



MINISTERIO
DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

DIRECCION GENERAL DE LA
FUNCION PUBLICA

***INFORME SOBRE ACCESO
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AL EMPLEO PÚBLICO
EN LA
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO***

Octubre de 2010



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	5
PREVISIONES SOBRE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE 2003 - 2004 - 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010.....	10
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESOS SELECTIVOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO 2003 - 2009.....	15
DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERIODO 2005 - 2009.....	30
ANÁLISIS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA OEP 2008.....	34
ANÁLISIS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA OEP 2009.....	38
CUERPOS Y ESCALAS ADSCRITOS AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009).....	42
AVANCE DE DATOS DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2010.....	46
RESERVA DE PLAZAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	48
CONCLUSIONES.....	51



INTRODUCCIÓN

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**, establece en su artículo 13.2 que el Ministerio de Administraciones Públicas (actualmente, Ministerio de Política Territorial y Administración Pública) elaborará un Informe-Balance anual con la información y estadísticas relevantes sobre el acceso al empleo público de personas con discapacidad, que será elevado a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad para su conocimiento. Y en cumplimiento de ese mandato reglamentario se ha elaborado este Informe para su correspondiente remisión.

Los datos se basan en los análisis de las Ofertas de Empleo Público (OEP) correspondientes a los años 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009. De todas estas OEP,s se dispone de datos definitivos o lo suficientemente avanzados para ser útiles y significativos. Este acotamiento temporal persigue facilitar la visualización de un período desde el que observar cuáles han sido los efectos de la aprobación del **Real Decreto 2271/2004** en los procesos selectivos de acceso a Cuerpos y Escalas de Funcionarios de la Administración General del Estado (AGE). En este Informe se facilita, además, información sobre los datos disponibles de las OEP,s correspondientes a 2008, 2009 y a 2010 de las Comunidades Autónomas.

Los datos contenidos en los cuadros y gráficos del presente Informe proceden de las bases de datos del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y de los distintos Ministerios que han llevado a cabo los procesos selectivos en el ámbito de la Administración General del Estado. Y hay que referir que los datos relativos a las OEP,s de las Comunidades Autónomas proceden de Decretos o Acuerdos de las mismas publicadas en sus Boletines Oficiales.

Por otra parte **este Informe, relativo al acceso a Cuerpos y Escalas de Funcionarios de la Administración General del Estado**, en comparación con otros anteriores, comporta una serie de novedades que pretenden proporcionar un mejor conocimiento de las distintas cuestiones relacionadas con el acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado.



Así en este sentido se incorporan al Informe datos completos relativos a Ofertas de Empleo Público anteriores y de los que se ha ido disponiendo cuando han ido finalizando los procesos selectivos. Y asimismo se reflejan en el Informe los datos, prácticamente definitivos, derivados de la Oferta de Empleo Público para 2008 y también los datos, si bien provisionales por cuanto no han finalizado todos los procesos selectivos consecuencia de la Oferta de Empleo Público para 2009, al igual que se realiza un avance de datos relativos a la Oferta de Empleo Público para 2010. Todo ello ha implicado, pues, completar o incorporar datos que ayuden a mejorar, esa es la pretensión, el conocimiento sobre el acceso de personas con discapacidad al empleo público.

De otro lado se actualizan, y ello es relevante, los datos de acceso de personas con discapacidad al empleo público y su impacto por razón de género sobre mujeres y hombres. Y, en otro orden de cosas, se incorpora, como aspecto novedoso, y en relación a Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, información de mayor calado relativa a adaptaciones concedidas de tiempos y medios en procesos selectivos, a solicitudes y concesiones de alteraciones en el orden de prelación en procesos selectivos de personas con discapacidad así como un cuadro general significativo al respecto sobre los Cuerpos y Escalas del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública . Todo ello proporciona información ciertamente significativa.

Por primera vez, además, se aportan al Informe datos sobre resultados del acceso de personas con discapacidad intelectual al empleo público.

Finalmente, y aunque excediendo del ámbito del informe, ceñido a la Administración General del Estado, se recoge información sobre la materia, procedentes de las Ofertas de Empleo Público de las Comunidades Autónomas, a partir de 2008, incluyendo, por lo tanto, datos de Ofertas de Empleo Público de 2009 y 2010 que también resultan ilustrativos.



DISPOSICIONES NORMATIVAS SOBRE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como antecedentes legales y regulación actual sobre la discapacidad y el empleo público pueden citarse las siguientes:

- La **Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964** en su artículo 30.1. d), se limita a disponer como requisito para el acceso al empleo público el “no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”.
- Es la **Constitución de 1978**, a través de su artículo 9.2, (“igualdad real y efectiva”) y, sobre todo, el artículo 49, la que dispone la integración de disminuidos psíquicos, sensoriales y físicos para que disfruten de los derechos fundamentales que gozan todos los ciudadanos. Entre tales derechos está el previsto en el artículo 23.2 de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Y ello en convivencia con las previsiones constitucionales, artículo 103.2, relativo al acceso a la Función Pública de acuerdo con los principios de mérito y de capacidad y artículo 35, que refiere el derecho de todos los españoles al trabajo.
- Los preceptos y principios constitucionales han sido objeto de desarrollo por la **Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos**, que al referirse en su artículo 38.3 a las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, previene que las personas con discapacidad sean admitidas en igualdad de condiciones con los demás aspirantes y por la **Ley 51/2003, de 3 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad**, que resulta relevante como marco general sobre la materia.
- En el ámbito de la Administración Pública la **Ley 23/1988, de 28 de julio**, modifica la **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública**, incluyendo en ésta una disposición adicional, decimonovena, con la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al



tres por ciento en las ofertas de empleo público para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, siempre que superasen las pruebas selectivas y que acreditaran el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Y hay que destacar que, por primera vez, se establecía un cupo de reserva para el acceso al empleo público de personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado.

En este sentido, el Tribunal Constitucional en su sentencia 269/1994, de 3 de octubre, señala que es claro que la reserva porcentual de plazas para personas con discapacidad no vulnera el artículo 14 de la Constitución sino que constituye un cumplimiento del mandato contenido en el artículo 9.2 por el que se obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan la participación real y efectiva de todos, en consonancia con el carácter social y democrático de nuestro Estado de Derecho.

