efectivas las siguientes medidas:

— **Universalización de la accesibilidad**, ésto es, que las medidas equiparadoras de las oportunidades relativas a las personas con discapacidad para acceder al empleo público deben aplicarse para el ingreso de personal, funcionario o laboral, en los distintos Cuerpos, Escalas o plazas y cualquiera que sea la Administración de que se trate (Estado, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales).

— **Compatibilidad funcional como criterio de admisión**, lo que significa que, en general y salvo casos muy justificados en que las condiciones físicas sean determinantes para el correcto desempeño de un puesto, deben ser suprimidos los requisitos de exclusión por deficiencias y sustituidos por fórmulas positivas tales como la de “Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo, Escala, puesto o plaza a que se aspira”.

— **Adaptación de las pruebas**, ésto es, que se prevean las adaptaciones (de medios, de tiempos, de las propias pruebas, en su caso), en las condiciones de realización de los ejercicios que resulten necesarias y que guarden congruencia con los mismos.

— **Establecimiento de cuotas de plazas reservadas**, para personas con minusvalía legalmente reconocida.

Pues bien, el esquema o armadura del citado documento “Pautas” es el que se utiliza seguidamente para analizar cada aspecto concreto de la temática objeto de considera-

ción en cada una de las Administraciones Públicas (Estatad, Autonómica y Local). Para ello, en cada tipo de Administración ha sido preciso atender a los cuatro grandes bloques en que se estructuran las referidas Pautas (Ofertas de Empleo Público, Convocatorias, Práctica de las Pruebas y Cursos Selectivos y/o Períodos de Prácticas), acudiendo para su análisis a las respectivas disposiciones aprobatorias de Ofertas de Empleo Público, a las de convocatorias de los procesos selectivos correspondientes, a las previsiones sobre el desarrollo y aplicación práctica de tales procesos y, por último, a la regulación y desarrollo de los cursos selectivos, cuando así estén previstos, y de los períodos de prácticas.

OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

Aunque se ha producido un avance considerable en la materia, en general cabe afirmar que en ninguna de las tres esferas de Administraciones Públicas objeto de consideración se ha llegado al grado de perfeccionamiento deseable y esperado en función del tiempo transcurrido desde la aparición de las primeras medidas sobre la cuestión. Y si quizás en los tiempos iniciales, posteriores a la aprobación de la Constitución y de las Leyes 13/1982, 30/1984 y 23/1988, la magnitud cuantitativa de las Ofertas y su multiplicidad pudieran justificar dicha imperfección, la misma no es defendible a partir de 1995 en que, al menos en el ámbito estatal, se paraliza, estanca o restringe la Oferta estatal, fenómeno que, de modo menos agudo, se reproduce también en algunos casos en los otros ámbitos administrativos. En coherencia con lo señalado, la reforma de la Ley 30/1984 por la Ley 22/1993, de 22 de diciembre, introdujo los Planes de Empleo como método para optimizar la utilización de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, otorgando a las Ofertas de Empleo Público un papel en cierta medida residual, en el sentido de que pueda acudirse a dicho instrumento cuando las necesidades de recursos humanos no puedan ser satisfechas con los efectivos existentes.

Con independencia de lo expuesto, hay que señalar que, tras los traspasos de funciones y servicios del Estado a las Comunidades Autónomas en las diversas materias y la configuración y diseño definitivo de las funciones que deba desarrollar aquél, lo normal es que vayan adquiriendo cada vez mayor relevancia las Ofertas de Empleo Público de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, en detrimento de las del Estado.

Otra característica a subrayar es que el conocimiento de los factores que han intervenido, en cada caso, en la elaboración de las Ofertas de unas y otras Administraciones ha sido directamente proporcional al grado de cercanía de las mismas respecto del “espíritu” de las acciones emprendidas por el Real Patronato, o, incluso, su número (diecisiete Comunidades Autónomas, cientos de Corporaciones Locales, esto es, las más “representativas” de entre las miles existentes).

1.^a Aplicación universal de las medidas

Las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público deben ser aplicadas a las diferentes modalidades del mismo (funcionarial, estatutario y laboral), a la gran mayoría de los Cuerpos, Escalas y plazas de las Administraciones Públicas (salvo excepciones debidamente justificadas), y en todo tipo de procesos selectivos (de ingreso, de promoción interna, de provisión de interinos y de contratación laboral).

Por lo que a la Administración del Estado se refiere, las disposiciones (Reales Decretos) aprobatorias de las Ofertas de Empleo Público han venido, al menos genéricamente desde 1989 hasta la actualidad, extendiendo la aplicación de la mayoría de dichas medidas a los diversos Cuerpos, Escalas y plazas de funcionarios y categorías de personal laboral, extendiéndose con el tiempo, también, al personal estatutario; lo anterior no obsta para que, hasta reciente fecha, la cuota de plazas reservadas sólo afectaba al sistema general de acceso libre; como se ha indicado, sólo en los últimos tiempos la han extendido de facto al sistema de promoción interna, cuya actual regulación no impide, evidentemente, su extensión a dicho sistema de acceso. Ello no obstante, resultaría conveniente consagrar, definitivamente, tan positivo proceder a través de la correspondiente inclusión normativa.

En lo concerniente a las Administraciones de las Comunidades Autónomas, dentro de las dificultades inherentes a toda generalización, se destaca la resistencia a la aplicación universal de las medidas para su personal estatutario o laboral, observándose menor rigurosidad en la aplicación de las mismas en los procesos de selección de interinos, de laborales, así como los que se llevan a cabo por el sistema de promoción interna. Asimismo, se advierte también, como en el caso estatal, una cierta postura renuente a la aplicación de las medidas para el acceso a ciertos Cuerpos y Escalas que requieran unas determinadas aptitudes físicas, sean o no solventables o paliables con ayudas tecnológicas.

En la Administración Local, la aplicación de este principio reviste especial importancia debido a dos factores básicos que inciden en el volumen de ocupación que generan en la práctica; el primero se refiere al escaso número de plazas contenidas en las Ofertas de las Corporaciones Locales, en tanto que el segundo respecta, por el contrario, al elevado número de plazas que se asignan en tales Ofertas a los Cuerpos de seguridad y de bomberos, elevado número de plazas sobre el que no se computa el porcentaje de reserva. En general, de los estudios realizados se desprende que si bien las Corporaciones Locales respetan el cupo de reserva, al no tener en cuenta, para el cálculo de la reserva, el número de plazas ofertadas a los mencionados Cuerpos de seguridad y de bomberos (al menos un tercio del total de las plazas de la Oferta respectiva), el número de plazas reservadas resulta notoriamente exiguo. De otra parte, la reserva se ha venido aplicando con poca frecuencia a la cobertura de vacantes temporales ni a las plazas de los planes de ocupación.

2.^a Deben quedar establecidas las medidas en las normas que regulen las Ofertas de Empleo Público

Bajo dicho epígrafe se alude a la conveniencia de una sucinta regulación en las Ofertas que posibilite desarrollos adaptativos en las convocatorias dictadas a su amparo.

En el área de la Administración del Estado las disposiciones que regulan y aprueban las OEP, dictadas año a año, han venido cubriendo durante mucho tiempo las lagunas normativas existentes en cuanto a la participación de personas con minusvalía en los procesos de selección, concesión de adaptaciones, reserva de plazas para aspirantes que ostenten la condición legal de personas con minusvalía, referencia al modo en que unas y otras pueden ser solicitadas, extensión de tales normas a la selección de personal funcionario y laboral, así como a los diversos sistemas de acceso. Al respecto se destaca que dichas medidas se siguen recogiendo en cada Oferta, aunque, afortunadamente, la mayoría de tales normas ha quedado ya recogida en el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado (en lo sucesivo, Reglamento General de Ingreso), aplicable, con carácter supletorio, a los funcionarios de las restantes Administraciones Públicas.

En cuanto a las Comunidades Autónomas, no siempre se sigue esta pauta y, cuando se hace, se tiene tendencia a reiterar lo establecido en Ofertas de años anteriores, lo que, cuando menos, priva a tales disposiciones de introducir novedades facilitadoras de la equiparación aconsejadas por la experiencia o por la evolución de la comprensión de la temática, y, en el peor de los casos, se reiteran errores de redacción o defectos tomados de Ofertas de otras Comunidades.

En la Administración Local la redacción de las Ofertas es muy desigual y, a pesar de la pluralidad de campañas informativas y difusoras, todavía son muchos los Ayuntamientos y Diputaciones que desconocen tales medidas en favor de la ocupación de las personas con discapacidad.

3.^a Deben quedar establecidos en las Ofertas los cupos de plazas o puestos reservados

Es deseable, según esta Pauta, que en las relaciones de plazas y puestos que se incluyen en las Ofertas figure, no sólo la cifra total de unas y otros que se reservan, sino su detalle por Cuerpos, Escalas, categorías y, en su caso, especialidades.

En el ámbito de la Administración General del Estado, en los Reales Decretos aprobatorios de las Ofertas se suele hacer referencia, en un artículo concreto dedicado a “Perso-

nas con minusvalía”, a la reserva del porcentaje de plazas “*que corresponda*” para el acceso de los aspirantes que tengan la condición legal de personas con minusvalía, “*de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso*”.

Al respecto se señala que en ningún caso, desde la aparición de la técnica de las Ofertas hasta el presente, se ha conseguido que los textos de las disposiciones aprobatorias de las Ofertas fijen la *cifra total* de las plazas que, en conjunto, se reservan a las aspirantes que tengan la condición legal de personas con minusvalía y, mucho menos aún, que tales plazas se desglosen en el Anexo. Una correcta confección de dicho Anexo comportaría un desglose de las plazas reservadas y asignadas en cada caso según Tipo de Personal, Grupos de Titulación y/o Cuerpos y Escalas en las Administraciones del Estado y de la Seguridad Social.

En cuanto a las Ofertas de las Comunidades Autónomas en la gran mayoría de las ocasiones no se observa el encabezado de esta Pauta; así, con frecuencia sólo se consigna la reserva genérica total (3% o, en su caso, más) y en otros muchos se hace remisión a que las plazas reservadas se detallarán en las convocatorias concretas que desarrollen la Oferta. En los escasos supuestos en que se especifican, no siempre quedan claros los criterios de asignación de reserva de plazas y, por consiguiente, la coherencia de la distribución realizada en su caso.

En la Administración Local, en muchos casos se reitera también el hecho de que las Ofertas sólo especifican el porcentaje del 3%, pero sin detallar las plazas, puestos o categorías a los que se aplicará el mismo, aspecto especialmente grave si se toma en consideración que, bastantes veces, dicho porcentaje no puede aplicarse por el escaso número de plazas que se convocan.

4.^a Deben quedar establecidas en las Ofertas las previsiones procedimentales básicas para aspirantes con discapacidad

En el caso de la Administración General del Estado, es curioso constatar que salvo determinados intervalos, desde 1985 hasta 1996, de forma más o menos completa, se han venido recogiendo tales previsiones procedimentales básicas. Sin embargo, a partir del Real Decreto que regula la Oferta para el año 1997 se produce la omisión de esta Pauta. Quizás la razón de dicha omisión, consciente, estriba en que ya el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de Ingreso, vigente, recoge articuladamente en el mismo dichas previsiones (arts. 19, 23, 26, 27 y 34).

Las mismas se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- En los procesos selectivos para ingreso en Cuerpos y Escalas de funcio-

narios serán admitidas las personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

— Las convocatorias *no establecerán exclusiones* por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes.

— *En las pruebas selectivas*, incluyendo los cursos de formación o período de prácticas, se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las *adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización*. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación. A tal efecto, los Tribunales o Comisiones de Selección podrán requerir informe y, en su caso, colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Sociales.

— *La opción a plazas reservadas* al amparo de la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, para quienes tengan la condición legal de persona con minusvalía *habrá de formularse en la solicitud de participación en las convocatorias*, con declaración expresa de los interesados de reunir la condición exigida al respecto, que se acreditará, si obtuviesen plaza, mediante certificación de los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Sociales o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente.

— Las pruebas selectivas se realizarán en condiciones de igualdad con los aspirantes de acceso libre, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el apartado 1 del art. 19 del citado Reglamento General de Ingreso.

— “Si en el desarrollo de los procesos selectivos se suscitaran dudas al Tribunal o a la Comisión Permanente de Selección respecto a la capacidad del aspirante por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas por los funcionarios del Cuerpo o Escala a que se opta, podrá recabar el correspondiente *dictamen* del órgano competente del Departamento responsable de la materia (en la actualidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente. En este caso, hasta tanto se emita el dictamen, *el aspirante podrá participar condicionalmente en el proceso selectivo*, quedando en suspenso la resolución definitiva sobre la admisión o exclusión del proceso hasta la recepción del dictamen” (art. 19).

— “*Los aspirantes propuestos aportarán* ante la Administración, dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Boletín Oficial del Estado las relaciones definitivas de aprobados, *los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria*” (art. 23.1).

— La adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo. Estos destinos tendrán carácter definitivo, equivalente a todos los efectos a los obtenidos por concurso.

— “El órgano competente podrá requerir, *respecto de las personas que ingresaron por el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad*, dictamen del órgano mencionado en el artículo 19.3 sobre compatibilidad del candidato con el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de este último” (art. 26).

— Para la selección y nombramiento de funcionarios interinos, éstos deberán reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en en las pruebas de acceso a los correspondientes Cuerpos o Escalas como funcionarios de carrera y las normas sobre la selección de estos últimos les serán de aplicación con carácter supletorio (art. 27).

— “En cuanto a la selección de Personal Laboral, se previene que lo dispuesto en los arts. 19 y 26, en relación con las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público, será aplicable a la selección del personal laboral” (art. 34).

Por lo que concierne a las Ofertas de las Comunidades Autónomas, existen disparidades al respecto; en unas se recogen las previsiones procedimentales básicas mínimas, en tanto que en otras se hace remisión expresa a su normativa de Función Pública o a su respectivo Reglamento o, en su caso, a su normativa específica sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Finalmente, existen Comunidades que, además de lo anterior, como singularidad prevén que el cumplimiento de la reserva se lleve a cabo mediante convocatorias específicas, dirigidas exclusivamente a las personas afectadas por discapacidad que opten por tales convocatorias.

En el ámbito local, son escasas las Corporaciones locales (Ayuntamientos y Diputaciones) que establecen los procedimientos claros y precisos a seguir y a aplicar para el acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

5.^a Las Ofertas deben establecer la improcedencia de exigir previamente certificaciones a las personas con discapacidad

En términos generales y con referencia a las distintas Administraciones, puede afirmarse que en las disposiciones de aprobación de Ofertas de Empleo Público no suele hacerse mención expresa de este extremo, el cual queda confinado a las propias convocatorias de pruebas selectivas. De otra parte, el propio Reglamento General de Ingreso, en su art. 23.1, relega al momento posterior a la confección de la relación de aprobados la aportación de la documentación por parte de los aspirantes seleccionados, *que, en ese momento, deberán aportar los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria*. Con independencia de lo anterior, resultaría del máximo interés para los aspirantes objeto de consideración que quedase suficientemente explícito el principio contenido en esta Pauta en la propia norma aprobatoria de la Oferta, normalmente de mayor rango que la de la convocatoria de pruebas selectivas. En efecto, en éstas últimas a veces no sólo se pide con carácter previo a la realización de las pruebas el certificado de calificación de la minusvalía, sino, además, el de compatibilidad para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo, Escala o plaza al que se aspira. Finalmente, en algunas Ofertas de Comunidades Autónomas se hace una referencia a quienes sean los órganos competentes para la acreditación de la compatibilidad o del grado de calificación de la minusvalía, pero, más raramente, se hace constar que la acreditación queda demorada a la finalización de las respectivas pruebas.

En el área de la Administración Local, muchas de las Ofertas exigen la aportación previa de la certificación de la discapacidad, a veces como reflejo de la propia normativa autonómica respectiva.

CONVOCATORIAS

Previamente a abordar este apartado hay que recalcar la relevancia de las convocatorias en cuanto que constituyen el elemento clave para el desarrollo de un proceso selectivo, hasta tal punto que una correcta o deficiente redacción de sus bases pueden dar pleno sentido o, por el contrario, desvirtuar o vaciar de contenido a la legislación vigente sobre adaptaciones y/o reserva de plazas. De otro lado, se señala que cuantas más situaciones puedan prevverse en las bases de las convocatorias, menos problemas habrán de plantearse y, por consiguiente, resolverse, por la Administración convocante, por el órgano de selección o, por último, por la Dirección de Función Pública competente, según proceda. Por dicho motivo, algunas de las diversas Administraciones han aprobado resoluciones conteniendo “bases-tipo” a las que luego han de remitirse (y sujetarse) las convocatorias concretas. En ellas se suele recoger el porcentaje de reserva entre otras cuestiones. Esta solución constituye una magnífica fórmula, así como una salvaguarda tanto para la Administración convocante, como para el órgano de selección como, por último y fundamentalmente, para los propios aspirantes.

6.^a Determinación detallada de los cupos de reserva.

Con esta Pauta se expresa la necesidad de que en las convocatorias se especifiquen las plazas que se reservan al turno o cupo de personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%, con el correspondiente desglose por Cuerpos, Escalas, categorías o especialidades.

En la esfera de la Administración General del Estado, normalmente, una vez determinados, a petición del Ministerio correspondiente, por el de Administraciones Públicas los Cuerpos y/o Escalas a los que se exime de la reserva del correspondiente porcentaje (Vigilancia Aduanera, Circulación Aérea, Ayudantes de Instituciones Penitenciarias), las convocatorias de pruebas selectivas suelen detallar con nitidez las plazas asignadas al cupo de reserva, siempre, naturalmente, que el número de las vacantes que se convocan permita aplicar el porcentaje del 3%. Este último aspecto es una consecuencia, negativa, del hecho ya destacado de que las Ofertas no contienen la cifra total de plazas reservadas a personas con discapacidad ni, por consiguiente, su desglose, lo que conduce generalmente, a una pérdida de plazas que podrían haber sido asignadas a la reserva, de ser calculado el número aplicando el porcentaje citado sobre el total de las vacantes contenidas en la Oferta. De otra parte, se destaca que inicialmente (1989), dicho porcentaje se aplicó, exclusivamente, al sistema general de acceso libre; pero, desde 1996 se viene considerando, igualmente, en el sistema de promoción interna. Esta última apreciación, más correcta para el espíritu de la norma y más favorable para los participantes que tengan la condición legal de personas con minusvalía, debería ser recogida “ya” en la normativa sobre promoción interna.

