

# Inserción Laboral

En este artículo se analiza la nueva regulación en materia de participación en los procesos selectivos de la Administración

del Estado de las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100.



*Pese a los aspectos positivos introducidos por las normas más recientes sobre el acceso de las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento al empleo público, hay que seguir insistiendo en el hecho tozudo, acreditado estadísticamente desde 1989, del bajo índice de aprovechamiento del cupo de plazas reservadas a ese colectivo*

## ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**ANDRÉS FERNÁNDEZ-CUERVO  
ARROYO**

*Jefe del Área de Políticas Sectoriales del MAP.  
Ex-Subdirector General de Selección  
y Ex-Presidente de la Comisión Permanente  
de Selección de Personal del MAP.*

**L**os dos últimos años, 2003 y 2004, han traído algunas novedades normativas en la materia objeto de consideración, generalmente positivas, aunque se pueda constatar la subsistencia de algún problema no resuelto. Dichas normas se concretan en la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de los

discapacitados, y en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

### CUPO DE RESERVA DEL 5 POR 100

La primera norma modifica la Disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, elevando al 5 por ciento la reserva de plazas para personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 en la oferta de empleo público de cada año. Y la segunda deroga los artículos 19; 26.2; 34 y 43 del Reglamento

General de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional, aprobado por Real Decreto 364/1995, sustituyéndolos por normas específicas.

Como aspectos positivos, además del nuevo porcentaje de reserva que se establece, hay que destacar los siguientes:

- La posibilidad de celebrar convocatorias independientes dirigidas, exclusivamente, al colectivo de personas con discapacidad.
- El hecho de que se consagre, a nivel reglamentario, la reserva de plazas dentro del sistema de promoción interna e incluso en las propias convocatorias de personal temporal.
- El establecimiento de la posibilidad de que las personas con discapacidad que,

participando en un proceso selectivo en convocatoria no independiente por el cupo de plazas reservadas, hayan accedido a un cuerpo o escala de funcionarios o a categorías de personal laboral, puedan solicitar la alteración del orden de prelación para la elección de vacante, siempre la petición se base en motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otros análogos, debidamente acreditados.

- La más amplia regulación de la adaptación de puestos de trabajo, en la adjudicación de destinos de nuevo ingreso, de promoción interna y de participación en procesos de provisión.

- La previsión de que se incluya, entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en cursos de formación de empleados públicos, el estar afectado por una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

## COBERTURA DEL CUPO DE RESERVA

Ahora bien, pese a los indudables avances señalados, introducidos por las normas citadas, hay que seguir insistiendo en el hecho tozudo, acreditado estadísticamente desde 1989 hasta el presente, del bajo índice de aprovechamiento del cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento.

Y al respecto, hay que subrayar que las nuevas disposiciones no vienen a dar solución a este perenne problema. En efecto, para incrementar la tasa de aprovechamiento del cupo de reserva y conseguir que el colectivo en cuestión llegue, algún día, a representar el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, no basta con elevar al 5 por 100 dicho cupo, pues ni siquiera se ha venido cubriendo hasta el presente el 1 por 100. Tampoco servirá de mucho la previsión de que se acumulen, en las convocatorias ordinarias, las plazas vacantes



*La nueva regulación contempla la posibilidad de celebrar convocatorias independientes dirigidas exclusivamente a las personas con discapacidad*

del cupo de reserva que no lleguen al 3 por 100 (prácticamente todas) al 5 por 100 de reserva de la oferta siguiente, hasta el límite del 10 por 100. Y mucho menos aún, la inimaginable previsión, puramente teórica, que se contempla de que, en el supuesto de que un aspirante participante por el cupo de reserva superase los ejercicios pero no obtuviese plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema general de acceso libre, será incluido por su orden de puntuación en dicho sistema general.

Y no basta con que, avanzando un paso más respecto a las normas anteriores, el Real Decreto en cuestión reconozca la necesidad del tratamiento diferenciado a ambos turnos (cuando se trate de convocatorias ordinarias con reserva de plazas), en lo que respecta a las relaciones de admitidos, llamamientos y relación de aprobados. Y ello, porque si bien es lógico que se exija el mismo contenido en las pruebas selectivas para todos los participantes, no lo es, en cambio, que se reclame el mismo grado de exigencia para superar los ejercicios, pues cada turno tiene sus propias plazas y su propio colectivo de participantes.

## MÍNIMO ABSOLUTO COMÚN

Como criterio aplicable a todos los procesos selectivos con reserva de pla-

zas para personas con discapacidad (ordinario, de promoción interna y/o de personal temporal), el Órgano de selección (Tribunal o Comisión Permanente), debe establecer para cada ejercicio de las pruebas selectivas un mínimo absoluto común (MAC) por debajo del cual no se puede superar el ejercicio cualquiera que sea el sistema de acceso o turno por el que se participe. Pero, una vez acordado dicho MAC, el punto de corte (PC) necesario para superar el ejercicio (que será siempre igual o superior al MAC)

no tiene por qué ser idéntico para todos los sistemas o turnos. Lo habitual y lógico es que el PC sea distinto para cada sistema de acceso. Ello ha sucedido en el pasado, cuando las convocatorias eran conjuntas para acceso libre y promoción interna; así, al tener cada sistema sus propias plazas y su propio contingente de participantes, la puntuación de corte aplicada a la promoción interna era inferior a la del sistema de acceso libre. Y esto mismo es lo que viene ocurriendo ahora en las actuales convocatorias del Ministerio de Administraciones Públicas con plazas distribuidas por ámbitos geográficos; es más, incluso dentro del mismo sistema de acceso o turno, siempre existen ámbitos en que los que resulta más difícil aprobar, dado que, al tener cada ámbito un distinto contingente de participantes (con diverso nivel de preparación y conocimientos) y un diferente número de plazas asignadas, el PC que se determina en cada caso resulta, lógicamente, más elevado en unos ámbitos que en otros.

En tanto no se reconozca el problema y no se le dé una solución en la línea de lo expuesto, persistirá la situación de baja cobertura del cupo de reserva. Y más frustrante resultará comprobar estadísticamente cómo el número de vacantes desiertas aumenta respecto de años precedentes al haberse incrementado el porcentaje de plazas reservadas que se convocan.