Son, como ha dicho el Tribunal Constitucional, las medidas derivadas del cupo de reserva para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, mecanismos adecuados para el efectivo cumplimiento de los mandatos constitucionales, favoreciendo la igualdad en el acceso al empleo público de todos los ciudadanos y la selección de candidatos aptos desde la perspectiva del mérito y de la capacidad, ya que las personas acogidas a este Cupo de Reserva han de poner de manifiesto su aptitud para el desempeño de las plazas.

- El **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, hace mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con discapacidad y a las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, así como a la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Su aplicación se extiende también a la selección del personal laboral.
- La **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo



y la ocupación, obliga a que se prohíba legalmente la discriminación en el empleo y se adopten ajustes razonables que remuevan las barreras o obstáculos en el acceso al empleo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración Pública.

- Será la **Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad** la que dé una nueva redacción a la citada disposición decimonovena de la **Ley 30/1984**, elevando la reserva, en el ámbito de la Administración General del Estado, de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, al reconocer que el número de las personas con discapacidad que habían superado pruebas selectivas en la Administración General del Estado en los últimos años oscilaba en torno al 0,2 por 100 y el número de aspirantes era muy reducido, por lo que se ponía de manifiesto que las personas con discapacidad se veían sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público. Y es que la aplicación de la disposición adicional decimonovena de la **Ley 30/84**, que establecía un cupo de vacantes no inferior al 3% en las ofertas de empleo público con el objetivo de llegar progresivamente al dos por ciento de los efectivos totales de la Administración General del Estado, no era suficiente para que dicho objetivo se consiguiese.
- El **Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre**, por el que se aprueba el **Reglamento que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad**, fomenta acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso a la cobertura de puestos de empleo público. En las convocatorias de ingreso libre previstas en la oferta de empleo público se reserva un 5% de las vacantes, y se establece la posibilidad de convocarlas independientemente y de acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente con un máximo del 10%. Esta obligación se extiende a la selección del personal temporal, con las limitaciones derivadas de su naturaleza y a la promoción interna.

Asimismo incorpora la adopción de medidas de adaptación de medios en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad aportando a los aspirantes los medios materiales y humanos,



ayudas técnicas y tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas. Se les da preferencia a los aspirantes en la elección de destino tanto en personal laboral y funcionario pudiendo alterar el orden de prelación siempre que ello se justifique por razones debidamente acreditadas (territoriales, de índole personal, etc.). Por último se prevé la adaptación de los puestos de trabajo y la facilidad de acceso a los cursos de formación dirigidos a empleados públicos con discapacidad. En todo caso, la persona con discapacidad conserva siempre la posibilidad de optar entre el turno libre o el turno del cupo de reserva.

- En desarrollo del artículo 8.3 del **RD 2271/2004, de 3 de diciembre**, se dictó la **Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio**, por la que se **establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad**, ya que, el artículo 8.3 del **RD 2271/2004** expresa el mandato a los Ministerios de, entonces, Administraciones Públicas y de Trabajo y Asuntos Sociales, para que dicten una Resolución conjunta en la que se establezcan los criterios generales para determinar la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos en los que concurren personas con discapacidad.

La adaptación de tiempos a favor de las personas con discapacidad no se otorgará de forma automática, sino que deberá solicitarse expresamente y tendrá lugar sólo en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar y se señala que el órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas. Para resolver tales solicitudes el órgano de selección podrá requerir dictámenes o informes de los órganos técnicos que corresponda.

- **La Ley 7/2007, de 12 de abril**, que aprueba el **Estatuto Básico del Empleado Público**, establece, en el artículo 59, básico, y para todas las Administraciones Públicas, la reserva de un cupo, no inferior al 5% de las vacantes, para personas con discapacidad y remite a las distintas Administraciones Públicas para las adaptaciones que requieran las mismas respecto de los procesos selectivos y las adecuaciones necesarias de los puestos de trabajo.



- **La Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas,** facilita, por un lado, el acceso a la información sobre cuestiones de interés público de esas personas, y por otro, debe suponer un incremento del acceso al empleo público toda vez que la aplicación de la misma va a requerir de la presencia de intérpretes de estos signos en los centros públicos.



PREVISIONES SOBRE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010

Las ofertas anuales de empleo público de la Administración General del Estado contienen previsiones relativas al acceso al empleo público de personas con discapacidad.

- La **Oferta de Empleo Público** para el año **2003**, aprobada por **Real Decreto 215/2003, de 21 de febrero**, establecía que las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2003 deberían incluir la reserva para las personas con discapacidad del porcentaje de plazas que correspondan, de acuerdo con la normativa aplicable. Los órganos de selección acordarán las adaptaciones necesarias, materiales o temporales, para asegurar que las personas con discapacidad realizan las pruebas selectivas en condiciones de igualdad con el resto de los candidatos.

Además de lo anterior y avanzando en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, los procesos selectivos deberán incluir la posibilidad de que en las convocatorias en las que se establezca un cupo de reserva para personas con discapacidad, una vez cubiertas las plazas de este cupo, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición sin obtener plaza por dicho cupo, puedan optar, en igualdad de condiciones, a las plazas del sistema general, tanto en el caso de acceso.

El porcentaje de plazas reservadas a personas con discapacidad era no inferior al tres por ciento de las vacantes de modo que, progresivamente, se alcanzase el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimonovena de la **Ley 30/1984, de 2 de agosto**, de medidas para la reforma de la Función Pública.

- La **Oferta de Empleo Público para 2004**, aprobada por **Real Decreto 222/2004, de 6 de febrero**, determinaba, por primera vez, que las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2004 deberían incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento de acuerdo con la **Ley 53/2003, de 10 de diciembre**, sobre empleo público de personas



con discapacidad. Los órganos de selección acordarán las adaptaciones necesarias, materiales o temporales, para asegurar que las personas con discapacidad realicen las pruebas selectivas en condiciones de igualdad con el resto de los candidatos.

Además de lo anterior y avanzando en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, los procesos selectivos deberán incluir la posibilidad de que en las convocatorias en las que se establezca un cupo de reserva para personas con discapacidad, una vez cubiertas las plazas de este cupo, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición sin obtener plaza por dicho cupo puedan optar, en igualdad de condiciones, a las plazas del sistema general, tanto en el caso de acceso por promoción interna como en el de ingreso libre.

Se podrá realizar una convocatoria de selección de personal laboral, en la que la totalidad de las plazas se reservarán para ser cubiertas por personas con discapacidad psíquica que presenten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, siempre que, en su momento, acrediten dicha discapacidad y el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. Estas plazas se computarán en el cupo reservado para su cobertura entre personas con discapacidad en la oferta de empleo público.