La excepción a lo señalado en el párrafo anterior viene constituida, en ocasiones, por determinadas actuaciones de Departamentos concretos (Justicia, Economía y Hacienda), algunas de cuyas convocatorias no cuantifican en sus bases las plazas que se reservan sino que citan, simplemente, el porcentaje del 3%, y en otras muchas convocatorias, pese a la cita en cuestión, la aplicación del citado porcentaje no da lugar a la asignación de una sola plaza de reserva. En otros supuestos (Instituciones Penitenciarias), se da por sentado que la existencia de un cuadro de exclusiones médicas conlleva la ausencia de reserva y, finalmente, en otros (Administración Tributaria), se señala que, al ser inferior el número de plazas convocadas a la obligación legal, no se ha podido aplicar el porcentaje en cuestión.

Otra excepción a lo señalado en el primer párrafo, si bien referido a convocatorias de selección de personal laboral y con distinto sentido y finalidad, sin duda bienintencionada, la constituye la convocatoria simultánea de diversas especialidades, sin especificarse en la misma a cuál o cuáles de dichas especialidades se aplica el porcentaje de reserva, para, a posteriori, asignar tales plazas de reserva donde las personas con discapacidad hubieran obtenido mayor puntuación. Al respecto se señala que el cumplimiento de la normativa al respec-

to y el respeto al principio de seguridad jurídica obliga a que en las propias bases de convocatoria se expliciten las plazas asignadas a la reserva y las especialidades o categorías a las que corresponden las plazas reservadas.

Por lo que respecta a las convocatorias efectuadas por las Comunidades Autónomas, se señala que en las mismas se suele contener, para cada Cuerpo y/o Escala, la explicitación de las plazas que se asignan al turno de reserva para aquellos aspirantes que tengan reconocida la condición de personas con discapacidad. En algunas Comunidades se concentra la reserva en ciertas convocatorias para acceso a Cuerpos o Escalas de funcionarios, en tanto que en otras se reparte entre las diferentes convocatorias de los diversos Cuerpos o Escalas.

Ya se ha señalado, incluso, que en determinadas Comunidades Autónomas está previsto que las disposiciones por virtud de las cuales se convoquen plazas asignadas a dicho cupo de reserva habrán de realizarse en convocatorias independientes. Algunas otras Comunidades aplican y detallan la reserva, indistintamente, a los sistemas de acceso libre y de promoción interna. Y, en términos generales, otro tanto cabe decir de las convocatorias para la selección de personal laboral; en efecto, allí donde ha habido convocatoria para la selección de dicho personal, se ha establecido cupo de plazas reservadas.

Por lo que concierne a la Administración Local, aunque los cupos de reserva efectuados han solido respetar los mínimos obligatorios, no siempre se ha detallado el número y la categoría de las plazas asignadas a dicha reserva; en efecto, en muchas ocasiones se hace constar de forma genérica el porcentaje únicamente. En la práctica, la relación entre reserva y grupos y categorías presenta una gama variada de opciones, pero, en términos generales, es frecuente una mayor concentración de la reserva en las categorías más bajas, lo que puede deberse a la mayor oferta de plazas en estos grupos o categorías o, inclusive, al interés de las Corporaciones locales por ajustar las plazas convocadas a las posibilidades reales de los aspirantes. Como medida innovadora al respecto, cabe señalar la iniciativa de algunos Ayuntamientos, recogida con la denominación de “preferencia”. Consiste en establecer una reserva para personas con discapacidad, pero posibilitando la participación a todas lo aspirantes que reúnan el resto de los requisitos, si bien únicamente serían seleccionados en el supuesto de que ninguno de los aspirantes con discapacidad superara las pruebas. En otros supuestos, las Corporaciones locales han aumentado los porcentajes de reserva para personas con discapacidad.

7.^a Redacción positiva del requisito de compatibilidad funcional

Esta Pauta persigue dar un paso adelante y adoptar nuevas fórmulas más acordes con los tiempos y con el espíritu de las normas, eliminando aquellos requisitos de exclusión por deficiencias, salvo en los casos en que lleven aparejadas secuelas que sean realmente incompatibles con las tareas y funciones a desempeñar.

Como ya se esbozó en otro lugar, afortunadamente ya quedó periclitada la exigencia contenida en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de “No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”. En la actualidad, en el ámbito de la Administración General del Estado, el Reglamento General de Ingreso establece, en su art. 19, que las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas sin perjuicio de las incompatibilidades con el desempeño de las tareas o funciones correspondientes. La fórmula normalmente empleada, tanto en las convocatorias correspondientes a los Cuerpos Generales de la Administración del Estado, gestionadas por el ministerio de Administraciones Públicas, como en las de otros muchos Cuerpos y Escalas, es la de “No padecer enfermedad ni estar afectado por limitaciones físicas o psíquicas incompatibles con el desempeño de las correspondientes funciones”. En otras ocasiones, las menos, se utiliza la recomendación contenida en esta Pauta y encarecida por el Real Patronato, más correcta, de “Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del Cuerpo, Escala o puesto al que se aspira”.

En cuanto a la redacción de este requisito en las convocatorias de las Comunidades Autónomas, existe casi una pareja distribución entre quienes adoptan una u otra de las fórmulas señaladas; es más, existen Comunidades que emplean ambas fórmulas según el tipo de convocatoria de que se trate. Algunas matizan la segunda fórmula precisando “Poseer la capacidad física y psíquica para el desempeño de las correspondientes funciones” y otras, por fin incluyen “Cumplir los requisitos para ejercer las funciones que dentro del Cuerpo y Escala puedan serle encomendadas conforme a lo previsto reglamentariamente”.

En el ámbito de la Administración Local, se aprecia el empleo de toda la gama de fórmulas enumeradas anteriormente, si bien la tendencia avanza en el sentido de consolidar la fórmula de “Poseer la capacidad física y psíquica para el desempeño de las correspondientes funciones”.

En cualquiera de los casos, se hace constar como dato relevante que en la redacción dada al Proyecto, elaborado en la anterior Legislatura, de Estatuto Básico de la Función Pública, ya decaído, se recogía, precisamente, la redacción positiva de este requisito, justo en la línea de la propuesta del Real Patronato.

8.^a Revisión de casos dudosos en lo concerniente a la compatibilidad funcional

Bajo esta Pauta se alude a la precisión de que las convocatorias establezcan expresamente que los órganos de selección, cuando se les presenten dudas razonables acerca de la compatibilidad funcional de un aspirante, puedan efectuar las consultas pertinentes a los órganos competentes sin que se vean afectados ni el proceso selectivo ni los aspirantes sobre los que recaigan tales dudas.

En el área de la Administración General del Estado, el Reglamento General de Ingreso ya estableció, en su art. 19.3, la previsión de que si en el desarrollo de los procesos selectivos se *suscitaran dudas* al Tribunal o Comisión Permanente de Selección *respecto de la capacidad del aspirante por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad* para el desempeño de las tareas habitualmente desempeñadas por los funcionarios del Cuerpo o Escala al que se opta, *podrá recabarse* el correspondiente *dictamen* del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, de la correspondiente Comunidad Autónoma. Hasta tanto sea emitido dicho dictamen, el aspirante *podrá seguir participando* en el proceso condicionalmente, quedando en suspenso la resolución definitiva sobre admisión o exclusión hasta la recepción del mencionado dictamen. Y esta es la fórmula que, generalmente, suele emplearse en las convocatorias de pruebas selectivas en la Administración General del Estado.

En el ámbito de las Comunidades Autónomas, no cabe establecer una afirmación tan nítida como en el referente estatal, dado que las convocatorias son un tanto irregulares en cuanto a su inclusión entre sus bases; ello no obstante, a veces se recoge en las propias disposiciones aprobatorias de las Ofertas de Empleo Público o en sus normativas específicas sobre el acceso a la misma, razón por la que, para conocimiento general de los participantes, así como de los órganos de selección –Tribunales o Comisiones Permanentes– debería ser incluida *siempre* en las respectivas bases.

En uno u otro caso hay que destacar como factor negativo, sobre todo en los procesos de participación masiva, la tardanza de los órganos competentes en la emisión del referido dictamen y en la consideración del mismo por el respectivo órgano de selección, lo que puede suponer una situación perjudicial para la actuación de aquellos aspirantes inmersos en dicha situación. Afortunadamente, en virtud de la prescripción reglamentaria citada u otras normas similares de las Comunidades Autónomas, se permite en tales casos la participación condicional de los aspirantes afectados, evitando, como sucedía con anterioridad, que se les excluyese provisionalmente de las pruebas y, sólo si el dictamen era favorable, continuar con las mismas, con lo que muy raramente llegaban a mantener el ritmo del proceso general, desambientándose y desconcentrándose de su realización.

Por lo que se refiere a las convocatorias de las Corporaciones locales, éstas no suelen contemplar que se den casos dudosos para el Tribunal o Comisión Permanente sobre compatibilidad, razón por la que sería necesario incidir sobre este punto en relación con tales convocatorias.

9.^a Para optar al cupo de reserva, bastará consignarlo en el impreso de solicitud

Se alude claramente con esta Pauta a que las instancias o solicitudes deberán tener

casillas, recuadros o espacios para que quienes, por reunir las condiciones exigidas, opten por participar por dicho cupo, puedan hacerlo constar expresamente.

Por lo que respecta a la Administración General del Estado, con arreglo a lo establecido en el art. 19.2 del Reglamento General de Ingreso, los aspirantes que tengan la condición legal de personas con minusvalía *podrán optar a las plazas* que, en su caso, figuran asignadas a dicho *cupo* en las convocatorias *consignándolo a tal efecto en la solicitud* de participación, con declaración expresa de los interesados de que reúnen la condición exigida al respecto, que *acreditarán si obtuviesen plaza* mediante certificación de los órganos correspondientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, de la Comunidad Autónoma correspondiente. En consecuencia, en la gran mayoría si no en la totalidad de las convocatorias de pruebas selectivas, se suele recoger, como base, tal contenido y, además, publicar como Anexo el impreso de solicitud de participación en las pruebas para ingreso en la Administración Pública como funcionario, con arreglo al modelo aprobado por el Ministerio de Administraciones Públicas. Dicho impreso contiene, entre otras, casillas para: expresar el porcentaje de minusvalía, indicar si se opta cupo de reserva (en el caso, obvio, de que se hayan reservado plazas para tal cupo), recoger si se solicita algún tipo de adaptación y el motivo de la misma. Además de la publicación como Anexo, en la respectiva base, se indican los variados lugares y oficinas donde pueden recogerse las solicitudes.

Las convocatorias de pruebas selectivas efectuadas por las Comunidades Autónomas, tanto para personal funcionario como laboral, recogen en las bases de aquéllas también la indicada opción cuando incluyen plazas asignadas al cupo de reserva; además en sus respectivos modelos de solicitud presentan espacios o recuadros para indicar dicha opción. En lo que no existe unanimidad entre las Comunidades Autónomas es en la publicación, como Anexo, del modelo de solicitud; en tanto que unas así lo hacen y, además, remiten a una dirección donde podrán ser recogidas, otras sólo indican dicha dirección. Es evidente que parece más correcta la primera fórmula por lo que se estima que, en todo caso, debería siempre publicarse como Anexo a la convocatoria, para mayor seguridad jurídica de los participantes.

Como segundo *aspecto relevante* de esta misma Pauta, hay que subrayar que, de conformidad con el reiterado Reglamento General de Ingreso (que se recuerda que tiene *carácter supletorio* para todos los funcionarios civiles al servicio de la Administración del Estado no incluidos en su ámbito de aplicación y *los de las restantes Administraciones Públicas*), *a estos aspirantes no se les debe exigir previamente a las pruebas que aporten certificación acreditativa de la condición legal de persona con minusvalía*; la acreditación del cumplimiento de este requisito, junto con el resto de documentación, debe quedar demorada a la finalización del proceso selectivo para los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por dicho turno. Ello no sólo se deriva de lo señalado en el citado art. 19.2, sino también de lo dispuesto en el 23.1 que prescribe que los aspirantes seleccionados aportarán ante la Administración,

dentro del plazo de veinte días naturales desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de las relaciones definitivas de aprobados, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y demás requisitos de la respectiva convocatoria. De acuerdo con lo expuesto, en el ámbito estatal una significativa mayoría de las convocatorias demoran dicha acreditación al momento final de presentación de la documentación y, lógicamente, sólo para los aspirantes seleccionados; los casos en que se procede de distinta manera suelen corresponder, en general, a convocatorias para selección de personal de Defensa o de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Curiosamente, se ha detectado algún caso donde se exige la acreditación de la condición legal de persona con discapacidad a pesar de no asignarse plazas al cupo de reserva. Ello se debe, indudablemente, a que se ha reproducido, sin más, la redacción de una convocatoria anterior o se ha tomado de otra Administración convocante.

En el ámbito autonómico, la mayoría de las convocatorias de las Comunidades Autónomas suelen postergar a la finalización de los procesos selectivos la acreditación de la condición legal de persona con minusvalía. Ello no obstante, existen casos en que se solicita con carácter previo y otros en que, además, se exige la acreditación anterior y posterior y tanto del grado de minusvalía como de la compatibilidad.

En el ámbito de la Administración Local, las convocatorias muestran una favorable evolución hacia la ausencia de acreditación previa de la minusvalía y de la compatibilidad, aunque todavía persiste en muchos casos y sería necesario, también aquí, incidir en este punto al que se muestran refractarias bastantes Corporaciones locales.

Para unificar tan distinto proceder resulta urgente en este aspecto, como en tantos otros, la aprobación del reclamado Estatuto Básico de la Función Pública, el cual, precisamente por su carácter básico, obligaría a una idéntica manera de proceder al respecto en las distintas Administraciones y siempre de la manera más justa y equitativa para estos aspirantes.

10.^a Para solicitar adaptaciones en las pruebas bastará consignarlo en el impreso de solicitud

Las instancias o solicitudes de participación deberán contener espacios para que los opositores con minusvalía puedan, en el caso que lo estimen pertinente a sus intereses, hacer constar las adaptaciones que solicita y los motivos que las justifican.

El tantas veces citado Reglamento General de Ingreso, en su art. 19.1, tercer párrafo, ya previene que en las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación y los períodos de prácticas, se establecerán para las personas con minusvalías que lo soliciten las adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización; en tal sentido, las convocatorias indicarán esta posibilidad y los aspirantes interesados deberán hacer constar su petición al res-

pecto en la propia solicitud de participación. Para que los órganos de selección –Tribunales o Comisiones Permanentes– puedan proceder correctamente a la consideración y concesión de dichas peticiones, se establece que los mismos *podrán* requerir el informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Ya se indicó anteriormente cómo en las convocatorias estatales el modelo de solicitud aprobado por el Ministerio de Administraciones Públicas, que se publica como Anexo a aquellas, contiene recuadros para hacer constar tales peticiones. En el mismo sentido, la mayoría abrumadora de las convocatorias recogen bases explicitando o reiterando lo establecido en el Reglamento. Como peculiaridad se señala que, en tanto unas convocatorias emplean una redacción un tanto imperativa (“Los aspirantes con minusvalía *deberán indicarlo* en la solicitud en el recuadro ‘X’ y solicitar en el recuadro ‘Y’ las posibles adaptaciones de tiempo y medios para la realización de los ejercicios”), otras suelen utilizar una fórmula más facultativa o potestativa (“Los aspirantes con minusvalía *podrán...*”), redacción ésta última más correcta puesto que se trata de un derecho que ofrece la norma a estos aspirantes y que pueden ejercitar o no, a voluntad.

En lo concerniente a las convocatorias de procesos selectivos de las Comunidades Autónomas, en general en todas ellas, tanto se trate de personal funcionario como laboral, se prevé en sus bases la posibilidad de adaptaciones de tiempo y medios y en el modelo de solicitud que se publica como Anexo, en los casos en que así se hace, se aprecia la existencia de recuadros para reflejar la minusvalía y el tipo de adaptación que se solicita. En algunas de estas convocatorias se exige, con carácter previo a la realización de los ejercicios, certificación acerca de la minusvalía padecida y de la adaptación pertinente, y ello al objeto de que los órganos de selección puedan conceder o denegar la adaptación solicitada.

En las convocatorias correspondientes a las Corporaciones locales, se aprecia en los últimos años una notable mejora en la aplicación de esta pauta ya que, en su mayoría, recogen en sus bases indicaciones relativas a que en la instancia se pueden solicitar las adaptaciones que correspondan, así como la posibilidad de su concesión.

Cualquiera que sea la Administración convocante, una cuestión que a menudo se suscita la constituye el hecho de si cuando se solicita adaptación de tiempo debe aportar el petitioner algún tipo de certificación con anterioridad a la realización del ejercicio de que se trate (por ejemplo, el de acreditación del grado de minusvalía). Con independencia de que las prescripciones del párrafo cuarto del art. 19.1 del Reglamento citado resultan claras al respecto, en ocasiones puede resultar conveniente que los aspirantes con minusvalía que hayan pedido adaptación de tiempo concurren al ejercicio provistos, *voluntariamente*, del correspondiente certificado de calificación de la minusvalía. Y ello en su propio beneficio,

dado que una discrepancia entre el tiempo solicitado –y *concedido*– y el posterior porcentaje de minusvalía acreditado en el momento de la presentación de la documentación para su nombramiento podría dar lugar a la situación, irreversible, de tener que excluir de la relación definitiva de aprobados a un opositor declarado apto *porque el tiempo adicional que se le concedió era superior al que le hubiera correspondido con arreglo a la certificación posteriormente aportada* en la fase de presentación de la documentación para el nombramiento. Por dicho motivo, se estima que una aportación voluntaria de dicho certificado puede devenir en una garantía para el opositor que hace uso de una adaptación de tiempo.

En general, la experiencia del desarrollo de procesos selectivos permite afirmar que la previsión y puesta en práctica de las adaptaciones es cada vez mayor en las distintas Administraciones, así como que las mismas suelen ser concedidas con tanta mayor facilidad cuanto menor es la complejidad que entraña su concesión. Se concretan petición de asistencia de intérpretes o traductores de lenguaje de signos, ubicación especial en las aulas de examen, utilización de sillas o mesas especiales, citación a edificio libre de barreras arquitectónicas, ampliación de la letra del cuestionario de examen, atención especializada en la transmisión de las instrucciones de realización del ejercicio, concesión de tiempo adicional, y, menos frecuentemente, utilización de sistemas y/o máquinas de lectoescritura o empleo del sistema Braille. Finalmente, también suelen ser similares, como es lógico, los tipos de discapacidad que se presentan: auditiva, visual y motora en primer plano como mayor contingente, y, a distancia, el resto (sistemas endocrino, renal, aparato digestivo, cardiovascular, alteraciones psiquiátricas, etc.).

11.^a Se solicitarán asesoramientos técnicos para acordar las adaptaciones de las pruebas sólo en los casos necesarios

El objetivo pretendido por esta Pauta es que los órganos de selección dispongan de los asesoramientos técnicos pertinentes en materia de adaptaciones en los supuestos en que los mismos sean estrictamente necesarios. Normalmente, en el desarrollo práctico de las pruebas selectivas en todas las Administraciones se suelen dar los mismos o muy similares casos en lo que respecta a la participación de personas con minusvalía y a la solicitud de adaptaciones, razón por la que los órganos de selección poseen, por así decirlo, un *catálogo de casos* y un “*prontuario*” de soluciones donde se refleja la experiencia acumulada en los diversos procesos selectivos de los diferentes años u Ofertas. Por lo expuesto, sólo debe acudir a pedir asesoramiento técnico cuando la peculiaridad de la adaptación solicitada o de las circunstancias que concurren en el caso así lo aconsejen. Salvo que se dé este supuesto, lo normal, y así suelen recogerlo las convocatorias, es que al órgano de selección se le atribuya el examen y consideración de las adaptaciones solicitadas, así como la decisión acerca de su concesión. Ello no obsta para que, también cada vez con mayor frecuencia, las convocatorias contemplen la posibilidad de que tales órganos puedan contar con tales asesoramientos.

Ya se vio cómo el Reglamento General de Ingreso, en su art. 19.1, último párrafo, prevé que los órganos de selección puedan requerir informe o colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pero *también* hay que poner de relieve que dicho órgano de selección podrá nombrar asesores especialistas si lo aconseja el número o complejidad de las discapacidades alegadas y de la naturaleza de las adaptaciones solicitadas, si así lo prevé la respectiva convocatoria. Tales asesores, de acuerdo con lo señalado por el art. 13.3 del Reglamento citado, colaborarán con el órgano de selección *exclusivamente* en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

Pues bien, así como en el ámbito de la Administración General del Estado, sobre todo por lo que se refiere a las pruebas de acceso a sus Cuerpos Generales, las convocatorias suelen recoger cada vez con mayor frecuencia el contenido de esta Pauta en términos iguales o similares a los utilizados por el Reglamento General de Ingreso, no cabe, por el contrario, establecer una aseveración tan general en lo que concierne a las convocatorias efectuadas por las Comunidades Autónomas, existiendo bastante disparidad entre las mismas y, dentro de ellas, entre las diversas convocatorias. A pesar de todo y con independencia de tal circunstancia, la tendencia, lenta pero inexorable, avanza hacia la instrumentación de estas medidas de discriminación positiva en las convocatorias de todos los ámbitos administrativos.

En cuanto a las Corporaciones locales, si bien sus convocatorias no suelen incluir estos extremos, ello no ha impedido que, luego, se les haya dado efectividad en la práctica, a través de consultas a Asociaciones y colectivos de personas con discapacidad para solucionar dudas sobre las adaptaciones pertinentes en cada caso.

En todo caso, lo que resulta claro es que las adaptaciones resultan necesarias para compensar las desventajas que puedan tener los aspirantes con discapacidad para la ejecución de las pruebas, y tienen su fundamento en la Constitución. En efecto, la igualdad *absoluta* de trato entre todos los participantes que eliminase la posibilidad de realizar adaptaciones, *conduciría a la desigualdad efectiva* por la existencia de personas que, precisamente, en razón de su discapacidad ostentan una situación de partida desventajosa, al no poder realizar las pruebas en condiciones iguales a las del resto de los participantes. Como ha reflejado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, precisamente porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de las personas afectadas por discapacidad, tanto el legislador como la normativa internacional han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de estas personas que, en síntesis, se dirigen a procurar la igualdad sustancial de estas personas que se encuentran en condiciones desfavorables de partida.

De otra parte, el ámbito de las adaptaciones previstas –de tiempo, de medios– no debe

constituir, a la luz de la evolución de los estudios sobre la materia así como de los avances tecnológicos, un elenco cerrado *para siempre*; en todo caso, lo que resulta evidente en esta materia es que deberá existir *congruencia* entre la adaptación que se solicita y la naturaleza de la prueba para la que se pide, ya que aquélla no puede desvirtuar el sentido de dicha prueba.

PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS

12.^a El órgano gestor de los procesos de selección debe dar a conocer anticipadamente a los Tribunales y Comisiones las solicitudes de adaptaciones

Cualquiera que sea el órgano de selección al que cualquier Administración convocante le encomiende la realización de unas pruebas –Tribunal o Comisión Permanente–, lo normal es que exista un órgano gestor que se encargue de las tareas o actuaciones correspondientes a la fase previa o anterior a la actuación del propio órgano de selección (por ejemplo, recepción, examen y clasificación de solicitudes, control de la tramitación de los derechos de examen, grabación informática de solicitudes, preparación de los modelos de listados de opositores que vayan a ser precisos, confección de las *relaciones de admitidos según sistemas de acceso* (entre ellos los de cupo de plazas reservadas a aspirantes que tienen la condición legal de personas con discapacidad), así como la lista de excluidos, etc. Pues bien, entre tales relaciones deben figurar, *inexcusablemente*, las correspondientes a todos aquellos opositores con minusvalía que, participando o no por el cupo de reserva, hayan solicitado *algún tipo de adaptación*, con indicación de cuál sea ésta, así como, en su caso, del grado de discapacidad que alegan o acreditan.

La finalidad del contenido de esta Pauta, de carácter eminentemente procedimental pero muy relevante, va directamente dirigida a que los órganos de selección puedan conocer con antelación las solicitudes planteadas a fin de:

- Adoptar en cada caso las decisiones más idóneas,
- Solicitar los informes o el asesoramiento que prevén las normas estatales o autonómicas, según sea el caso,
- Recabar del órgano gestor los medios especiales que habitualmente utiliza la Administración o, en su defecto, el método o procedimiento habitual de obtención de los mismos cuando aquéllos no corresponda aportarlos a los interesados (por ejemplo, edificio accesible, mobiliario especial, etc), y, *por último*, pero no menos relevante,
- *Comunicar sus decisiones a los interesados con anterioridad a la realización del ejercicio* para el que fueron solicitadas las adaptaciones.

En el ámbito de la Administración General del Estado y, singularmente en las convocatorias de acceso a los Cuerpos Generales o Interdepartamentales, ha venido siendo práctica común la observancia de esta Pauta, derivada no sólo de las iniciales previsiones en tal sentido contenidas en los Reales Decretos de Oferta de Empleo Público, posteriormente asumidas por el Reglamento General de Ingreso. Pero es que, además, al producirse, sobre todo a partir de 1989, la gran expansión de la Función Pública estatal con la publicación de convocatorias con gran número de vacantes ofertadas (y, por consiguiente, con la participación masiva de aspirantes por todos los turnos, en algunos casos, de cerca de noventa mil aspirantes), una elemental organización de los procesos selectivos y de actuación “ordenada y controlada” de los órganos de selección obligó ya a proceder de dicha manera. A reforzar esta actuación procedimental ha venido a incidir, asimismo, el mayor conocimiento, cada día, de sus derechos por parte de estos aspirantes así como la mayor actividad de los mismos en sus reclamaciones para hacerlos efectivos.

En lo que concierne al ámbito autonómico, tras reiterar que todas las Comunidades Autónomas han ido recogiendo, voluntariamente, en sus respectivas normativas de Función Pública, la creación del cupo de reserva para aspirantes con grado de discapacidad igual o superior al 33%, en la línea de lo establecido para el Estado por la Ley 23/1988, hay que destacar que, igualmente, fueron rápidamente asumiendo en dichas normativas la posibilidad de que en sus procesos selectivos los aspirantes con minusvalía en general (participantes o no por dicho cupo de reserva), pudieran solicitar y, en su caso, obtener, las adaptaciones correspondientes. Por consiguiente, el seguimiento de esta Pauta es, también, habitual en las convocatorias de pruebas selectivas realizadas por las Comunidades Autónomas.

Finalmente, en el amplio abanico de los Entes locales no se han detectado normas explícitas sobre la puesta en práctica de esta pauta.

13.^a El órgano gestor de las pruebas deberá informar previamente al Tribunal o Comisión de las reglas de gestión del cupo de reserva

Con esta Pauta se pretende evitar que se desvirtúe la intención de los legisladores, estatal y autonómicos, al instituir la creación del cupo de reserva a favor de los aspirantes que tengan la condición legal de personas con minusvalía. Para ello, el órgano gestor al que se hizo referencia en la Pauta anterior, asesorará a los Tribunales y Comisiones de selección de manera que, antes de que éstos comiencen sus actuaciones, conozcan las *reglas básicas* siguientes:

— Como su propio nombre indica, las plazas del cupo de reserva son plazas cuya cobertura se sustrae “en principio” del sistema de acceso correspondiente (libre o promoción interna) y “se reservan” para ofrecerse a los aspirantes que, solicitando voluntariamente par-

participar por tal cupo y que teniendo una discapacidad de grado igual o superior al 33%, superen las pruebas selectivas.

— Lo expuesto significa que los aspirantes participantes por el cupo de reserva compiten únicamente entre sí –y no con el resto– para el acceso a tales plazas.

— El Tribunal o Comisión Permanente fijará para cada ejercicio de las pruebas selectivas una puntuación mínima absoluta por debajo de la cual no será posible superar el ejercicio cualquiera que sea el sistema de acceso por el que se participe.

— El hecho de que el Tribunal o Comisión Permanente haya establecido dicha puntuación mínima absoluta, no significa que la puntuación de corte para superar el ejercicio en cuestión tenga que ser idéntica para todos los sistemas de acceso, puesto que cada uno tiene sus propias plazas y su propio contingente de participantes.

— La participación por el cupo de plazas reservadas presupone en todo caso que los opositores participantes por el mismo deben superar cada ejercicio de las pruebas con la puntuación de corte que se establezca en concreto por el Tribunal o Comisión *para dicho cupo en cada ejercicio*. Por consiguiente, el cupo de plazas reservadas no da derecho “per se” a cubrir tales plazas cualquiera que sea el nivel de conocimientos, aptitudes o habilidades acreditados. Pero, igualmente al establecerse una puntuación de corte determinada para los participantes por el cupo de reserva de discapacitados, dichos aspirantes pueden superar cada ejercicio del proceso selectivo con puntuaciones distintas a las requeridas para conseguir esa superación en los restantes sistemas de acceso (libre o promoción interna), por no existir competencia entre ellos *y no ser en ningún caso su puntuación de corte inferior a la puntuación mínima absoluta*.

— Por lo expuesto, la puntuación de corte será establecida por el Tribunal o Comisión Permanente para cada sistema de acceso y no tiene por qué ser la misma para todos.

— En aquellos supuestos en que el número de participantes aprobados por el cupo de reserva de discapacitados sea inferior al de plazas reservadas, las sobrantes acrecerán las del respectivo sistema de acceso (libre o promoción interna) del que constituyen reserva.

La observancia de estas reglas básicas reviste la máxima importancia, dado que una gestión del cupo que no las tenga en cuenta puede convertir en inoperante la intención de los legisladores al instituir dicho cupo de reserva, que no es otra que la de que puedan acceder a las respectivas Administraciones las personas con grado de discapacidad igual o superior al 33%, siempre que, además de reunir los requisitos que se establezcan, como se ha visto superen las pruebas.

La comprensión del significado profundo de esta Pauta y su correcta aplicación en la práctica por los diversos órganos de selección de las diferentes Administraciones Públicas convocantes es la que, desde 1989, presenta mayores problemas. En efecto, fundándose, por un lado, en la discrecionalidad técnica de los Tribunales de oposiciones y haciendo, por otro, una errónea interpretación del principio constitucional de igualdad, son numerosos los órganos de selección que con entusiasta asiduidad se han resistido a aplicar estas reglas básicas. El resultado ha sido que, salvo en el ámbito de la selección de los Cuerpos Generales de la Administración del Estado y en otros escasos supuestos más, con frecuencia se han dejado vacantes numerosas plazas asignadas al cupo de reserva cuando existían candidatos idóneos para cubrir las dadas que, con arreglo a lo expuesto, estaban en condiciones de superar las pruebas. En este sentido, viene a incidir la diversa jurisprudencia existente, que es objeto de consideración en otro apartado.

En definitiva, se trata de lograr la comprensión e implicación de todas las Administraciones Públicas convocantes (Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales integrantes de la Administración Local) en la asunción de esta Pauta y su correcta aplicación por los órganos de selección nombrados por ellas mismas, dado que *en todas ellas se observa un marcado déficit en esta materia.*

CURSOS SELECTIVOS Y/O PERÍODO DE PRÁCTICAS

14.^a Adaptaciones en los cursos selectivos y/o período de prácticas

Con arreglo a esta Pauta se trata de que, también, en cualquiera de estas fases posteriores a la de pruebas selectivas, se provean las adaptaciones que sean requeridas por los aspirantes discapacitados, de forma que se continúe asegurando la igualdad de oportunidades, evitando vulnerar dicho principio. Como se recordará, en dicho sentido se pronunciaba el Reglamento General de Ingreso cuando señalaba en las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o período de prácticas, se establecerán para las personas con minusvalía que lo soliciten las adaptaciones de tiempo y medios para su realización (art. 19.1). Una correcta aplicación de esta Pauta exigiría que el órgano gestor o, en su defecto, el de selección, pusiera directamente en conocimiento del órgano responsable de la implementación del curso selectivo o del período de prácticas la relación y características de los opositores con minusvalía que han superado las pruebas selectivas para que, *de oficio*, les pudieran ser aplicadas las adaptaciones que correspondan y sin que ello constituya obstáculo para los aspirantes con minusvalías sobrevenidas con posterioridad a la superación de las pruebas puedan formular peticiones en el mismo sentido.

La normativa de las Comunidades Autónomas, en general, también ha reconocido la posibilidad de concesión de adaptaciones en estas otras fases, congruentemente con el reco-

nocimiento de la posibilidad de su solicitud y concesión en la fase inicial de las pruebas selectivas.

Las convocatorias de las Corporaciones locales no suelen contener referencias sobre esta Pauta, bien porque las mismas no prevean cursos selectivos o períodos de prácticas, o bien porque no ha habido dificultades en tal sentido; por el contrario, es general la satisfactoria opinión acerca de las personas con discapacidad en la incorporación en sus puestos y el desarrollo de las actividades correspondientes a dichos puestos.

En los diferentes ámbitos administrativos objeto de consideración (Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local), no se tiene conocimiento de que la puesta en práctica de esta Pauta haya originado problemas de ningún tipo. En efecto, si los procesos selectivos pueden comprender, además de las pruebas selectivas, cursos selectivos y/o período de prácticas, parece de todo punto lógico que si se prevé la solicitud y, en su caso, concesión de adaptaciones en la fase más compleja (pruebas selectivas), se contemple, igualmente, en las fases subsiguientes, más elementales.

15.^a Instancias de destino

Esta Pauta hace referencia a la necesidad de que, en los diversos modelos de solicitud de destino empleados por las respectivas Administraciones Públicas convocantes de los procesos de selección, figure espacio adecuado para que los aspirantes minusválidos que superaron tales procesos, cualquiera que haya sido el sistema de acceso por el que concurrieron (libre, promoción interna, cupo de reserva), puedan pedir *adaptaciones en los puestos que soliciten y puedan obtener*, con arreglo al orden de asignación de vacantes establecido.

Como en el apartado anterior, la efectividad del contenido de esta Pauta no suele plantear problema en ninguna de las Administraciones objeto de consideración, bien porque en los respectivos modelos figura tal espacio, bien porque los candidatos afectados hacen constar tal petición como anexo a dicho modelo.

16.^a Información sobre accesibilidad y adaptaciones de plazas y puestos

Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, lo habitual es que los candidatos seleccionados, tras haber superado el proceso selectivo y acreditado cumplir los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria (a través de la presentación de la pertinente documentación), procedan a la elección de vacante *según el orden de puntuación obtenida dentro del respectivo sistema de acceso por el que participaron*.

Los candidatos aprobados por el turno de reserva se ordenan, en la fase final previa

al nombramiento, con los del sistema de acceso del cual constituyen reserva, por orden de puntuación. Ésto es, los de la reserva del sistema de acceso libre se entremezclan con los dicho sistema de acceso en el lugar que les corresponda y los de la reserva de promoción interna se entremezclan con los del resto de dicho sistema en el lugar que les corresponda.