- La **Oferta de Empleo Público del año 2005, aprobada por Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero**, recoge en su articulado nuevas menciones a las personas con discapacidad, si bien de forma más extensa que en las anteriores ofertas.

La primera medida se refiere a los procesos selectivos, a través de la promoción de la participación de personas con discapacidad en la composición de Comisiones de Selección o de Tribunales de pruebas en aquellas pruebas en las que exista turno de personas con discapacidad.

También se preveía que las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2005 deberían incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad fuese igual o superior al 33 por ciento.

En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de



discapacidad igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente.

El Ministerio de Administraciones Públicas (hoy Ministerio de Política Territorial y Administración Pública), se dice, determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo y realizará la distribución, se dice, de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en Cuerpos o Categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad.

Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en las correspondientes bases específicas de las convocatorias.

Para avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes pero no obtuviese plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.

En **materia de promoción interna** se estableció de forma novedosa que las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a Cuerpos, Escalas o categorías de la Administración General del Estado, deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento.

- Las **Ofertas de Empleo Público** para los años **2006 y 2007**, aprobadas, respectivamente, por los **Reales Decretos 96/2006, de 3 de febrero, y**



120/2007, de 2 de febrero, se expresan en parecidos términos a lo expresado en el **Real Decreto de Oferta de Empleo Público para 2005** garantizando las condiciones de acceso al empleo público de personas con discapacidad.

- La **Oferta de Empleo Público** correspondiente al año **2008**, aprobada por **Real Decreto 66/2008, de 25 de enero**, recogía, como siguientes extremos, que se continuase con las medidas para la integración de Personas con Discapacidad en los términos de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y que se reservase un cupo no inferior al 5% de las plazas ofertadas para ser cubiertas con personas con discapacidad.

También expresaba, como relevante novedad, el citado Real Decreto que, a propuesta del entonces Ministerio de Administraciones Públicas, se incrementase hasta un 7% la reserva de plazas para personas con discapacidad, en aquellos Cuerpos y Escalas que presentasen tasas de cobertura de 100% en las plazas reservadas en las ofertas de empleo público correspondientes a 2006 y 2007.

Preveía igualmente que las plazas reservadas para personas con discapacidad que quedasen desiertas en los procesos de acceso libre no se podrían acumular al turno general, adicionándose al cupo del 5% de la oferta de empleo público siguiente, hasta un límite máximo del 10%.

Añadiéndose finalmente que en los **procesos de promoción interna** las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas se acumularán a las del turno general.

- La **Oferta de Empleo Público** para el año **2009**, aprobada por **Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero**, introduce como novedad la reserva de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad en un 7 por ciento, de modo que, progresivamente, se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en la Administración General del Estado. Del 7 por ciento de plazas reservadas, el 2 por ciento lo serían específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

Este 7 por ciento de reserva se aplicaría en los mismos términos en las convocatorias de acceso libre y promoción interna, así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.



En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o periodos de prácticas, se establecerá para las personas con discapacidad con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos. En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se hubiera presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios y no obtuviese plaza en el citado cupo, siendo su puntuación superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, éste, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Además, las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre, no se podrán acumular al turno general, adicionándose al cupo de la Oferta del siguiente año, hasta un límite máximo del 10 por 100.

- La **Oferta de Empleo Público** para el año **2010**, aprobada por **Real Decreto 406/2010, de 31 de marzo**, señala, en cuanto a la convocatoria de las plazas reservadas para personas con discapacidad, que éstas podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias ó mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos, si bien las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se convocarán en un turno independiente, excepto las de promoción interna que se convocarán conjuntamente con el resto de la misma.
- Un **aspecto a destacar** es el de que se ha ido reflejando en los **Reales Decretos de Oferta de Empleo Público, y a partir de 2008**, la asignación a los procesos selectivos a Cuerpos y Escalas de Funcionarios y a las convocatorias para personal laboral, del número de plazas del cupo de reserva para personal discapacitado que les corresponden, lo que favorece la “visualización” del alcance de la implantación progresiva del acceso de personas con discapacidad a los distintos segmentos que componen la Administración General del Estado.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PROCESOS SELECTIVOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2003 -2009

TURNO LIBRE:

Los datos relativos **al turno libre** de las siete últimas ofertas de empleo público (OEP) procedentes de fuentes Ministerio de Política Territorial y Administración Pública y del resto de Ministerios, reflejan, en general, un incremento progresivo en cada uno de los años, tanto en lo que se refiere a personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos, como a los datos relativos a los que han presentado solicitudes para participar en el mismo y los que se han presentado a las pruebas selectivas para personal funcionario.

Estos datos se observan en el siguiente cuadro:

	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009 (datos provisionales)
Plazas convocadas	113	205	244	284	318	322	243
Solicitudes presentadas	1.424	1.949	2.109	2.262	2.239	2.488	3.081
Personas con discapacidad presentadas	699	1.103	1.183	1.219	1.360	1.516	1.796
Personas con discapacidad aprobadas	46	97	123	169	176	200	170
% plazas convocadas y aprobadas	40,70	47,32	50,41	59,51	55,34	62,11	69,96