La pertenencia de los candidatos a uno u otro sistema de acceso no resulta indiferente a la hora de cubrir vacante. En efecto, el art. 22.1 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su actual redacción, artículo *que tiene carácter de básico* y, en consecuencia, *es de aplicación al personal de todas las Administraciones Públicas, establece preferencia* en la cobertura de las vacantes de la convocatoria *a favor* de los funcionarios que participen en el proceso selectivo por el *sistema de promoción interna sobre los aspirantes que no procedan de esta turno*. Como se ha indicado pues, en la misma línea se orientan preceptivamente las respectivas normativas autonómicas.

Respetando lo señalado anteriormente, cabe señalar, como singularidad, que alguna normativa autonómica (por ejemplo, Cataluña), reconoce a los discapacitados que superen las pruebas por la vía de reserva un derecho preferente a elegir vacantes en el turno respectivo, en el caso de que la asignación se haga por el orden de puntuación obtenido en proceso selectivo y de acuerdo con lo que disponga el dictamen del equipo multiprofesional en cuanto a su capacidad para desarrollar las funciones de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Otras Comunidades Autónomas (como Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana), prevén que, en su caso, se puedan efectuar convocatorias independientes o extraordinarias dirigidas a personas discapacitadas.

En la Administración Local, siguiendo la respectiva normativa autonómica, en algunos casos se otorga prioridad o preferencia a los aspirantes que con discapacidad superaron las pruebas a la hora de elegir el destino, con objeto de obviar posibles problemas de accesibilidad a los puestos de trabajo.

Pues bien, cualquiera que sea la Administración Pública que efectuó la convocatoria, lo correcto sería que la misma tuviese un conocimiento detallado de las principales características de las vacantes incluidas en dicha convocatoria, en cuyo caso los órganos encargados de los nombramientos y adjudicación de destinos estarían, *como pretende esta Pauta*, en condiciones de facilitar a las personas con discapacidad información precisa sobre accesibilidad y posibles adaptaciones de las plazas o puestos, al efecto de facilitar la elección de los mismos por tales personas. Dichos órganos, como se contempla en el art. 26.2 del Reglamento General de Ingreso, podrán requerir respecto de las personas que ingresaron por el cupo de reserva, *dictamen* del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o en su caso de la Comunidad Autónoma correspondiente, *sobre compatibilidad del candidato con el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones de este último*. Lo que no cabe duda es que, en todos los posibles supuestos, los órganos encargados de los nombramientos y adju-

dicación de vacantes mantendrán informadas a las correspondientes unidades de destino de dichas posibles necesidades de adaptación.

CONCLUSIÓN

De la consideración de lo expuesto se puede obtener una visión bastante ajustada sobre el camino recorrido, largo y no siempre exento de obstáculos, singularmente desde 1982 hasta el presente, en la materia objeto de consideración y en los diferentes ámbitos o esferas de nuestras Administraciones Públicas. Sin duda, dicha andadura, ha sido eminentemente positiva en muchos aspectos, como puede comprobarse de la lectura de los epígrafes anteriores, cuyo contenido se ha ejemplificado o condensado en las Pautas enumeradas. Sin embargo, hay que reconocer la necesidad de continuar con la tarea, inacabada y difícil, de difundir y, sobre todo, de *imbuir en las Administraciones convocantes, en sus órganos gestores y en los de selección nombrados por aquéllas, así como en las propias personas con discapacidad participantes en los procesos de selección, el conocimiento y la correcta aplicación de las reglas de gestión del cupo de reserva, aspecto éste que representa el mayor déficit en el éxito de la implementación de las Pautas examinadas.*

Abstracción hecha de la última observación, *no debe detenerse ahí la consideración del tema, sino que debe progresar hacia la consecución de otras metas*, espoleada por factores tales como:

— La nueva perspectiva y sensibilidad con la que se aborda en todas las Administraciones la cuestión del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

— La institucionalización en todas las Administraciones del cupo de reserva y la progresiva extensión de su aplicación a todos los sistemas de acceso (libre y de promoción interna).

— La generalización de la concesión de adaptaciones en la realización de las pruebas de selección, así como el establecimiento, en normas genéricas o específicas, de previsiones procedimentales reguladoras de la participación de las personas con discapacidad.

— La existencia de una jurisprudencia no demasiado amplia pero sí aclaratoria de los aspectos que justifican la existencia de la reserva de plazas, en base precisamente al principio constitucional de igualdad.

— El conocimiento, aún escaso por parte de las personas con discapacidad, de los derechos que les asisten y que les otorga la normativa vigente, en desarrollo de los principios constitucionales básicos.

— La actuación de Instituciones tales como el Defensor del Pueblo, a través de sus recomendaciones y sugerencias a las Administraciones Públicas (y, en su caso, de las figuras que, con idéntica función y similar nombre, actúan en la esfera autonómica), así como de Organismos, como el Real Patronato sobre Discapacidad, por medio de su labor difusora de las Pautas tanto en congresos, seminarios, jornadas, publicaciones, como en reuniones de trabajo con autoridades y responsables de Función Pública de las distintas esferas o ámbitos administrativos, asociaciones de discapacitados, organizaciones sindicales, etc..

— Por último, la convicción, cada vez más generalizada, de la urgencia de disponer ya de un Estatuto Básico de la Función Pública que, respetando las facultades propias de autoorganización de las diversas Administraciones, *establezca principios elementales y comunes a las mismas en el acceso al empleo público, singularmente en el área de las personas con discapacidad.*

Con independencia de lo anterior y para finalizar, hay que reseñar que en el ámbito de la Administración Local se han buscado medidas más flexibles e imaginativas en lo que respecta a la ocupación de las personas con discapacidad, tales como convocatorias para la formación en los puestos de trabajo como acción previa a la selección, constitución de bolsas específicas de trabajo, preferencias en la contratación a favor de las empresas con un elevado número de trabajadores con discapacidad, no inferior al 2% de la respectiva plantilla, aumento del porcentaje de reserva, contratación de servicios y suministro con Centros Especiales de Empleo, etc.

SÍNTESIS DE INCIDENCIAS Y JURISPRUDENCIA

Andrés Fernández-Cuervo Arroyo

METODOLOGÍA EMPLEADA

Para la confección de la primera parte del Capítulo “Síntesis de Incidencias”, se ha partido de la previa catalogación y análisis de las múltiples y variadas fases, etapas y subetapas en que se descompone un proceso de selección de personal para ingreso en los Cuerpos Generales de la Administración General del Estado, que resulta extrapolable, en su práctica totalidad, a los de las restantes Administraciones Públicas. Una vez efectuado el deslinde de un proceso caracterizado por su complejidad, se ha procedido, seguidamente, al examen tanto del amplio material documental disponible como del material indeleble, resultante de la experiencia acumulada, desde 1987 a 1995, como responsables, en un casos, e intervinientes como miembros de órganos de selección, en otros, en la gestión y desarrollo de las diferentes pruebas selectivas encomendadas. El examen del material en cuestión –materializado en escritos de solicitudes, de quejas, de reclamaciones, de recursos, de incidencias en general– ha permitido constatar la existencia, en muchos de los casos, de unos rasgos comunes a todos ellos, lo que facilita la transición de lo particular a lo general y, en consecuencia, la extracción de consideraciones y observaciones totalmente válidas. Depuradas adecuadamente tales consideraciones y observaciones en el respectivo contexto, las mismas han podido ser objeto de una formulación significativa y extractada para, por último, ser encuadradas en la fase, etapa o subetapa de los procesos selectivos de referencia. Asimismo, se han tenido en cuenta nuevas circunstancias derivadas de avances legislativos o de normas o pautas de calidad en el quehacer administrativo y que pueden y deben dar lugar a nuevas incidencias, solicitudes, reclamaciones, quejas, etc.

En cuanto a la segunda parte de este mismo Capítulo, se ha rastreado la Jurisprudencia recaída hasta la actualidad, a través de la búsqueda y consideración de las correspondientes Sentencias, citando someramente los puntos más significativos de las que versan sobre aspectos básicos como la igualdad, la discriminación, la protección de disminuidos y el cupo o turno de plazas reservadas. Precisamente, en relación con estos dos últimos aspectos, se expone con detalle, por su relevancia, la resolución adoptada por el Tribunal Constitucional en un recurso de amparo, en la Sentencia 269/ 1984, de 3 de octubre.

CONSIDERACIÓN ACERCA DE INCIDENCIAS ACAECIDAS EN LAS DIVERSAS FASES DE QUE CONSTAN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En general puede afirmarse que en la historia de los procesos selectivos en España, historia de larga tradición, es raro que no hayan existido etapas, fases o momentos sobre los que los participantes en los mismos no hayan planteado, en algún momento, algún tipo de reclamación, queja o recurso o puesto de relieve la producción de alguna incidencia o hecho crítico de cierta relevancia. Y, al menos desde 1989, fecha de promulgación de la Ley 23/1988, que modifica la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y que crea el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, cabe afirmar lo mismo respecto de los participantes en procesos selectivos afectados, en general, por una minusvalía o, más específicamente, por los participantes por el citado cupo de reserva, por tener reconocida la condición legal de persona con discapacidad.

Las referidas reclamaciones se han ido haciendo más frecuentes conforme se ha elevado el techo democrático de nuestras Administraciones y, en concreto, desde la aprobación de la Constitución, de la propia normativa, estatal, autonómica y local, sobre Función Pública, así como de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. A ello ha contribuido, igualmente, la doctrina jurisprudencial recaída en materia de oposiciones y concursos, la actitud decidida de los participantes en los procesos de selección en la defensa de sus derechos, las recomendaciones del Defensor del Pueblo, tanto de España como de la Unión Europea y las figuras autonómicas similares, así como la sensibilización por parte de nuestras Administraciones de que su existencia se justifica en tanto que están al servicio de los ciudadanos, clientes o usuarios.

Así, pues, cabe diferenciar, especificar y enumerar los siguientes momentos principales y circunstancias u objetos de solicitudes, reclamaciones, quejas, recursos o comunicación de incidencias o de hechos críticos producidos, por parte de los participantes en los procesos selectivos bien afectados por alguna minusvalía, o bien intervinientes por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad (en adelante, cdr).

Sin ánimo de agotar el tema, cabe señalar que las solicitudes, reclamaciones, quejas, recursos, denuncias y/o comunicaciones de incidencias o de hechos críticos han solido concretarse de la siguiente manera:

En relación con las normativas sobre Función Pública

— Elevación del porcentaje asignado al cupo de reserva para discapacitados, desde el marcado por la Ley 23/1988 (3%), hasta el fijado por algunas Comunidades Autónomas en su normativa propia (5%).

— Exención del cobro de tasas o derechos de examen y/o del pago de comisiones bancarias por la tramitación de solicitudes.

— Inexistencia de una *normativa específica* sobre discapacitados y sobre concesión de adaptaciones, cuya concesión queda muchas veces al arbitrio de los Órganos de selección. Éstos, con alguna frecuencia, *en el colmo de la confusión de conceptos*, han denegado adaptaciones a quienes, acreditando la necesidad de su concesión, tenían menos del 33% de discapacidad o, teniendo igual o superior porcentaje, no participaban por el crd.

— Establecimiento de prioridad en la elección de vacantes a favor de los aprobados por el crd.

En relación con la Oferta de Empleo Público

— Por no hacerse constar, en la correspondiente disposición, el número de plazas asignadas al crd en cada Cuerpo del que se aprueba la cobertura de vacantes.

— Por no asignarse, en caso de escasez de plazas incluidas en la Oferta, el crd al Cuerpo cuyas funciones sean más apropiadas para su desempeño por personas con minusvalía.

— Por no explicitarse que la reserva de plazas afecta también y, por tanto, ha de aplicarse, asimismo, a las convocatorias de vacantes por el sistema de promoción interna.

— Por no indicarse la ubicación (tanto departamental como geográfica) de las vacantes contenidas en la Oferta.

En relación con las convocatorias de pruebas selectivas

— Para que se incluya la fórmula de la capacidad funcional como requisito de admisión en las pruebas.

— A fin de que se concreten las plazas que se asignan al crd, singularmente cuando no especifican las especialidades a que se asignan.

— Para que se aplique el crd tanto en el sistema de acceso libre como en el de promoción interna.

— Para que no se acumulen a otros sistemas de acceso las plazas del crd que no se cubran (petición de muy difícil defensa ya que, cuando la Administración tiene vacantes que cubrir para prestar servicios necesarios a la comunidad, no tiene justificación su congelación a la espera de que en alguna convocatoria posterior puedan cubrirse por personas con discapacidad).

— Con objeto de que se prevea en las convocatorias la incorporación de especialistas que asesoren al Tribunal o Comisión Permanente en materia de concesión de adaptaciones.

— A fin de que se convoquen de forma independiente las plazas del crd.

— Para que se especifiquen los criterios de corrección y calificación a utilizar por el órgano de selección.

— Para que se eliminen de las bases de convocatoria la exigencia de acreditación previa de determinados requisitos (grado de minusvalía, compatibilidad funcional, etc).

— Para que se publique el impreso de solicitud como anexo a la convocatoria, así como el programa de las pruebas.

— Para que las convocatorias contemplen la adaptación de determinadas pruebas a los opositores sordos en consideración a sus especiales características (elementalidad del lenguaje manejado, dificultad en la aprehensión de conceptos, etc.).

En relación con la publicidad de las listas de admitidos y de la citación a examen

— Por no elaborarse una relación independiente de los opositores que participa por el crd, lo que impide que éstos puedan conocer contra quiénes compiten.

— Por ser convocados a examen todos los participantes por el crd en un mismo edificio.

— Por existir barreras arquitectónicas en el edificio al que se les convoca.

— Por el desconocimiento sobre si les será practicada, en el momento del examen, la adaptación solicitada en la instancia, ante la ausencia de toda comunicación por parte del órgano de selección.

En relación con la celebración de exámenes y la actuación de los Tribunales o Comisión Permanente

— Por posibles incidencias que, acaecidas en, durante o tras la celebración de las pruebas, hayan tenido repercusión en la realización de las mismas.

— Por la eventual desorganización de las pruebas atribuible al Tribunal actuante y con repercusiones sobre su realización (tardanza injustificada en el comienzo de los ejercicios, falta de calefacción y/o luz, existencia de cuellos de botella en el acceso al edificio, ausencia de medios de transporte ordinarios, fijación de celebración de ejercicios en días de manifestaciones multitudinarias u otros eventos, desconocimiento por parte de los servicios de protección civil de la celebración de pruebas de asistencia masiva, etc).

— Por la tardía comunicación- en el mismo momento del examen- de la denegación de adaptaciones solicitadas en la instancia (por ejemplo, sobre tiempo adicional, ubicación en una zona determinada del aula de examen, luz especial, no ampliación de la letra del cuestionario de examen, no dotación del mobiliario adecuado, etc).

— Por no observar el órgano de selección el procedimiento previsto en la convocatoria en alguno de sus aspectos relacionados con la celebración de la prueba o por tomar decisiones dudosamente compatibles con sus bases (por ejemplo, la sustitución de una prueba práctica por una teórica).

— Por establecerse diferencia injustificadas entre unos candidatos y otros en la forma o medios de celebración de las pruebas

— Por tener que acreditar determinado requisito previamente a la admisión a examen cuando no lo exige la convocatoria, o para la concesión de una adaptación que, por su evidencia, no precisa acreditación (por ejemplo, no situar en un lugar especial del aula a una persona con deficiencia visual apreciable a simple vista o hacer subir a una planta, sin ascensor, a una persona con dificultades de locomoción).

— Por el trato igual a situaciones desiguales, con la consiguiente discriminación, así como por el trato desigual a situaciones idénticas (por ejemplo, la admisión a examen de opositores con algún problema de acreditación de identidad –extravío, pérdida o robo del DNI, acompañado en este último caso de la correspondiente denuncia– mediante otro documento admisible como el carnet de conducir- y la no admisión en el mismo supuesto de otros opositores).

— Por la citación de todos los participantes por el turno del crd en el mismo edifi-

cio, al ser visto como una discriminación injustificada, o por la falta de condiciones adecuadas del edificio.

— Por la mala calidad del material de examen entregado a los opositores (cuestionarios ilegibles, con errores, etc).

— Por no permitir a los opositores llevarse la copia de su hoja de examen a la conclusión del ejercicio.

— Por existir dudas razonables y fundadas sobre la conducta inadecuada del órgano de selección en relación con el anonimato exigible en la codificación de las hojas de examen.

En relación con la disposición por la que se hacen públicas las relaciones de aprobados en cada ejercicio

— Por entender que no se han aplicado correctamente las reglas del *crd*.

— Por haberse aplicado un único e idéntico baremo para todos los sistemas de acceso.

— Por no hacer pública la puntuación mínima necesaria para superar el ejercicio en cada sistema de acceso.

— Por no hacerse público el cuestionario recaído.

— Por no dar publicidad a la plantilla que contiene las respuestas correctas del cuestionario de examen.

— Por no publicar las relaciones de participantes aprobados en cada ejercicio separadas por sistemas de acceso, con la finalidad de que los aspirantes de cada turno, *sobre todo los del crd*, puedan conocer contra quiénes compiten.

En relación con las reclamaciones contra la disposición de aprobados en los ejercicios y/o las pruebas selectivas

— Para que se realice una revisión “*real*” del ejercicio realizado.

— Para que se efectúe la revisión “*manual*” del examen en el caso de que la corrección se haya realizado por ordenador y el participante presente alguna discapacidad motora que afecte a una extremidad superior que haya podido incidir en la cumplimentación de las marcas en la hoja de examen.

— Por haberse repetido el mismo cuestionario en otros turnos de examen, con la ventaja que ello representa para los opositores examinados después del primer turno.

— Por existir desigualdad en la homogeneidad o en la dificultad de los cuestionarios propuestos en las diferentes horas de examen.

— Por el conocimiento anticipado, por parte de determinados opositores, de las notas, con lo que significa de obtención de una información privilegiada para algunos.

— Por dar el Tribunal contestaciones “ *a multicopista*”, ésto es, la misma o parecida respuesta, insustancial e inexpresiva, cualquiera que sea la petición o reclamación formulada.

— Por la inexistencia de un adecuado servicio que facilite a los opositores una información adecuada.

En relación con el curso selectivo, en caso de estar prevista su celebración

— Por no concederse durante el mismo las adaptaciones oportunas, al igual que se hizo en la fase de oposición.

— *Por no seguirse aplicando durante el mismo las reglas del crd.*

— Por no elaborarse, en su caso, relaciones separadas de opositores que realizan el curso separadas por sistemas de acceso y, dentro de cada sistema, por orden de puntuación, *sobre todo en el supuesto de que hubiese participantes del crd y de que hubiesen superado la fase de oposición más aspirantes que plazas, como admite la vigente normativa.*

En relación con la fase de presentación de documentación y de publicidad de las vacantes

— Por exigir documentos diferentes a los previstos en la convocatoria o por haber sido ya presentados.

— Por no estar definidas las características esenciales de las vacantes que se ofrecen, así como las posibilidades efectivas de adaptación del puesto y, en su caso, del entorno (edificio, accesos, etc.).

— Por no otorgarse algún tipo de consideración especial en la elección de vacantes a favor del crd.

En relación con los nombramientos

- Por la adjudicación de una vacante solicitada pero inadecuada en función de la información posteriormente facilitada.
- Por existir una preterición injustificada en el orden de elección de las vacantes.

En relación con la finalización del proceso selectivo y el archivo de sus actuaciones

- Por la denegación de la propia hoja de examen corregida, con expresión de la calificación asignada, una vez finalizado el proceso (derecho reconocido tanto por la normativa española sobre acceso a registros y archivos, como por el Defensor del Pueblo de la Unión Europea).
- Por no autorizar el ejercicio del derecho de acceso a registros y archivos (consulta de baremos, de las puntuaciones de corte en cada ejercicio, de los listados evaluatorios, etc.).
- Por no existir un equipo o servicio de atención especializada y personalizada que facilite toda la información que proceda a los participantes, una vez concluido el proceso selectivo.

En relación con otros aspectos de futuro

- Por incumplimiento de la normativa que exige, para todos los órganos de la Administración, que los órganos (Gestor y, en su caso, de Selección), tengan aprobada y publicadas las respectivas Cartas de Servicios, determinando los estándares de calidad que ofrece en sus actuaciones.
- Por la inaplicación de las sugerencias y recomendaciones en esta materia, emanadas del Defensores del Pueblo de la Unión Europea, español y, en su caso, autonómicos.
- Por la demanda de que se cree la figura del *Defensor del Opositor* (tal como ya se prevé en el propio *Libro Blanco para la Mejora de los Servicios Públicos* elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas).

BREVE REFERENCIA A LA JURISPRUDENCIA RECAÍDA EN TORNO A DETERMINADOS PRINCIPIOS Y CONCEPTOS BÁSICOS EN LA MATERIA

Es curioso señalar que, en materia de participación en procesos selectivos, las personas que solicitan algún tipo de adaptación o la admisión por el cupo de plazas reservadas, no han solido acudir a la vía contencioso-administrativa o al Tribunal Constitucional para ejercitar la defensa de sus derechos, en caso de infracción de los mismos por las Administraciones Públicas convocantes o por sus órganos gestores de procesos selectivos o, por último, por sus órganos de selección. En tal sentido, cabe destacar que han sido otros opositores u otros colectivos los que han dado, desde sus respectivas ópticas, tales pasos. *Por lo expuesto, no existe un gran catálogo de sentencias y la mayoría de las que se han producido, relacionadas con el tema objeto de consideración, versan sobre igualdad o sobre discriminación.*

La STC 207/1987, de 22 de diciembre (BOE de 8 de enero de 1988), señala explícitamente que *“Existe una discriminación cuando dos casos sustancialmente iguales son tratados de manera diferente sin razón bastante que justifique esa diferencia de trato”*.

La STC 197/1987, de 11 de diciembre (BOE de 8 de enero de 1988), establece: *“Pues bien, reiterando lo que se dice en la sentencia de 4 de noviembre de 1987, la vulneración del principio de igualdad requiere la presencia de dos presupuestos esenciales, la aportación de un término válido de comparación que acredite la igualdad de supuestos y la de que se trate de un cambio de criterio inmotivado o con motivación irrazonable o arbitraria”*.

La Sentencia de 9 de marzo de 1988, de la Audiencia Territorial de Bilbao, relativa a supuesta vulneración del principio de igualdad, establece que para apreciar tal situación *“El recurrente tendría que haber señalado concretamente en qué caso, con qué opositor se ha producido esa desigualdad y en qué ha consistido, cosa que no ha hecho...”*.

La STC 1/1984, de 16 de enero, señala que *“No queda lesionado (el principio de igualdad) si se da un tratamiento diferente a situaciones que también lo son”*.

La STC 269/1984, de 3 de octubre (BOE de 8 de noviembre), es la más relevante a los efectos que nos ocupan. La misma resuelve el recurso de amparo nº 3170/1993, que afecta a los arts. de la Constitución 9.2 (Libertad e igualdad efectivas), 14 (Principio de igualdad), 23.2 (Acceso a cargos y funciones Públicas), 49 (Protección de disminuidos), 103.1 (Eficacia administrativa) y 103.3 (Acceso a la Función Pública), **en relación con el turno restringido de ingreso en función pública para minusválidos.**

Por la relevancia de dicha Sentencia, será objeto, a continuación, de especial consideración.

1. Exposición del caso

— Por Orden de la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de Canarias, se convocaron pruebas selectivas para cubrir 189 plazas de Administradores Generales (Cuerpo Superior de funcionarios de la Comunidad Autónoma); de tales plazas, 95 estaban reservadas al sistema de acceso libre. A su vez, de dichas 95 plazas, *6 quedaban reservadas a personas con grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento de minusvalía física, psíquica o sensorial*, siempre que superasen las pruebas selectivas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. El sistema de las pruebas era el de concurso-oposición, señalándose que la puntuación final de los aspirantes sería la obtenida por la suma de ambas (oposición y concurso). *En ninguna de las bases se establecía que la fase de concurso fuese eliminatoria.*

— Concluidas las pruebas, se hicieron públicas las relaciones de aspirantes seleccionados. En dichas listas figuraba, con el último número, esto es, con el 189 o, lo que es lo mismo, con el número equivalente al total de plazas convocadas, una participante, “X”, del sistema de acceso libre, con la puntuación total de 6,34 puntos, resultante de la suma de las fases de oposición y de concurso. Tras ella, figuraban cinco aspirantes más que, habiendo también superado las pruebas con puntuación superior a 5, su puntuación era, no obstante, inferior a la de “X”. *Entre ellas, con el número de orden 195, figuraba el aspirante “Y”, participante por el Cupo de reserva (crd) con una puntuación de 6,07 puntos en la fase de oposición.*

— La opositora “X” fue nombrada funcionaria de carrera, tomando posesión en la plaza que le había correspondido.

— El opositor “Y”, impugnó la relación definitiva de aprobados alegando que participaba en las pruebas de referencia por el cupo de reserva, dada su minusvalía física (sordera) del treinta y tres por ciento. Dado que había superado las pruebas con la calificación de 6,07 puntos y, que existiendo 6 plazas reservadas en la convocatoria a aquellos participantes con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento que superasen las pruebas, estimaba tener derecho a ser incluido en la relación de aprobados por el citado turno de reserva. Su recurso, debidamente fundamentado, fue estimado por la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Canarias, siendo nombrado funcionario de carrera del indicado Cuerpo de Administradores.

— La opositora “X”, que había sido ya nombrada funcionaria de carrera y tomado

posesión, al ser excluida por la resolución posterior de la Dirección General de la Función Pública, interpuso recurso contencioso-administrativo contra dicha resolución. El recurso fue desestimado, recurriendo en apelación ante el Tribunal Supremo, el cual desestimó la apelación. Finalmente, la opositora “X”, decide recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional, el cual tras una exhaustiva consideración de la cuestión, desestima el recurso de amparo, poniendo fin, definitivamente, a la cuestión planteada.

2. Argumentación utilizada por la opositora “X”:

— Que, con las resoluciones y fallos aludidos, se ha vulnerado el derecho de todos a la igualdad, consagrado en la Constitución en su art. 14, así como los arts. 23.2 y 9 y 103.

— Que se han desconocido los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública para dejar paso al principio de protección de *determinados colectivos marginales* que lo mismo podrían extenderse a otros colectivos, como los afectados por el alcoholismo, la drogadicción, la baja renta o el paro.

— Que la diferencia de trato con el opositor “Y” no obedece a una justificación objetiva, sino que la preferencia a su favor descansa en una *condición personal*, cual es la limitación sensorial que padece, lo que va contra la Constitución y perjudica a las personas que, como ella, están en plena posesión de sus facultades psíquicas y sensoriales.

— Que, por otro lado, a su juicio, no se habían interpretado correctamente las bases de la convocatoria, puesto *que al reservar tales plazas, la Administración únicamente dispensaba a los que ocupaban dichas plazas del requisito de acreditar mediante certificado médico que no se padecía defecto físico o psíquico*. Que, además, *no bastaba sólo con superar la fase de oposición, porque, según su creencia, era necesario aprobar ambas fases para superar las pruebas*. Por tales razones señalaba que no había impugnado la convocatoria de las pruebas selectivas.

3. Argumentación del Letrado del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias:

— Que el opositor “Y” no fue dispensado de superar las pruebas, aunque en la fase de concurso no obtuviese puntuación alguna.

— Que el concurso no era en modo alguno eliminatorio.

— Que el sistema de acceso preferente era limitado, basándose en una preponderancia de los discapacitados que no era absoluta y justificándose, en su conjunto, en la tutela de bienes constitucionalmente protegidos, sin establecerse referencias individualizadas.

4. Fundamentación jurídica del Tribunal Constitucional para rechazar el recurso de amparo de la opositora “X”:

— Que no es objeto de la consideración del Tribunal el entrar en la revisión de la interpretación que la Administración y los Tribunales han dado de la legalidad que en el caso resulta de aplicación.

— Que los Poderes Públicos mantienen que en la convocatoria se reservaban 6 plazas para el turno de reserva para personas con discapacidad, plazas que acrecerían a las restantes del turno libre si no se cubrieran por aspirantes que reunieran las condiciones requeridas y que, para ser asignadas, se seguiría el orden de puntuación resultante de la suma de la calificación obtenida en la fase de oposición y en la de concurso.

— Que, sentado lo anterior, la queja de la recurrente “X” se centra en la posible *irracionalidad de una diferencia de trato que*, al margen de los principios de igualdad en el acceso a la función pública en atención al mérito y a la capacidad acreditados, *se basa en una condición de la persona –su discapacidad– que pone en peor situación a aquellas otras que, aún habiendo obtenido puntuaciones superiores, no se hallan afectadas por discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.*

— Que en dicha queja de la recurrente “X” *subyace una doble imputación:*

- *Que el criterio seguido ha introducido una diferencia de trato discriminatoria, por favorecerse a unos aspirantes frente a otros por razón de una condición personal concurrente en unos y no en otros.*
- *Que, aunque el criterio no fuera discriminatorio, se vulnerarían los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública.*

— ***Que no puede ser aceptada la primera de las imputaciones.*** En efecto, la discriminación, tal como es prohibida en el art. 14 CE, *impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedores de la igualdad de trato o de oportunidades de ciertos grupos de sujetos*, teniendo dicho tratamiento su origen en la concurrencia en aquéllos de una serie de *factores diferenciadores que expresamente el legislador considera prohibidos por vulnerar la dignidad humana.*

— *Que, no siendo cerrado el elenco de factores diferenciales enunciados por el art. 14 CE, es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación. Precisamente porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones sobre el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la nor-*

mativa internacional (Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por las diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas con el mandato contenido en el art. 9.2 de la Constitución y con su plasmación en el art. 49 de la misma.

— Que, lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en las que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad. *Por ello no resulta admisible un argumento que tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable sobre sujetos individualizados en quienes no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar.*

— Que, por lo señalado, *la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo público destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, no vulnera el art. 14 CE y, además, viene a dar cumplimiento al mandato contenido en el art. 9.2 en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art.1.1 CE).*

— ***Que, por lo que respecta a la segunda de las imputaciones, la misma tampoco puede ser aceptada.*** En efecto, existe una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional en el sentido de que el art. 23.2 CE no priva al legislador de un amplio margen de libertad “*en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios, y en la determinación de los méritos y capacidades que se tomarán en consideración*”, pero establece límites positivos y negativos a dicha libertad que resultan infranqueables.

En positivo, se obliga al legislador a implantar requisitos de acceso a funciones públicas que, “establecidos en términos de igualdad, respondan única y exclusivamente a los principios de mérito y capacidad”, y, como consecuencia, desde la perspectiva negativa, se proscribe que dicha regulación de las condiciones de acceso a funciones públicas “se haga en términos concretos e individualizados” que equivalgan a una verdadera y propia acepción de personas (STC 185/1994).

— *Que en el presente caso, la autoridad administrativa convocante, de acuerdo con el conjunto de normas que trata de hacer efectivos valores constitucionalmente tutelados, estableció, de forma legítima, una reserva de plazas en favor de un determinado colectivo de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, lo cual equivale, por la misma naturaleza de la reserva de plazas, a reducir las ofertadas en el turno libre, aunque unas y*

otras se encuentran conectadas ya que si no se cubriesen las plazas reservadas, las no cubiertas acrecerían las del referido turno libre.

— *Que no se ha producido, por tanto, una valoración como mérito, de una condición del sujeto (su discapacidad física, psíquica o sensorial) que no tiene anclaje con la aptitud para el desempeño de un puesto funcional.*

En efecto, la reserva de plazas no restringe el derecho de los que opositan a las plazas del turno libre (puesto que éstos acceden a las de su turno en condiciones que no son censurables desde la perspectiva del art. 23.2 CE), ni exceptúa a los sujetos favorecidos con la reserva, que quedan obligados a demostrar su aptitud para el desempeño de los puestos de trabajo y acreditar su idoneidad para el desarrollo de las funciones inherentes a dichos puestos, quedando de este modo asegurada, también, la tutela de la eficacia administrativa en la gestión de los intereses generales (art. 103.1 CE).

— *Que en el caso considerado se cumplieron todas y cada una de las exigencias descritas y previstas. En tal sentido, los candidatos que podían optar a las plazas reservadas no fueron eximidos de acreditar su aptitud, superando uno de ellos, el opositor “Y” las pruebas y, sobre esta base común, el acceso a las plazas tuvo lugar por riguroso orden de puntuación. Con tal comprobación basta, a juicio del Tribunal Constitucional, para entender respetadas, en consecuencia, las exigencias del art. 23.2 CE, debiendo desestimarse el recurso de amparo.*

— *Que, en atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo formulado por la recurrente “X”.*

6. Conclusión

Así pues y como resumen, de lo anterior se desprenden con claridad los siguientes hechos:

— Que el opositor “Y”, participó por el cupo de plazas reservadas establecido (cdr), por reunir el requisito exigido por la convocatoria al tener la condición legal de persona con discapacidad.

— Que no fue eximido de acreditar su aptitud, superando las pruebas correspondientes como el resto de candidatos seleccionados.

— Que al no ser nombrado funcionario de carrera, no obstante reunir los requisitos para ello y concurrir por el turno de plazas reservadas, interpuso el correspondiente recurso ante la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

— *Que, ante el error producido al nombrar como funcionaria de carrera a la opositora del turno libre “X”, la cual llegó a tomar posesión de la plaza adjudicada, la Dirección General de la Función Pública del Gobierno de Canarias obró correctamente al estimar el recurso interpuesto por el opositor “Y”, dado que se habían cumplido todas las previsiones contenidas en la disposición de convocatoria de las pruebas selectivas efectuada, precisamente, por dicho Centro Directivo para cubrir vacantes del Cuerpo de Administradores Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

— Que la estimación del recurso de “Y” tuvo, como consecuencia inmediata, la anulación del nombramiento de la opositora “X”.

— *Que, en todo caso, el opositor “Y” acreditó su aptitud, superando las pruebas selectivas y accediendo, en consecuencia, a una de las plazas reservadas (la única que llegó a cubrirse efectivamente por los participantes de este cupo, dado que las cinco restantes asignadas también al cupo no se cubrieron por participantes del mismo ante la inexistencia de más opositores de dicho cupo que hubiesen superado también tales pruebas, por lo que, con arreglo a las bases de la convocatoria, acrecieron las del turno libre.).*

— Que, finalmente, la adjudicación de plazas se hizo por riguroso orden de puntuación, conforme a lo prevenido por la convocatoria.

**DATOS ESTADÍSTICOS SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Juan José Álvarez Prieto
José Rojo Alcalde**

Desde 1986 el Real Patronato sobre Discapacidad ha venido realizando una serie de acciones para impulsar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Entre ellas se encuentra la publicación anual de informes de seguimiento: Documentos 13/1987 a 13/2000.

A continuación se analiza la información estadística de cómo ha evolucionado el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en el período de 1985 a 1999, a partir de los datos que proporcionan dichos informes de seguimiento, y atendiendo al esquema proporcionado por las “Pautas para una correcta aplicación de las medidas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público”, elaborado por el mismo Real Patronato en 1993.

Se analizará la evolución de los distintos aspectos que afectan a los procesos selectivos para el acceso al empleo público, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Administración Local. En cada uno de estos tres apartados se distinguirán a su vez los procesos que afectan a la selección de funcionarios de carrera y a la contratación de personal laboral.

1. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Los datos recogidos en las tablas I, II, III y IV¹ así como la información estadística correspondiente han sido tomados de trabajos realizados para el Real Patronato por Tomás Rosón Olmedo y Gabriel Gómez Ramírez.