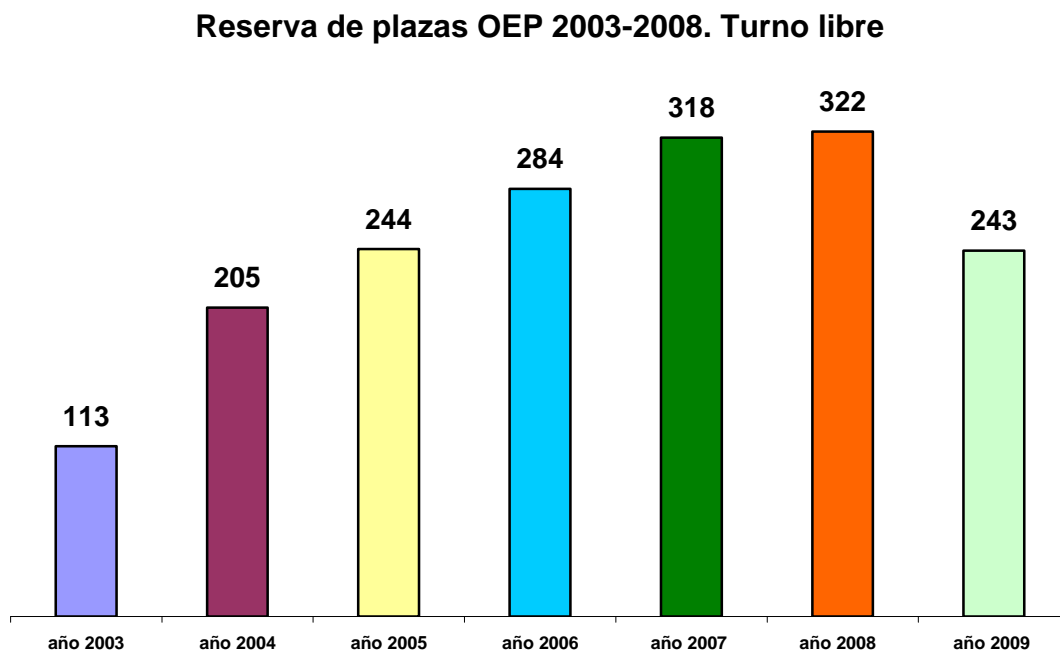


Los datos son especialmente reveladores si atendemos a la OEP de 2009. A diferencia de años anteriores se reduce el número de plazas convocadas, como se ha señalado anteriormente, consecuencia de la limitación del número de efectivos de nuevo ingreso al 30% de la tasa de reposición de efectivos, lo que afecta, por ende, en el número de plazas reservadas a personas con discapacidad.

No obstante, se evidencia en ese año un fuerte incremento en las solicitudes de personas con discapacidad para participar en los procesos selectivos, así como el número de personas que efectivamente se presentan a los mismos.

Del cuadro anterior se puede deducir lo siguiente:

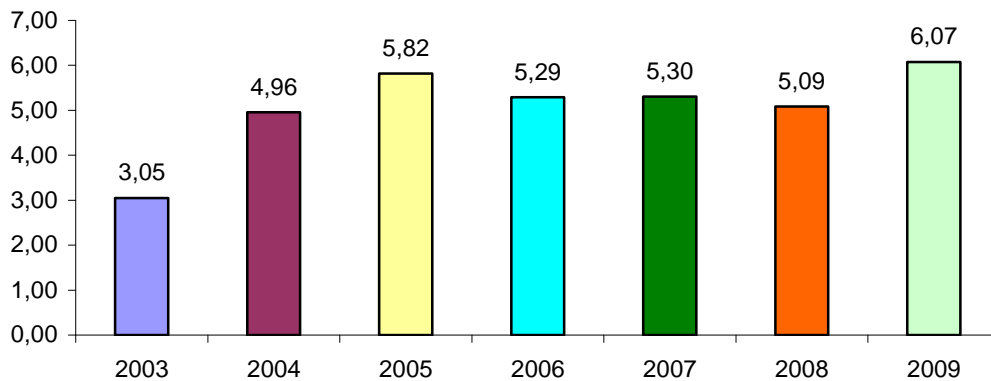
1. Existe un constante incremento de plazas reservadas a las personas con discapacidad entre los años 2003 y 2008, excepto en el año 2009, como se observa en el siguiente gráfico.



Por su parte, el siguiente gráfico muestra cómo, a partir del 2004, el cupo de plazas reservadas para personas con discapacidad excede del 5%.

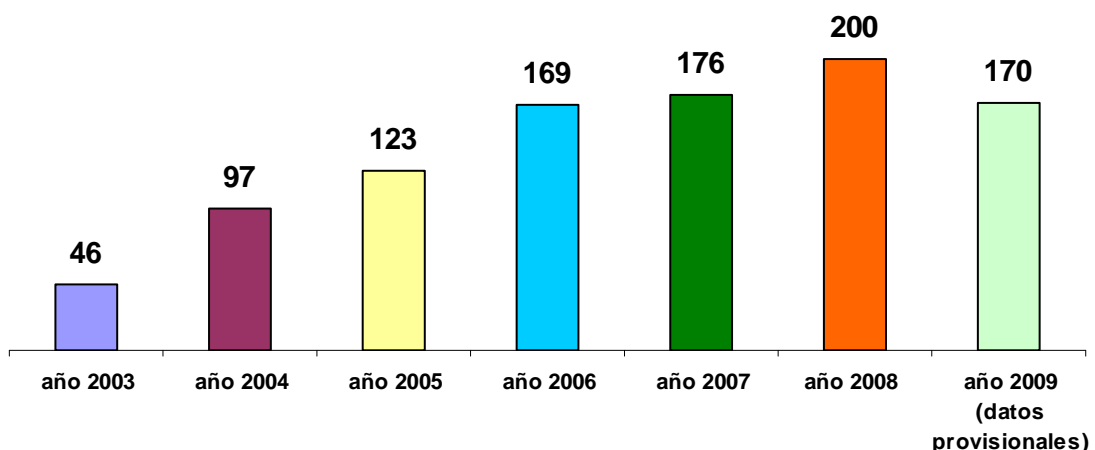


% Cupo de reserva turno libre



2. Como consecuencia de las medidas introducidas por la normativa para favorecer la integración de personas con discapacidad en el ámbito del empleo público, existe a partir del año 2004 un incremento no interrumpido en el número de personas que superan los correspondientes procesos selectivos.

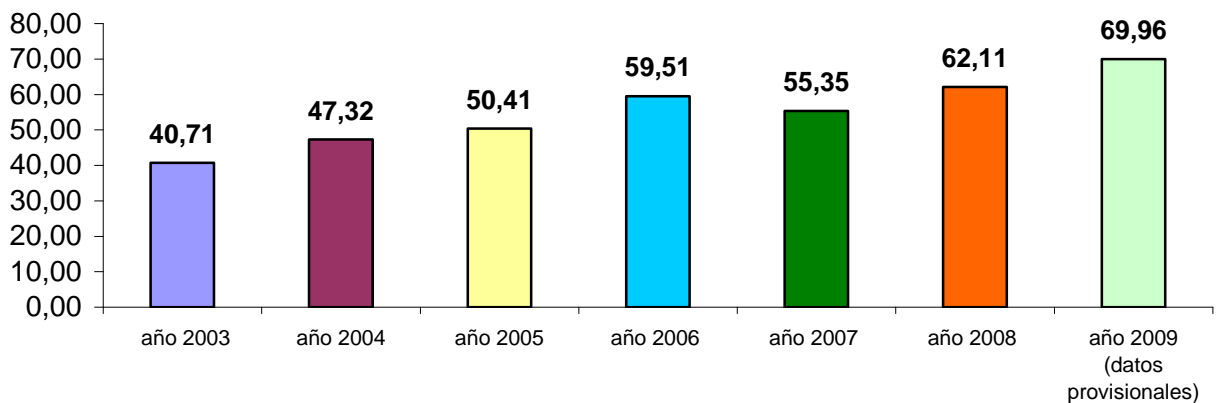
Número de personas con discapacidad aprobadas OEP 2003-2009. Turno libre