¹ *Claves* para la lectura de las diferentes tablas de este documento:

- celdas sin ningún dato = no procede
- celdas con ningún dato = datos no disponibles o dudosos
- celdas con ningún dato = 0

Tabla I
**SERIES HISTÓRICAS DE BASES DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO 1985-1999
PERSONAL FUNCIONARIO**

AÑO	CONVOCATORIAS ANALIZADAS	PLAZAS CONVOCADAS	AD. A LAS PRUEBAS		ADAPTACIONES				RESERVA DE CUPO									
			FÓRMULA		Se indica expresamente la posibilidad de solicitarlas en la solicitud		Se indica que ha de pedirse en la solicitud		Se establece		Acreditación de condición de minusválido. Se exige certificación de órganos competentes		La opción ha de hacerse en la solicitud		PLAZAS RESERVADAS			
			Por compatibilidad	Otra fórmula	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	N	%
1985	115	..	---	115	67	48										
1986	131	21.871	122	9	127	4	126	5										
1987	104	12.919	104	---	104	---	104	---										
1988	119	13.869	118	1	117	2	117	2										
1989	138	23.107	138	---	138	---	138	---	65	73	65	73	65	73	54	11	681	2,95
1990	100	10.466	96	4	100	---	100	---	55	45	55	45	54	46	21	34	326	3,11
1991	99	20.814	99	---	98	1	98	1	45	54	45	54	58	41	45	---	610	2,93
1992	33	12.687	33	---	32	1	32	1	17	16	17	16	17	16	5	12	382	3,01
1993	42	12.992	42	---	31	11	31	11	25	17	25	17	25	17	18	7	376	2,89
1994	28	4.955	28	---	27	1	27	1	11	17	11	17	10	18	10	1	130	2,62
1995	46	2.411	45	1	40	6	40	6	18	28	18	28	18	28	4	14	58	2,41
1996	70	21.948	68	2	69	1	69	1	39	31	39	31	39	31	32	7	497	2,26
1997	92	17.756	82	10	86	6	87	5	44	48	44	48	41	51	41	3	438	2,47
1998	122	11.777	104	18	116	6	116	6	50	72	51	71	51	71	43	7	261	2,22
1999	129	19.521	108	21	124	5	124	5	65	64	65	64	57	72	41	24	448	2,29
TOTALES	1.368	207.093	1.187	181	1.276	92	1.209	44	434	465	435	464	435	464	314	120	4.207	2,03

1.1. PERSONAL FUNCIONARIO

1.1.1. Bases de las convocatorias publicadas

En la tabla I se recoge la información estadística fundamental de la evolución de las convocatorias del personal funcionario desde 1985 en lo concerniente a la adecuación de las normas que les son de aplicación.

Los datos de esta tabla expresan números de bases de convocatorias, salvo en la columna “plazas convocadas”, “N.º de plazas reservadas” y “% de plazas reservadas”, que expresan números de plazas y la ratio entre las reservadas y las convocadas. Comprenden las convocatorias de las Ofertas de Empleo Público (OEP) cuyas bases se publicaron en el BOE con anterioridad al cierre del estudio anual de seguimiento.

Ello es así salvo en los años 1997, 1998 y 1999, en los que se consideraron las bases publicadas en cada ejercicio, con independencia de la OEP a que correspondieran.

Hasta la OEP para 1989 la reserva de cupo sólo se aplicaba a las convocatorias de personal laboral, a fin de que pudiera alcanzarse progresivamente el 2% de la plantilla. En 1989 se extiende tal reserva a las pruebas de ingreso en Cuerpos y Escalas de funcionarios, y se concreta en un porcentaje “no inferior al 3% del conjunto de plazas ofertado”. Por tal razón puede observarse en el cuadro la ausencia de datos sobre el cupo de reserva en los primeros años.

Las columnas referentes a la acreditación de la condición de persona con minusvalía y a si se indica que la opción a plaza reservada ha de hacerse constar en la solicitud, parten sólo de las convocatorias con reserva de cupo, a diferencia del resto, que comprenden la totalidad de las bases analizadas.

Universalidad en el acceso

Las medidas de equiparación de oportunidades se iniciaron en 1985 y se fueron ampliando y extendiendo paulatinamente. En general en las convocatorias no se excluye que puedan participar los discapacitados por su discapacidad, salvo en aquellos Cuerpos o Escalas, que por su naturaleza, requieren unas condiciones físicas y psíquicas especiales, como son los miembros de las FF AA, miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, bomberos, funcionarios de Instituciones Penitenciarias, etc.

Fórmulas utilizadas para ser admitidos a la realización de las pruebas

La inmensa mayoría de las convocatorias optan por el requisito de la compatibilidad de las condiciones personales del aspirante con el desempeño de las funciones propias del

Cuerpo o Escala a la que aspiran. De 1.368 convocatorias analizadas desde el año 1985 al 1999, 1.187 formularon los requisitos personales para ser admitidos a la convocatoria en términos de compatibilidad con las funciones a desempeñar; solamente 181, es decir, un 13% de las convocatorias formularon sus reglas de admisión con fórmulas distintas.

Posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios

En este punto igualmente la gran mayoría de las convocatorias recogen esta posibilidad e indican asimismo que la petición debe hacerse en el momento de la solicitud y en el propio formulario de solicitud. De las 1.368 convocatorias analizadas solamente 92 no aluden a la posibilidad de solicitar adaptaciones (de las cuales 48 corresponden a 1985). Es decir, si descontamos las convocatorias de 1985, donde se concentran la mitad de ellas, en el resto de los años solamente un 3,2% de las convocatorias no contemplan esta posibilidad.

Cupo de reserva de discapacidad (CRD)

Hasta 1989 ninguna convocatoria establece un cupo de reserva de discapacidad (CRD), debido a que hasta la ley 23/1988 de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública no se establece la obligatoriedad de este cupo. De las 899 convocatorias analizadas desde 1989 a 1999 algo menos de la mitad, 434, establecen CRD. Asimismo han quedado excluidas del CRD aquellas convocatorias que, por su escaso número de plazas, el porcentaje del 3% no permite reserva de plazas, o aquellas otras cuyas funciones es altamente probable que sean incompatibles con las condiciones personales de la mayoría de las personas con discapacidad.

Necesidad de optar al CRD en la solicitud de admisión

La mayoría de las convocatorias que incluyen un CRD establecen la necesidad de señalar la opción al mismo en la solicitud para poder participar por dicho cupo, aunque hay un contingente notable de convocatorias que no lo hacen notar así. De 434 convocatorias con CRD, 120 no lo hacen, lo que representa un 28% de las convocatorias con CRD. Este es un punto en que se incumple un precepto importante de la normativa legal, en el que no se observa una evolución progresiva hacia la mejora en el cumplimiento de esta pauta formal, ya que su comportamiento es errático a lo largo de los años. En 1989 la incumplen 11 convocatorias de 65; al año siguiente la incumplen 34 de 55; en 1991 la cumplen las 45 convocatorias con CRD; mientras que en 1995 fallan en este punto 14 de 18 y en 1999, 24 de 65.

Acreditación de la condición legal de minusválido para los que optan al CRD

La cifra de convocatorias que establecen la necesidad de acreditar la minusvalía mediante la certificación del órgano correspondiente, para aquellos aspirantes que aleguen tener

un grado del 33% o superior, prácticamente coincide con el número de convocatorias que establece un CRD. Y así, de las 699 convocatorias analizadas desde 1999, 435 establecen expresamente la necesidad de esta acreditación. En este punto se ha producido una evolución en cuanto al momento de exigir este requisito. En los primeros años una mayoría de las convocatorias exigían su presentación previa para poder participar en las pruebas por el cupo de reserva, pero posteriormente la tendencia ha ido evolucionando progresivamente a reclamar el cumplimiento de esta obligación tras la finalización del proceso de selección, como condición previa al nombramiento.

Porcentaje del CRD

La normativa legal establece que, además de concretarse el número de plazas reservadas en cada convocatoria y Cuerpo o Escala, se reserven en conjunto al menos un 3% de las plazas convocadas, para poder alcanzar progresivamente el 2% de personas con discapacidad al servicio de la Administración General del Estado. Pues bien, en las convocatorias de plazas para personal funcionario las cifras que resultan de los diferentes cupos de reserva en las convocatorias analizadas se aproximan al 3%, pero no lo alcanzan. Solamente las convocatorias del año 1990 y 1992 lo superan: arrojan un promedio de plazas reservadas respecto al conjunto de las plazas convocadas del 3,11% y del 3,01% respectivamente. En el resto de los años los porcentajes globales de plazas reservadas, respecto a las convocadas, se hallan comprendidos entre el 2,22% de 1998 y el 2,94% de 1989.

1.1.2. Resultados de las convocatorias de personal funcionario

En la tabla II se recoge la información estadística fundamental de la evolución de los resultados de las convocatorias del personal funcionario desde 1985.

Como ya se ha indicado, en los años 1985 a 1988, ambos incluidos, no existía cupo de reserva en las convocatorias para la selección de funcionarios. Los seleccionados en los años 1985 y 1988 son personas con discapacidad que de alguna manera hicieron constar su condición, con independencia de que solicitaran o no adaptaciones. También en los años posteriores hay contabilizados seleccionados con minusvalía fuera del cupo de reserva, si bien su número se suma al de seleccionados en el citado cupo.

A partir de 1997 se computan los datos de las convocatorias concluidas en el año natural, independientemente de a qué OEP correspondan.

Tabla II
**SERIES HISTÓRICAS DE RESULTADOS DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO 1986-1999
PERSONAL FUNCIONARIO**

AÑO	RESULTADOS CONVOCATORIAS DE PERSONAL FUNCIONARIO										
	Plazas de convocatorias resueltas	Plazas reservadas	% cupo de reserva	Solicitudes cupo de reserva	Solicitudes/plaza	Adaptaciones		Seleccionados CRD			
						Solicitadas	Concedidas	N	% plazas convocadas	% aprov. cupo	
1985						..	1	3			
1986	21.003					88	88				
1987	2.395					8	8				
1988	4.346					1	1				
1989	18.884	571	3,02	504	1	11	11	53	0,28	9,28	
1990	9.335	294	3,15	571	2	37	36	55	0,59	18,71	
1991	18.414	534	2,90	900	2	27	21	117	0,64	21,91	
1992	12.687	382	3,01	1.053	3	59	58	87	0,69	22,77	
1993	12.992	376	2,89	2.490	7	29	29	182	1,40	48,40	
1994	4.955	130	2,62	1.654	13	224	214	55	1,11	42,31	
1995	2.411	58	2,41	152	3	23	23	11	0,46	18,97	
1996	6.091	2.355	..	106	106	61	1,00	..	
1997	19.830	2.535	..	516	474	133	0,67	..	
1998	6.488	195	3,01	1.725	9	476	476	64	0,99	32,82	
1999	9.114	226	2,48	2.620	12	1.707	1.697	134	1,47	59,29	
TOTALES	148.945	16.559	..	3.312	3.242	952	0,77⁽¹⁾	..	

⁽¹⁾ El % de plazas ocupadas por el CRD sobre las plazas convocadas se ha obtenido sobre las 121.201 convocadas desde 1989.

Número de solicitudes que optan al cupo de reserva

Un dato muy significativo es el relativamente bajo número de candidatos que solicitan la inclusión en el CRD. El promedio de aspirantes por plaza, de las convocatorias que conocemos el número de plazas reservadas es de 6, con un rango de 1 aspirante por plaza en 1989 a 13 aspirantes por plaza en 1994. No disponemos de cifras globales de aspirantes por plaza en el sistema de acceso de turno libre, pero sin duda es mucho mayor la cifra de aspirantes. Si tomamos los datos disponibles de algunas convocatorias relativas a los Cuerpos Generales de la Administración General del Estado, se observa, a modo de ejemplo comparativo, que en la convocatoria de Auxiliares de 1990 se presentaron 46 solicitudes por plaza, en la del Cuerpo Administrativos se presentaron 35 solicitudes por plaza y en la del Cuerpo de Gestión 29 solicitudes por plaza. En este mismo año el número promedio de solicitantes por plaza del turno de discapacidad, en el conjunto de las convocatorias resueltas, fue de 2.

Adaptaciones de las pruebas solicitadas

Un dato a destacar en relación con la posibilidad de obtener adaptaciones de tiempo y medios en la realización de las pruebas es el número de candidatos que las solicitan, pertenezcan o no al turno de reserva de discapacidad. Tomando en consideración únicamente los solicitantes del CRD, ya que se desconoce el número de personas con discapacidad que, reuniendo los requisitos legales, no optan por este turno, ha habido 16.559 solicitantes del cupo de reserva en las convocatorias resueltas investigadas, que corresponden a los años comprendidos entre 1989 y 1999, y se recibieron en esas mismas convocatorias 3.312 solicitudes de adaptaciones. Esto implica que aproximadamente un 20% de personas con discapacidad han hecho uso de esta posibilidad. Hay que tener en cuenta que una buena parte de las adaptaciones solicitadas no se refieren a la realización de la prueba como tal, sino a la eliminación de obstáculos que hagan posible el acceso al lugar de examen.

Adaptaciones concedidas

En relación con la solicitud de adaptaciones de tiempo y medios en la realización de las pruebas, los órganos de selección han concedido la práctica totalidad de las solicitadas. De 3.312 adaptaciones solicitadas a lo largo de las sucesivas convocatorias de estos años, se aceptaron 3.242, lo que supone el 98% de las adaptaciones solicitadas.

Aprovechamiento de las plazas reservadas por parte de los participantes en el CRD

Se aborda en este punto la cuestión más importante del comportamiento de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público. Una buena parte de las plazas ofrecidas en el cupo de reserva no son cubiertas por ellas y se acumulan a las plazas del turno libre.

De las 2.766 plazas reservadas de las que se posee información, correspondientes a las convocatorias resueltas a lo largo de los años 1989-1999, han sido cubiertas 758 plazas (no se tienen en cuenta aquí las plazas ocupadas en 1996 y 1997, por no disponer del dato de plazas reservadas para esos años). Lo que representa un 0,80% de las plazas convocadas y un índice promedio de aprovechamiento del turno de reserva del 27%.

1.2. PERSONAL LABORAL

1.2.1. Bases de las convocatorias publicadas desde 1985 a 1999

En la tabla III se recoge la información estadística fundamental de la evolución de las convocatorias para la selección de personal laboral desde 1985, en lo concerniente a la adecuación de las normas que les son de aplicación.

Las fuentes de información difieren de la utilizada para el análisis de las bases de personal funcionario, pues en personal laboral una mínima parte de las bases son publicadas en el BOE, por lo que, además de éstas, se sometieron a estudio aquéllas que fueron suministradas por el Ministerio de Administraciones Públicas y/o los diferentes departamentos ministeriales.

La columna referente a si se indica que la opción a plaza reservada ha de hacerse constar en la solicitud parte sólo de las convocatorias con reserva de cupo, a diferencia del resto, que comprenden la totalidad de las bases analizadas, incluida la referente a la acreditación de la condición de persona con minusvalía, por no contarse en algunos casos con información sobre el número de convocatorias que establecen reserva, sino sólo el de plazas reservadas.

En estas convocatorias el comportamiento en algunos aspectos analizados es bastante similar al de las convocatorias del personal funcionario

Fórmulas utilizadas para ser admitidos a la realización de las pruebas

En este punto la mayoría de las convocatorias optan por el requisito de la compatibilidad de las condiciones personales de la persona con discapacidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo al que aspiran. De 1.621 convocatorias analizadas desde 1985 a 1999, 455, es decir, un 28%, formulan los requisitos personales para ser admitidos a las pruebas de selección en términos distintos al de la compatibilidad de la condición discapacitante con las funciones a desempeñar. En las convocatorias del personal funcionario este porcentaje era del 13%. Es de destacar esta diferencia, si se tiene en cuenta que en

Tabla III
**SERIES HISTÓRICAS DE BASES DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO 1985-1999
PERSONAL LABORAL**

AÑO	CONVOCATORIAS ANALIZADAS	PLAZAS CONVOCADAS	AD. A LAS PRUEBAS		ADAPTACIONES				RESERVA DE CUPO				PLAZAS RESERVADAS			
			FÓRMULA		Se indica expresamente la posibilidad de solicitarlas en la solicitud		Se indica que ha de pedirse en la solicitud		Se establece		Acreditación de condición de minusválido. Se exige certificación de órganos competentes		La opción ha de hacerse en la solicitud		N	%
			Por compa- tibilidad	Otra fórmula	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1985	125	8.588	---	125	3	122	118	1,37
1986	91	6.991	16	75	17	74	17	74	165	2,36
1987	493	6.903	387	106	248	245	246	247	147	2,13
1988	441	7.243	400	41	231	210	156	285	75	366	205	236	3	72	173	2,39
1989	227	7.736	193	34	139	88	139	88	134	93	144	1,86
1990	117	4.909	76	41	57	60	48	69	30	87	128	2,61
1991	63	4.009	55	8	37	26	25	38	33	30	33	30	9	24	107	2,67
1992	9	649	7	2	8	1	8	1	2	7	7	2	1	1	13	2,00
1993	9	975	4	5	7	2	6	3	6	3	4	5	5	1	28	2,87
1994	6	1.000	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	---	18	1,80
1995	1	550	1	---	1	---	1	---	1	---	1	---	1	---	17	3,09
1996	4	375	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	1	2	12	3,20
1997	13	490	5	8	6	7	6	7	5	8	4	9	4	1	8	1,63
1998	7	233	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	---	3	6	2,58
1999	15	1.775	11	4	15	---	15	---	3	12	1	14	3	---	9	0,51
TOTALES	1.621	52.426	1.166	455	777	844	674	822	132	436	426	486	28	104	1.093	2,08

las contrataciones de personal laboral se selecciona para un puesto, y no para una Escala o Cuerpo, con lo que se supone que es más factible determinar a priori la compatibilidad con las funciones del puesto a desempeñar.

Posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios

En este punto igualmente se observa un comportamiento diferente con respecto a las convocatorias relativas a personal funcionario. De las 1.621 convocatorias analizadas indican expresamente la posibilidad de solicitar adaptaciones en las pruebas 777 convocatorias, lo que representa un 48% de ellas. En el caso de las convocatorias para personal funcionario este porcentaje se elevaba al 93%. Al igual que en el caso de las convocatorias para funcionarios, la gran mayoría de las que aluden a la posibilidad de solicitar adaptaciones señalan que éstas deben pedirse en el mismo documento de solicitud.

Cupo de Reserva de Discapacidad

Para las convocatorias de personal laboral no se dispone de datos en las series históricas de las convocatorias que establecen CRD hasta el año 1991, excepto para 1988. De los años anteriores sólo se dispone del total de plazas reservadas, pero no del número de convocatorias que establecen reserva. En 1988 de 441 convocatorias 75 establecen reserva de plazas para personas con discapacidad. De 1991 a 1999 establecen CRD 57 convocatorias de las 127 analizadas, lo que representa un 45%, porcentaje similar al de las convocatorias que establecen CRD en el caso de las convocatorias para personal funcionario. Este comportamiento confirma la tendencia a concentrar la reserva de plazas en las convocatorias que tienen mayor número de plazas, o bien en aquellas que se consideran más idóneas para las personas con discapacidad.

Necesidad de optar al CRD en la solicitud de admisión

De nuevo se observan aquí diferencias con respecto a las convocatorias para funcionarios. En las convocatorias de funcionarios el 71% de ellas establecían la necesidad de optar al CRD en el momento de presentación de la solicitud. En las de personal laboral disponemos de información al respecto de 132 convocatorias. De éstas solamente 28 casos, un 21%, establecen la necesidad de señalar en la solicitud la voluntad de optar al CRD para poder participar en el turno de reserva. De nuevo en este punto se incumple, aunque de manera más notable, un aspecto formal importante de la normativa legal

Acreditación de la condición legal de minusválido para los que optan al CRD

Ya se dijo que, para los primeros años, se carece de datos sobre las convocatorias que establecen un CRD, aunque se conozca el número total de plazas reservadas en las convo-

catorias del año. Respecto a la acreditación de minusvalía para los que participan en el turno de reserva se dispone de información de 912 convocatorias publicadas a partir de 1988. De ellas establecen la necesidad de acreditar la minusvalía del 33% o superior, mediante la correspondiente certificación del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, 426, lo que supone un 47%. Como en el caso de las convocatorias para personal funcionario, se ha producido una evolución en cuanto al momento de exigir este requisito. En los primeros años una mayoría de las convocatorias exigían su presentación previa para poder participar en las pruebas por el cupo de reserva, y posteriormente la tendencia ha evolucionado progresivamente a posponer el cumplimiento de esta obligación a la finalización del proceso de selección, como condición previa al nombramiento.

Porcentaje del CRD

En el caso del personal laboral se vienen reservando plazas para el cupo de reserva desde 1985. Pero la desviación del porcentaje del 3% es mucho más notoria que en las convocatorias para personal funcionario. Si se exceptúan los años 1995 y 1996, en los que el porcentaje global resultante de plazas reservadas para el CRD es de 3,09% y 3,20% respectivamente, en la mayoría de los años el porcentaje de plazas reservadas se sitúa en valores muy próximos al 2%, oscilando en una horquilla que va del 0,50% en 1999 a 2,87 en 1993.

1.2.2. Resultados de las convocatorias de personal laboral

En la tabla IV se recoge la información estadística fundamental de la evolución de los resultados de las convocatorias del personal laboral desde 1985.

A partir de 1997 se computan los datos de las convocatorias concluidas en el año natural, independientemente de a qué OEP correspondan.

Número de solicitudes presentadas al turno de reserva

De nuevo el número de solicitantes por plaza es bajo, en comparación con las cifras que se suelen encontrar en el turno libre, sea de funcionarios o de personal laboral. No obstante aquí el número de solicitantes por plaza es el doble que en el apartado de las convocatorias de funcionarios. El promedio es de 12 solicitantes por plaza, para los años sobre los que se tiene información, frente a 6 por plaza en las de personal funcionario; con un rango comprendido entre 5 solicitantes por plaza en 1985, 1986 y 1992 y 35 por plaza en 1994. Este mejor comportamiento de la cifra de aspirantes en estas convocatorias probablemente se relaciona con el hecho de que la selección se hace para puestos concretos, mejor definidos que los Cuerpos o Escalas en el caso del personal funcionario, por lo que el potencial candidato puede anticipar mejor sus posibilidades de un desempeño adecuado del futuro trabajo, que sea compatible con su discapacidad.

Tabla IV
**SERIES HISTÓRICAS DE RESULTADOS DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO 1985-1999
PERSONAL LABORAL**

AÑO	RESULTADOS CONVOCATORIAS DE PERSONAL LABORAL										
	Plazas de convocatorias resueltas	Plazas reservadas	% cupo de reserva	Solicitudes cupo de reserva	Solicitudes/plaza	Adaptaciones		Seleccionados CRD			
						Solicitadas	Concedidas	N	% plazas convocadas	% aprov. cupo	
1985	8.588	118	1,37	586	5	..	14	67	0,78	56,78	
1986	3.123	112	3,59	609	5	108	101	45	1,44	40,18	
1987	3.021	71	2,35	415	6	50	50	52	1,72	73,24	
1988	4.243	110	2,59	1.091	10	93	22	68	1,60	61,82	
1989	3.573	80	2,24	818	10	16	35	60	1,68	75,00	
1990	4.177	128	3,06	942	7	258	254	51	1,22	39,84	
1991	3.081	82	2,66	1.305	16	330	261	53	1,72	64,63	
1992	1.482	30	2,02	151	5	21	21	9	0,61	30,00	
1993	975	28	2,87	766	27	345	..	21	2,15	75,00	
1994	1.000	18	1,80	635	35	14	1,40	77,78	
1995	556	819	13	2,34	..	
1996	
1997	2.618	2.323	..	269	269	66	2,52	..	
1998	30	1	3,33	7	7	---	---	---	
1999	226	7	3,10	59	8	1	0,44	14,29	
TOTALES	36.693	10.526	..	1.490	1.027	520	1,42	..	

Adaptaciones de pruebas solicitadas y concedidas

En las convocatorias de personal laboral los datos que se refieren a la adaptación de pruebas coinciden con los comentados en el apartado correspondiente a los resultados de personal funcionario.

En el conjunto de las convocatorias estudiadas en la serie histórica se han registrado 1.490 solicitudes de adaptaciones de pruebas. Si esta cifra se pone en relación con la de solicitantes del turno de reserva de los años en que disponemos de datos sobre adaptaciones solicitadas, 9.006, tenemos que solamente un 17% de los mismos solicitan adaptaciones de pruebas en las convocatorias para personal laboral, porcentaje bastante próximo al de las peticiones de los candidatos a funcionarios (20%). Hay que tener en cuenta nuevamente que muchas de las solicitudes que se registran como adaptaciones son peticiones relacionadas con que se facilite el acceso al edificio donde se realizan, pero no son en realidad adaptaciones de pruebas.

En cuanto a la concesión de adaptaciones se constata que, de las 1.490 solicitudes registradas en el período, no se tienen datos de las que fueron concedidas en 1993, año en que se registraron 345 peticiones. De las 1.145 sobre las que hay datos, se han atendido favorablemente 1.027, es decir, el 90% de concesiones.

Aprovechamiento del cupo de reserva por parte de los participantes en el CRD

De 785 plazas ofrecidas en el turno de reserva de los años de que se dispone de datos, se han ocupado por personas con discapacidad 441 (no se tienen en cuenta las plazas ocupadas en 1995 y 1997), lo que supone la ocupación del 1,32% de las plazas convocadas en esos años y un índice de aprovechamiento del 56%, notablemente superior al que se obtenía en el caso de las plazas de funcionarios (27%). Aunque no disponemos de datos completos a partir de 1995 y los datos más recientes corresponden a un número reducido de plazas, comparado con el de las resueltas en los primeros años de la serie, llama la atención el comportamiento que se observa en los años 1998 y 1999. Frente a índices de aprovechamiento próximos al 70% de los primeros años, en 1998 ninguno de los 9 aspirantes a la plaza que se ofrecía por el CRD ocupó dicha plaza y en 1999 sólo se ocupó una plaza de las 7 asignadas al turno de reserva por uno de los 59 aspirantes a las plazas reservadas.

Por otra parte este dato es poco representativo en el conjunto de la oferta de empleo público, ya que la cifra de las plazas ofertadas de personal laboral es mucho menor y, en los últimos años, ha decrecido considerablemente.

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS (CCAA)

Los datos recogidos en las tablas V, VI, VII y VIII, así como la información estadística correspondiente han sido tomados de trabajos realizados para el Real Patronato por Jaime Ferri Durán.

2.1. PERSONAL FUNCIONARIO

2.1.1. Bases de las convocatorias publicadas

En la tabla V se recoge la información estadística fundamental de la evolución de las convocatorias del personal funcionario desde 1987, primer año del que se dispone de algunos datos, en lo concerniente a la adecuación de las normas que les son de aplicación.

Los datos se han extraído de los respectivos Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas y, entre 1988 y 1992, se refieren a cifras de Comunidades, es decir al número de Comunidades Autónomas que llevaron a cabo en sus respectivas convocatorias las opciones que se especifican para cada uno de los criterios señalados.

Fórmulas utilizadas para ser admitidos a la realización de las pruebas

De las 657 convocatorias analizadas de que disponemos de datos en el conjunto de las CC AA más de la mitad (396) han utilizado fórmulas de admisión en términos de compatibilidad funcional con las tareas del Cuerpo o Escala a que se aspira. Observando la evolución de las cifras en la tabla, aunque para los primeros años sólo tenemos datos referidos a CC AA y no a convocatorias, se ve una progresiva tendencia a adoptar mayoritariamente una fórmula que alude a la compatibilidad funcional. Mientras en los años 1988 a 1992 la mayoría de las CC AA analizadas adoptan fórmulas distintas de la compatibilidad funcional, con lo que es de suponer que este es el comportamiento de la mayoría de las bases de convocatorias publicadas, a partir de 1993, en que ya disponemos de cifras de convocatorias, este comportamiento se invierte paulatinamente.

Aunque todavía en 1999 son escasas las convocatorias que, al plantear la admisión en términos de compatibilidad funcional, adoptan la deseable fórmula positiva de “Poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo o Escala”. En su lugar suele aparecer la fórmula, menos apropiada, de “No padecer defecto o deficiencia alguna que incapacite o sea incompatible con la realización de las funciones correspondientes”.

Tabla V
**SERIES HISTÓRICAS DE BASES DE CONVOCATORIAS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS
 1987-1999**
PERSONAL FUNCIONARIO

AÑO	CONVOCATORIAS ANALIZADAS	PLAZAS CONVOCADAS	AD.A LAS PRUEBAS		ADAPTACIONES				RESERVA DE CUPO				PLAZAS RESERVADAS				
			FÓRMULA		Se indica expresamente la posibilidad de solicitarlas en la solicitud		Se indica que ha de pedirse en la solicitud		Se establece		Acreditación de condición de minusválido. Se exige certificación de órganos competentes		La opción ha de hacerse en la solicitud		N	%	
			Por comparabilidad	Otra fórmula	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1987	171	82	89	59
1988 ⁽¹⁾	..	3.180	1	9	9	1	9	1	2	8	3	6	3	6	50	1,57	
1989 ⁽¹⁾	1	6	7	1	7	1	3	3
1990 ⁽¹⁾	..	4.346	2	8	3	7	3	7	1	9	146	3,36	
1991 ⁽¹⁾	..	5.133	4	6	9	1	9	1	10	1	201	3,92	
1992 ⁽¹⁾	..	1.544	3	6	8	1	8	1	8	1	57	3,69	
1993	69	926	26	..	69	---	63	..	69	---	---	69	---	---	39	4,21	
1994	43	1.156	20	23	43	---	43	---	43	---	4	39	43	---	74	6,40	
1995	56	1.422	9	47	56	---	56	---	53	3	9	47	54	2	57	4,01	
1996	144	2.734	127	17	144	---	144	---	144	---	36	108	139	5	97	3,55	
1997	49	716	11	38	49	---	49	---	49	---	38	11	49	---	34	4,75	
1998	131	4.187	83	48	131	---	131	---	131	---	49	82	131	---	149	3,56	
1999	165	6.603	120	45	165	---	165	---	164	1	156	9	165	---	248	3,76	
TOTALES	..	31.947	1.152	3,61	

⁽¹⁾ Salvo para plazas, las cifras corresponden a número de CC AA analizadas, no de convocatorias.

Posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios

El tratamiento que dan las convocatorias es similar al que se produce en las convocatorias de la Administración General del Estado. La gran mayoría prevé la posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios e indican que han de solicitarse en el momento de presentar la solicitud.

CRD y necesidad de optar al CRD en la solicitud

A diferencia de lo que se observa en las convocatorias de la Administración General del Estado, en las que solamente un 48% de ellas establece un CRD y de éstas un 28% no establece la necesidad de optar al cupo de reserva en el impreso de solicitud, en las convocatorias de las CC AA prácticamente la totalidad de las estudiadas establecen un cupo de reserva para discapacitados y señalan la obligación de optar a las plazas reservadas en el impreso de solicitud. Se tienen datos sobre estos dos puntos de 657 convocatorias, de las cuales 653 establecen un CRD y 650 señalan la necesidad de optar a las plazas reservadas en el impreso de solicitud. Al analizar los datos de los años 1988-1992 también se observa de una manera progresiva que la mayoría de las CC AA establecen en sus convocatorias el CRD.

Acreditación de la condición legal de minusvalía para los que optan al CRD

En contraposición de nuevo a lo que se observa en las convocatorias de la Administración General del Estado, una gran mayoría de las convocatorias de personal funcionario de las CC AA no establece la necesidad de acreditar la minusvalía del 33% o superior mediante la correspondiente certificación. Y así, de las 657 convocatorias sobre las que se tiene información en este punto, solamente 292, un 44%, recogen la necesidad de esta acreditación. Esta aparente incoherencia u olvido parece que se ha corregido ostensiblemente en el último año.

Por otra parte también aquí se ha producido un cambio en cuanto al momento de exigir este requisito. En los primeros años la mayoría de las convocatorias que exigían su presentación lo hacían con carácter previo, como un requisito para poder participar en las pruebas por el cupo de reserva, pero posteriormente la tendencia se inclina a posponer el cumplimiento de esta obligación a la finalización del proceso de selección.

Porcentaje de CRD

En el conjunto de las CC AA siempre se ha asignado un CRD superior al 3% en las convocatorias de personal funcionario, si se exceptúan los datos correspondientes a las 10 CC AA analizadas en 1988. La tendencia que se observa es la de superar de modo notable

este porcentaje; así, de 31.947 convocadas desde 1988 a 1999 (no se dispone del dato de 1989), se asignaron al CRD 1.152, lo que representa un porcentaje promedio, a lo largo de la serie histórica, de un 3,61%.

2.1.2. Resultados de las convocatorias de personal funcionario

En la tabla VI se recoge la información estadística fundamental de la evolución de los resultados de las convocatorias del personal funcionario de las CC AA desde 1989.

En ella sólo se recogen los datos directamente aportados por las Comunidades que así lo hacen y, a partir de 1994, se refieren a convocatorias efectivamente resueltas en el año natural, con independencia de la Oferta de Empleo Público de la que deriven.

Número de solicitudes que optan al cupo de reserva

El número de personas con discapacidad que optan por el CRD es similar al de los aspirantes que se decantaban por esta opción en las convocatorias de la Administración General del Estado. Comparativamente el número de aspirantes por plaza es mucho menor que en el turno libre. Aquí la ratio promedia de aspirantes por plaza es de 7, con un rango que va de 3 aspirantes por plaza en 1990 a 20 en 1994, valores ligeramente superiores a los obtenidos en la Administración General del Estado. Se observa un progresivo incremento en este dato hasta las convocatorias de 1994, produciéndose, a partir de ese año, una estabilización o incluso un descenso en los años posteriores. De nuevo no se dispone de cifras de aspirantes por el turno libre, pero sin duda la participación es mucho mayor.

Adaptaciones de pruebas solicitadas y concedidas

Sólo disponemos de este dato a partir de 1994. En las convocatorias de las CC AA se produce el mismo fenómeno ya fue comentado anteriormente en las convocatorias de la Administración General del Estado: pocas adaptaciones solicitadas y alto porcentaje de ellas concedidas. El número de adaptaciones solicitadas en las convocatorias analizadas a partir de 1994 fue 790, lo que representa apenas un 12% sobre la cifra de aspirantes del CRD a partir del año señalado. De ellas fueron concedidas 603, un 76% de las solicitadas.

Aprovechamiento de las plazas reservadas

El nivel de aprovechamiento de las plazas de CRD es prácticamente el mismo, en promedio, que el que se producía entre los aspirantes a plazas de funcionarios en las convocatorias de ámbito estatal. De 1.018 plazas reservadas a lo largo de los años 1990-1999 se han ocupado por personas discapacitadas 298. Esto supone la ocupación del 1,11% de las plazas convocadas y un índice de aprovechamiento del 29% de las plazas reservadas.