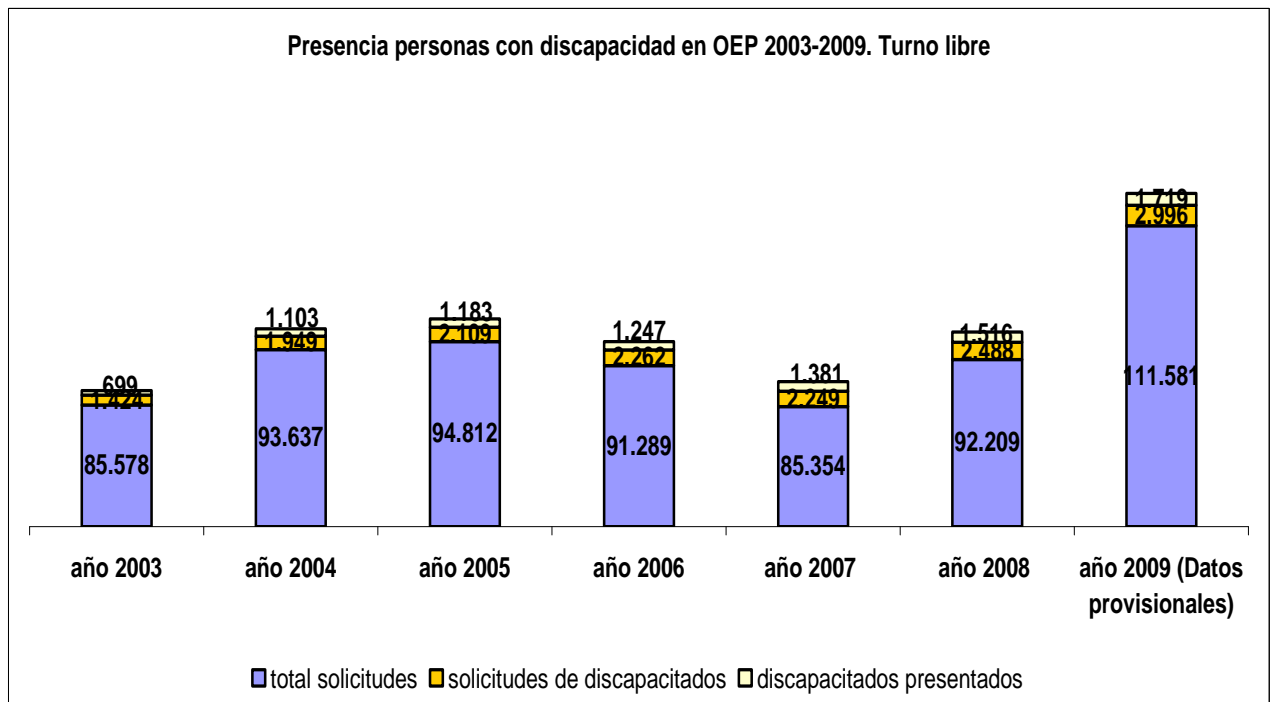
3. A continuación se reseña la representación gráfica del número de aprobados expresada en porcentaje durante los años 2003 al 2009. Son destacables los datos provisionales del año 2009 en que el número de aprobados superan más del 69% del total de las plazas reservadas.



% personas con discapacidad aprobadas en relación a plazas reservadas. Turno libre



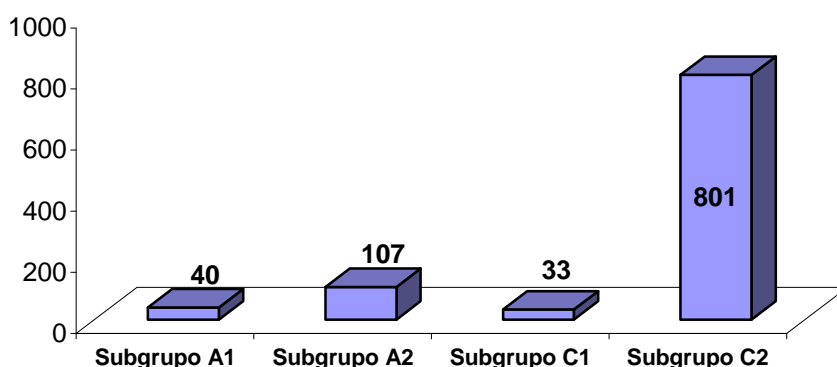
El siguiente gráfico muestra cómo frente a una oferta creciente en número de plazas, la demanda de las personas que acreditan en sus solicitudes discapacidad aumenta de forma sostenida, situación que no se da respecto de los aspirantes del turno general, cuya demanda es más oscilante.





4. Por lo que se refiere a los aprobados en turno libre por **Grupos de Titulación** los datos de estos siete años reflejan una evidente disparidad entre cada uno aquéllos, como se refleja el siguiente gráfico.

**Aprobados por grupo de titulación 2003-2009.
Turno libre**



Como se puede observar en el gráfico anterior, el acceso de personas con discapacidad al empleo público por turno libre se concentra en el Subgrupo C2. No obstante, como se aprecia en el siguiente listado, existe una paulatina presencia en Cuerpos y Escalas de Grupos Superiores (A1 y A2).

Así los **Cuerpos** y **Escalas** en los que ha producido el acceso de personas con discapacidad, por turno libre, entre los años 2003 al 2009, son los siguientes:

- Grupo A (hoy Subgrupo A1):
 - o Carrera Diplomática, con 2 personas.
 - o Científicos Superiores del I.N.T.A. Esteban Terradas, con 3 personas.
 - o Científicos titulares del CSIC, con 8 personas.
 - o Facultativo de Conservadores de museos, con 1 persona.
 - o Ingenieros Agrónomos, con 2 personas.
 - o Ingenieros Navales, con 1 persona.
 - o Investigadores Titulares de los OPIS, con 3 personas.



- Nacional Veterinario, con 2 personas.
 - Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, con 1 persona.
 - Superior de Administradores Civiles del Estado, con 6 personas.
 - Superior de Gestión catastral, con 1 persona.
 - Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, con 1 persona.
 - Superior de Interventores y Auditores del Estado, con 1 persona.
 - Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información, con 4 personas.
 - Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social, con 1 persona.
 - Técnico de instituciones penitenciarias, con 1 persona.
 - Titulados superiores Especializados del CSIC, con 1 persona.
- Grupo B (hoy Subgrupo A2):
- Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos (sección museos), con 1 persona.
 - Diplomados Comerciales del Estado, con 1 persona.
 - Diplomados en Estadística del Estado, con 4 personas.
 - Gestión de la Administración Civil del Estado, con 51 personas.
 - Especialistas Grado medio OPIS, con 1 persona.
 - Gestión de Organismos Autónomos, especialidad Sanidad y Consumo, con 2 personas.
 - Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, con 16 personas.
 - Ingenieros Técnicos de Arsenales de la Armada, con 1 persona.
 - Ingenieros Técnicos Forestales al servicio de la Hacienda Pública, con 1 persona.
 - Maestros, con 11 personas.



- Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, con 1 persona.
- Técnico de Auditoría y Contabilidad, con 2 personas.
- Técnicos de Gestión Catastral, con 1 persona.
- Técnicos de Hacienda, con 12 personas.
- Titulados Escuelas Técnicas de grado medio de Organismos Autónomos de M.A.P.A., con 3 personas.
- Grupo C (hoy Subgrupo C1):
 - Ayudantes de Investigación de los OPIS, con 6 personas.
 - Delineantes, con 2 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad agentes de Hacienda Pública, con 7 personas.
 - Observadores de Meteorología del Estado, con 1 persona.
 - Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, con 17 personas.
- Grupo D (hoy Subgrupo C2):
 - Auxiliares de investigación de los OPIS, con 8 personas.
 - General Auxiliar de la Administración del Estado, con 795 personas.
 - Oficiales de Arsenales de la Armada, con 3 personas.

Como conclusión, durante el periodo 2003-2009 han accedido por el turno libre a Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado un **total de 981 personas con discapacidad**.

Hay que destacar que el **90,62%** de estas personas han accedido a Cuerpos y Escalas adscritos actualmente al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública.



TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA:

El acceso de personas con discapacidad por el **turno de promoción interna** cuenta con unas previsiones normativas diferentes que las del turno libre, como se ha expuesto anteriormente.

No obstante, merece destacar existe un incremento progresivo, como sucede en el turno libre, en el número de plazas reservadas en las convocatorias, así como el número de aprobados, como se aprecia en el siguiente cuadro:

	Año 2003	Año 2004	Año 2005	Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009 (datos provisionales)
Plazas convocadas	97	187	198	219	245	232	139
Solicitudes presentadas	639	545	580	577	481	661	611
Personas con discapacidad presentadas	382	309	349	335	279	414	403
Personas con discapacidad aprobadas	34	49	84	97	69	111	82
% plazas convocadas y aprobadas	35,01	26,20	42,42	44,29	28,16	47,84	58,99
% personas con discapacidad presentadas/ aprobadas/	8,9	15,86	24,07	28,96	24,73	26,81	20,34

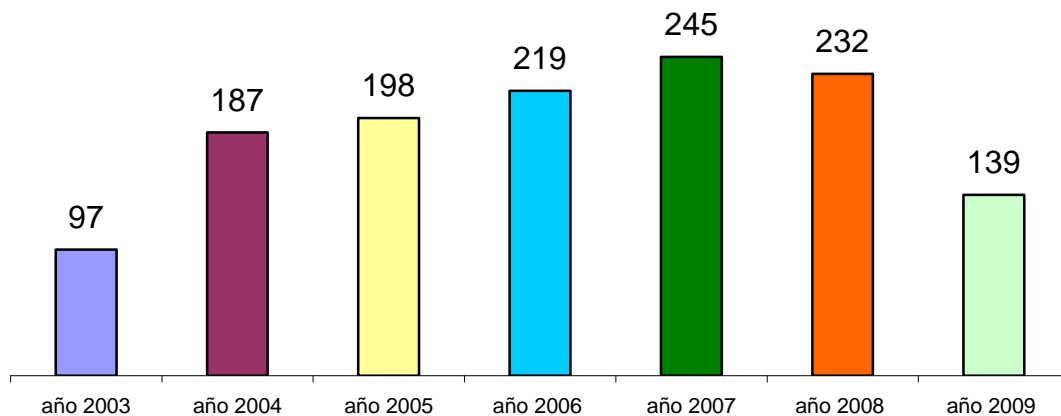


Se puede observar cómo desde el año 2008 desciende el número de plazas reservadas, consecuencia de la política de austeridad de las OEP's. Sin embargo, desde ese año se aprecia una tendencia alcista en el número de personas con discapacidad que solicitaron participar en los procesos selectivos y en el número de personas que se presentaron efectivamente a las pruebas selectivas. En ese sentido, es destacable el progresivo incremento en el porcentaje de personas con discapacidad que efectivamente se presentan en los procesos selectivos y las que aprueban.

Del cuadro anterior se puede deducir lo siguiente:

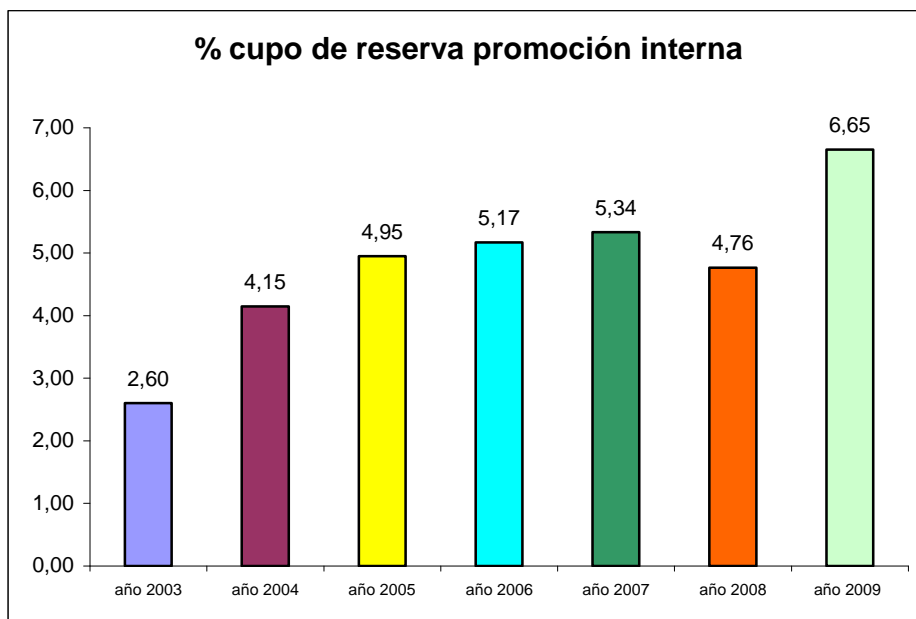
1. Análogamente a lo que sucede con el turno libre, existe un incremento significativo en las plazas reservadas para promoción interna a partir del año 2004, excepto a partir de las OEP's de 2008.