Tabla VI
**SERIES HISTÓRICAS DE RESULTADOS DE CONVOCATORIAS DE COMUNIDADES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS
 1989-1999
 PERSONAL FUNCIONARIO**

AÑO	RESULTADOS CONVOCATORIAS RESUELTAS DE PERSONAL FUNCIONARIO											
	Plazas de convocatorias resueltas	Plazas reservadas	% cupo de reserva	Solicitudes cupo de reserva	Solicitudes/plaza	Adaptaciones		Seleccionados CRD		N	% plazas convocadas	% aprov. cupo
					Solicitadas	Concedidas						
1989	64	9
1990 ⁽¹⁾	5.938	179	3,01	567	3	0,64	..	38	0,64	21,23
1991 ⁽¹⁾	5.135	201	3,91	991	5	1,67	..	86	1,67	42,79
1992 ⁽¹⁾	1.584	55	3,47	432	8	0,19	..	3	0,19	5,45
1993 ⁽¹⁾	925	28	3,03	403	14	0,11	..	1	0,11	3,57
1994 ⁽¹⁾	1.031 ⁽²⁾	74	7,18	1.509 ⁽³⁾	20	35	29	1,79	..	27	1,79	36,49
1995 ⁽¹⁾	3.374	110	3,26	1.636	15	127	27	1,16	..	39	1,16	35,45
1996	888	73	8,22	515	7	57	48	0,79	..	7	0,79	9,59
1997	1.113	59	5,30	621	11	44	36	0,45	..	5	0,45	8,47
1998	2.427	86	3,54	835	10	275	263	1,40	..	34	1,40	39,53
1999	4.404	153	3,47	1.621	11	252	200	1,11	..	49	1,11	32,03
TOTALES	26.819	1.018	3,80	7.685	7	790	603	1,11	..	298	1,11	29,27

⁽¹⁾ La información de solicitantes y aprobados no cubre todas las convocatorias por imposibilidad de obtener algunos datos.

⁽²⁾ A falta de datos de Andalucía.

⁽³⁾ A falta de datos de Aragón y Navarra.

2.2. PERSONAL LABORAL

2.2.1. Bases de las convocatorias publicadas

En la tabla VII se recoge la información estadística fundamental de la evolución de las convocatorias del personal laboral desde 1987 en lo concerniente a la adecuación a las normas que les son de aplicación.

Los datos se han extraído de los respectivos Boletines Oficiales de las Comunidades Autónomas y, entre 1988 y 1992, se refieren a cifras de Comunidades, es decir al número de Comunidades Autónomas que llevaron a cabo en sus respectivas convocatorias las opciones que se especifican para cada uno de los criterios señalados.

En estas convocatorias de personal laboral el comportamiento en algunos aspectos analizados es bastante similar al de las convocatorias de personal funcionario de las CC AA, por lo que resumiremos los comentarios a los datos de la tabla.

Fórmulas utilizadas para ser admitidos a la realización de las pruebas

Los datos son similares a los comentados en relación con las convocatorias de funcionarios. De 406 convocatorias, de las que se han obtenido datos en el período, 252, un 62%, adoptan la fórmula de compatibilidad de la discapacidad con la realización de las funciones del puesto a que se aspira y 154, un 38%, optan por otra fórmula.

Posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios

Este punto tiene, a partir de 1988, un desarrollo muy similar al de las convocatorias del personal funcionario: la gran mayoría de las convocatorias contempla esta posibilidad.

CRD y necesidad de optar al cupo de reserva al presentar la solicitud

Una importante mayoría de convocatorias establece cupo de reserva y determina que la opción al mismo debe hacerse en la solicitud. De 313 convocatorias sobre las que se tienen datos de estas variables y publicadas a partir de 1993, 285 establecen cupo de reserva y 261 indican que la opción debe hacerse en el momento de presentar la solicitud.

Acreditación de la condición legal de minusvalía para quienes optan al CRD

Hay un alto porcentaje de convocatorias que “olvidan” establecer en la bases de las convocatorias la necesidad de acreditar, mediante la certificación del organismo oficial

Tabla VII
SERIES HISTÓRICAS DE BASES DE CONVOCATORIAS DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS
1987-1999
PERSONAL LABORAL

AÑO	CONVOCATORIAS ANALIZADAS	PLAZAS CONVOCADAS	AD. A LAS PRUEBAS		ADAPTACIONES				RESERVA DE CUPO				PLAZAS RESERVADAS			
			FÓRMULA		Se indica expresamente la posibilidad de solicitarlas en la solicitud		Se indica que ha de pedirse en la solicitud		Se establece		Acreditación de condición de minusválido. Se exige certificación de órganos competentes		La opción ha de hacerse en la solicitud		N	%
			Por compar-tibilidad	Otra fórmula	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1987	199	357 ⁽²⁾	60	139	51	5	1,40
1988 ⁽¹⁾	1	6 ⁽¹⁾	3	4	3	4	2 ⁽¹⁾	5 ⁽¹⁾	3 ⁽¹⁾	4 ⁽¹⁾	3 ⁽¹⁾	4 ⁽¹⁾
1989 ⁽¹⁾	1	5 ⁽¹⁾	3	3	3	3	---	6 ⁽¹⁾
1990 ⁽¹⁾	..	5.587	3	9 ⁽¹⁾	8	4	8	4	4 ⁽¹⁾	179	3,20
1991 ⁽¹⁾	..	1.191	3	3 ⁽¹⁾	3	..	3	44	3,69
1992 ⁽¹⁾	..	544 ⁽²⁾	---	3 ⁽¹⁾	3	---	3	---	24	4,41
1993	36	632	26	10	10	..	10	..	26	10	---	36	2	34	3	0,47
1994	49	735	48	1	49	---	49	---	49	---	1	48	49	---	32	4,35
1995	53	1.028	22	31	53	---	53	---	53	---	22	31	53	---	62	6,03
1996	106	3.210	77	29	98	..	98	..	98	..	75	23	98	---	123	3,83
1997	21	588	21	--	21	---	21	---	20	1	13	8	20	1	32	5,44
1998	56	2.251	32	24	56	---	56	---	39	17	28	28	39	17	80	3,55
1999	85	5.156	26	59	85	---	85	---	52	33	65	20	..	---	233	4,52
TOTALES	..	21.279	817	3,84

⁽¹⁾ Cifras de Comunidades Autónomas.

⁽²⁾ Datos referidos sólo a convocatorias con CRD.

correspondiente, la minusvalía del 33% o superior. De 398 convocatorias sobre las que se tiene información en este punto, 194 no informan de esta cuestión en las bases de la convocatoria.

Porcentaje de CRD

Salvo en las convocatorias correspondientes a 1987 y 1993, en que el porcentaje del CRD está muy por debajo del 3%, el resto de los años se supera claramente, como ocurría en las de personal funcionario de las CC AA. De 21.279 plazas convocadas en el conjunto del período, con los datos también de que se dispone, se reservaron un total de 817 plazas para discapacitados, lo que representa un 3,84 %, porcentaje similar al de plazas reservadas para personal funcionario.

2.2.2. Resultados de las convocatorias de personal laboral

En la tabla VIII se recoge la información estadística fundamental de la evolución de los resultados de las convocatorias del personal laboral de las CC AA desde 1988, aunque solamente se dispone de datos relativamente completos desde 1990.

En ella sólo se recogen los datos directamente aportados por las Comunidades que así lo hacen y, a partir de 1994, se refieren a convocatorias efectivamente resueltas en el año natural, con independencia de la Oferta de Empleo Público de la que deriven.

Número de solicitudes presentadas al turno de reserva

De nuevo el número de solicitantes por plaza es bajo, en comparación con las cifras que se suelen encontrar en el turno libre. El número de solicitantes por plaza en el conjunto del período es superior al de las convocatorias de funcionarios. El promedio es de 13 candidatos por plaza, con un rango comprendido entre 2 solicitantes por plaza en 1990 y 30 en 1998.

Adaptaciones de pruebas solicitadas y concedidas

En el conjunto de las convocatorias estudiadas se han registrado 880 solicitudes de adaptaciones de pruebas. Si esta cifra se pone en relación con la cifra de solicitantes del turno de reserva, 7.933, tenemos que un 11% de los mismos solicitan adaptaciones de pruebas en las convocatorias para selección de personal laboral

De las 880 solicitudes de adaptaciones registradas en el período 1994-1999, se han atendido favorablemente 859, el 98% de concesiones.

Tabla VIII
**SERIES HISTÓRICAS DE RESULTADOS DE CONVOCATORIAS DE COMUNIDADES DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS
 1988-1999
 PERSONAL LABORAL**

AÑO	RESULTADOS CONVOCATORIAS RESUELTAS DE PERSONAL LABORAL										
	Plazas de convocatorias resueltas	Plazas reservadas	% cupo de reserva	Solicitudes cupo de reserva	Solicitudes/plaza	Adaptaciones		Seleccionados CRD			
						Solicitadas	Concedidas	N	% plazas convocadas	% aprov. cupo	
1988	98	31	4
1989	93	9
1990 ⁽¹⁾	4.467	146	3,27	236	2	13	0,29	8,90	..
1991 ⁽¹⁾	1.191	44	3,69	123	3	14 ⁽⁴⁾	1,18	31,82	..
1992 ⁽¹⁾	544	24	4,41	495	21	10	1,84	41,67	..
1993 ⁽¹⁾	632	3	0,47	213	71	---	---	---	..
1994 ⁽¹⁾	906	35	3,86	589 ⁽³⁾	17	28	24	23	2,54	65,71	..
1995 ⁽¹⁾	953	7	0,73	192	27	15	7	---	---	---	..
1996	680	78	11,47	940	12	6	0,88	7,69	..
1997 ⁽²⁾	759	80	10,54	879	11	143	143	18	2,37	22,50	..
1998 ⁽²⁾	2.575	97	3,77	2.927	30	446	446	76	2,95	78,35	..
1999	2.811	88	3,13	1.215	14	248	239	33	1,17	37,50	..
TOTALES	15.616	602	3,88	7.933	13	880	859	206	1,32	34,22	..

⁽¹⁾ La información de solicitantes y aprobados no cubre todas las convocatorias por imposibilidad de obtener algunos datos.

⁽²⁾ Por carecer de datos de gestión, se excluye la convocatoria relativa a 13 plazas de Asturias.

⁽³⁾ A falta de datos de Andalucía.

⁽⁴⁾ A falta de datos de Cataluña y Castilla y León.

Aprovechamiento del cupo de reserva por parte de los participantes en CRD

Es el mismo dato que se observaba en las convocatorias del personal funcionario. De 602 plazas ofrecidas en el turno de reserva a lo largo del período de 1990 a 1999, se han cubierto por personas con discapacidad 206. Esto supone la ocupación del 1,32% de las plazas a cubrir y un índice de aprovechamiento de las plazas reservadas del 34,22%, porcentajes ligeramente superiores a los obtenidos en el caso de las plazas de funcionarios.

3. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los datos recogidos en las tablas IX y X, así como la información estadística correspondiente, han sido tomados de trabajos realizados para el Real Patronato por Antoni Vilà i Mancebo.

Estas tablas recogen el resultado de los análisis realizados sobre las bases de las convocatorias y de los resultados de las mismas, realizadas por las Corporaciones Locales durante los años 1994 a 1999, en cuyos datos se incluyen básicamente las efectuadas por los ayuntamientos y las diputaciones provinciales, pero también en algunos casos provienen de los cabildos, consejos comarcales e insulares y mancomunidades. Las dificultades para obtener una aproximación a las actividades de estas Corporaciones a favor del acceso al empleo público de las personas con discapacidad se derivan tanto del minifundismo local como del escaso número de las plazas convocadas.

La forma de recogida de los datos y su volumen ha variado durante el período estudiado. En la etapa inicial se partió de los datos facilitados por las entidades y organizaciones de personas con discapacidad, recogidos mediante cuestionarios al efecto, cumplimentados por las Corporaciones que tenían noticia de alguna convocatoria o de la realización de pruebas selectivas. En los últimos años, sin dejar de lado la anterior fuente, se recopilaron los datos referentes a las bases de las convocatorias públicas a través de los cuestionarios remitidos a los ayuntamientos capital de provincia y a aquellos otros que, según los datos de las convocatorias publicadas en el BOE, constara la reserva de alguna plaza y de los que, sin efectuar la reserva o no constara dicha circunstancia, hubieran convocado 10 o más plazas, así como con la información procedente de las diputaciones provinciales. Como fuentes complementarias se conectó con la Federación Española de Municipios y Provincias y con los sindicatos más representativos.

En relación con los resultados obtenidos de la realización de las pruebas de selección el procedimiento utilizado fue parecido al señalado anteriormente para el estudio de las convocatorias, enviando los cuestionarios a las Corporaciones que, a través de la información obtenida, se tuviera noticia de la realización de pruebas.

Tabla IX
SERIES HISTÓRICAS DE BASES DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
1994-1999
PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

AÑO	Corps. Locs. N	Convocatorias/ categorías analizadas	Plazas convocadas	Acreditación compatibilidad posterior		Indicación expresa de adaptaciones		RESERVA DE CUPO	
				N.º	%	N.º	%	N	%
1994	12	12	789	2	16,67	4	33,33	37	4,69
1995	14	17	419	7	41,18	6	35,29	20	4,77
1996	15	67	747	33	49,25	52	77,61	40	5,35
1997	47	124	616	82	66,13	60	48,39	25	4,06
1998	72	247	1.209	132	53,44	107	43,32	55	4,55
1999	54	162	1.171	63	38,89	65	40,12	51	4,36
TOTALES	214	629	4.951	319	50,72	294	46,74	228	4,61

Tabla X
SERIES HISTÓRICAS DE RESULTADOS DE CONVOCATORIAS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
1994-1999
PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL

AÑO	Corps. Locs. N	Convocatorias/ categorías analizadas	Adaptaciones		Plazas resueltas	Plazas reservadas	Seleccionados CRD	% / plazas resueltas
			Solicitadas	Concedidas				
1994	4	14	38	38	69	..	9	13,04
1995	6	6	38	36	48	..	4	8,33
1996	4	9	9	4	78	..	2	2,56
1997	24	96	36	30	913	..	14	1,53
1998	32	75	41	41	434	..	11	2,53
1999	36	101	33	33	710	..	14	1,97
TOTALES	106	301	195	182	2.252	..	54	2,40

Estos últimos procedimientos permitieron aproximaciones más completas y fiables, aunque los datos obtenidos, debido seguramente a la variedad de Corporaciones de procedencia, empañan el sentido de las tendencias y dificultan la extracción de conclusiones.

3.1. Adecuación de las bases de las convocatorias

En la tabla IX se recogen los datos fundamentales del período 1994-1999 sobre las bases de las convocatorias en la Administración Local.

Acreditación de la discapacidad y de la compatibilidad para ejercer las funciones del puesto o categoría

En el período estudiado se observa una tendencia progresiva a no exigir con carácter previo la certificación de minusvalía o de compatibilidad de funciones. No obstante en la mitad de los casos se reclama esta acreditación con carácter previo. Además se observa un cierto estancamiento en la tendencia a partir del año 1997. De 629 convocatorias estudiadas, 310 exigen la acreditación previa de la minusvalía o compatibilidad funcional, lo que como promedio representa el 49%.

Posibilidad de solicitar adaptaciones

Todavía hay un alto porcentaje de convocatorias locales que no establecen la posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios a las personas discapacitadas. Al igual que en el caso anterior, parece observarse una progresión de mejora en los tres primeros años, pero posteriormente se produce un estancamiento. De las 629 convocatorias estudiadas solamente 294, un 47%, establecen la posibilidad de solicitar adaptaciones.

Establecimiento de un CRD

El establecimiento de un cupo de reserva de al menos el 3% para personas con discapacidad parece que se cumple en el conjunto de las convocatorias analizadas y se sitúa a lo largo del período en el entorno del 4%-5%. De 4.951 plazas ofertadas se asignaron al CRD 228, lo que supone un 4,61%.

3.2. Resultados de las convocatorias

En la tabla X se recogen los datos fundamentales del período 1994-1999 sobre resultados de las convocatorias.

Se han analizado los resultados correspondientes a 301 convocatorias resueltas en esos años.

Adaptaciones solicitadas y concedidas

Los datos siguen la misma pauta que ya hemos comentado en el análisis de los resultados de las otras Administraciones. Se solicitaron 195 adaptaciones en las convocatorias resueltas, de las que se concedieron 182.

Porcentaje de plazas del CRD sobre el conjunto de plazas convocadas

Aparentemente aquí se registra un aprovechamiento mayor de las plazas por parte de las personas que participan por el CRD, aunque los datos hay que tomarlos con cautela, sobre todo en los primeros años. No disponemos de datos sobre las plazas reservadas en las convocatorias resueltas, por lo que no podemos obtener un índice de aprovechamiento. Las 54 personas con discapacidad aprobadas a lo largo del período estudiado suponen un 2,40% de las plazas convocadas. Hay que tener en cuenta sin embargo que, si se excluyen del cálculo los años 1994-1995, el índice de plazas del CRD sobre plazas resueltas desciende a 1,92%

RESUMEN DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS

A partir de los anteriores análisis se pueden enunciar las siguientes afirmaciones fundamentales:

- Las Administraciones Públicas tienden a cumplir con las exigencias formales de la normativa legal e incluso con las pautas del Real Patronato establecidas para asegurar una igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en los procesos para el acceso al empleo público. Entre estas exigencias se encuentran
 - a) Aplicar el principio de universalidad al mencionado proceso.
 - b) Establecer una fórmula de compatibilidad funcional en los requisitos exigidos para el acceso.
 - c) Establecer expresamente la posibilidad de solicitar adaptaciones de tiempo y medios.
 - d) Establecer la necesidad de que esta petición se incluya en el formulario de solicitud.
 - e) Establecer un cupo de reserva del 3% como mínimo.
 - f) Demorar la petición de acreditación de minusvalía y de compatibilidad funcional al final del proceso de selección.

- g) Establecer que la opción de participar en el turno de reserva ha de hacerse en el propio formulario de solicitud y atender, con la mejor voluntad posible, la solicitud de adaptación de las pruebas.
- La participación de las personas discapacitadas en el CRD es todavía en general bastante baja en comparación al importante número que suele participar en el turno libre.
 - El número de peticiones de adaptación de pruebas de medios y tiempo parece moderado. La gran mayoría de las peticiones son atendidas favorablemente por los órganos encargados de la selección.
 - El grado de aprovechamiento de las plazas reservadas en el CRD es bajo, en torno al 30%, es decir, de cada tres plazas asignadas al CRD se cubre solamente una.