Reserva de plazas OEP 2003-2009. Promoción Interna



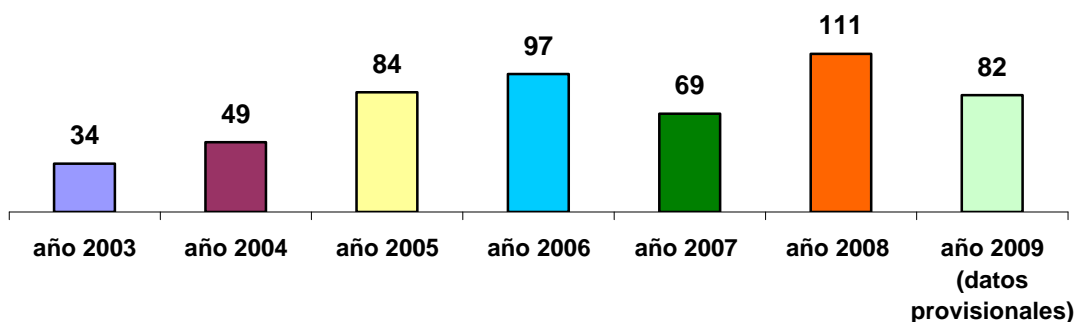


2. Pese a la existencia de un incremento del número de plazas a lo largo del período analizado, el incremento porcentual del cupo sólo supera el 5% en los años 2006 y 2007, como se refleja en el siguiente gráfico, circunstancia que se recupera al alza en el año 2009.



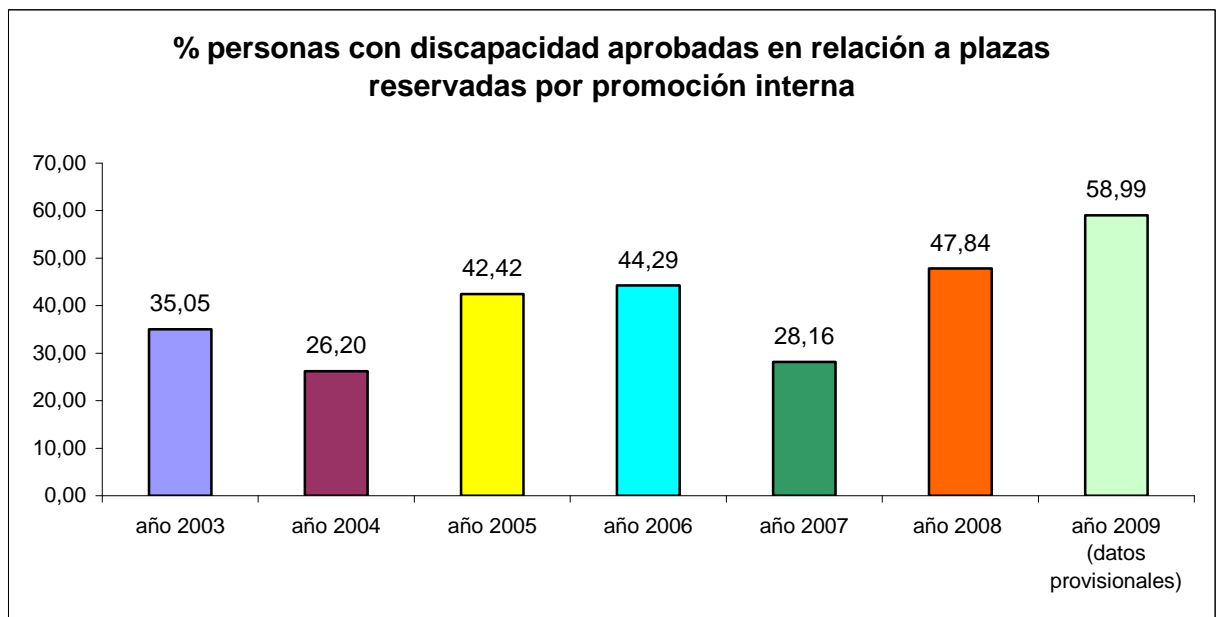
3. Como consecuencia del incremento de plazas reservadas y de las medidas normativas tendentes a facilitar las pruebas selectivas del personal con discapacidad, existe un incremento sustancial de personas aprobadas a partir de 2004.

**Número de personas con discapacidad aprobados OEP
2003-2009. Promoción interna**

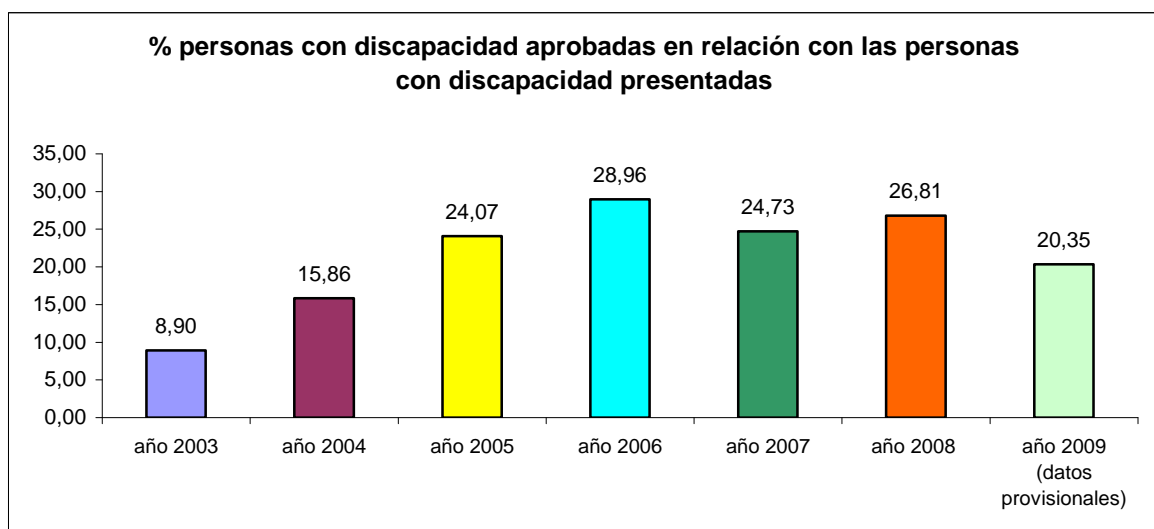




4. El porcentaje de personas con discapacidad aprobados en relación a las plazas ofertadas es dispar, con evidentes oscilaciones a lo largo del período 2003-2009, como se pone de manifiesto en el gráfico siguiente.



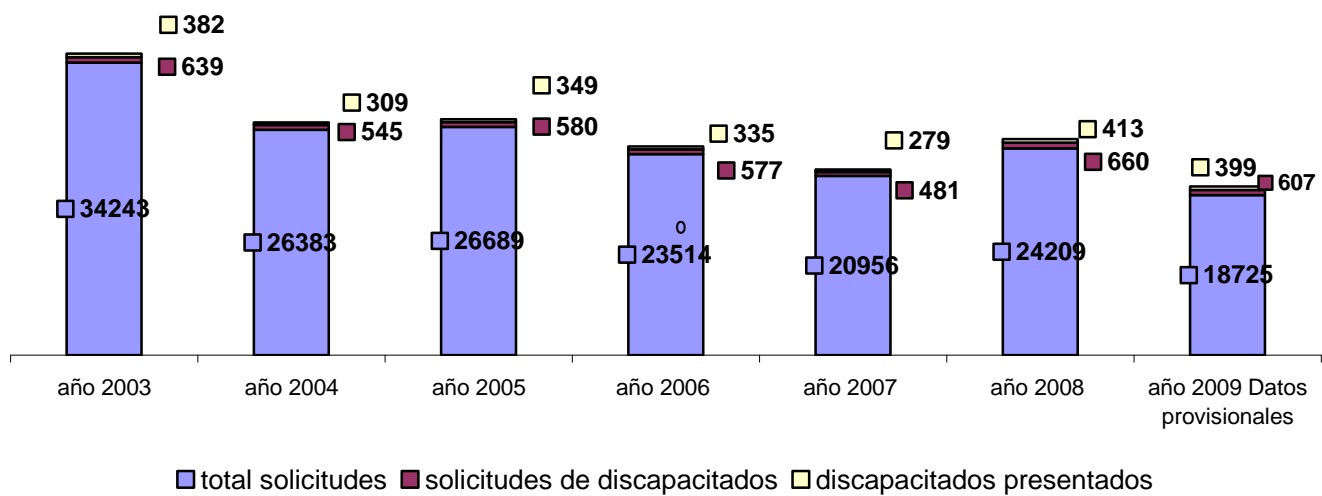
5. No obstante, la siguiente tabla refleja gráficamente la evolución del porcentaje de personas con discapacidad que se presentan efectivamente a las pruebas selectivas y los que aprueban finalmente el proceso.





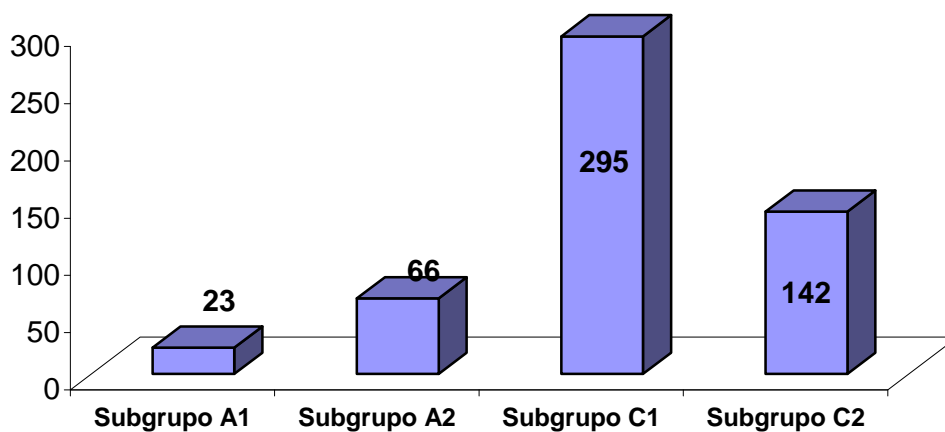
6. El siguiente gráfico representa la relación existente entre el total de las personas presentadas a las plazas del turno de promoción interna y las solicitudes y candidatos presentados del personal con discapacidad.

Presencia personas con discapacidad en OEP 2003-2009. Promoción interna



7. Siendo la pretensión de la AGE que las personas con discapacidad puedan acceder a todos los grupos de titulación del personal funcionario, lo cierto es que el mayor porcentaje de plazas ocupadas se hallan en los grupos C1 y C2.

Aprobados por grupo de titulación 2003-2009. Promoción interna





Así los **Cuerpos** y **Escalas** en los que ha producido el acceso de personas con discapacidad, por promoción interna, entre los años 2003 al 2009, son los siguientes:

- Grupo A (hoy Subgrupo A1):
 - o Científicos Superiores del I.N.T.A. Esteban Terradas, con 1 persona.
 - o Investigador Científico del CSIC, con 8 personas.
 - o Profesor investigación Consejo Sup. Investigaciones Científicas -CSIC-, con 7 personas.
 - o Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, con 2 personas.
 - o Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información Administración del Estado, con 1 persona.
 - o Técnico de Gestión de Organismos Autónomos, con 2 personas.
 - o Titulados Superiores Especializados del CSIC, con 1 persona.
 - o Técnicos Superiores Especialistas de los OPIS, con 1 persona.

- Grupo B (hoy Subgrupo A2):
 - o Gestión de la Administración Civil del Estado, con 45 personas.
 - o Gestión de la Administración de la Seguridad Social, con 4 personas.
 - o Gestión de Organismos Autónomos, con 7 personas.
 - o Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, con 8 personas.
 - o Programadores Informática de la Administración de la Seguridad Social, con 1 persona.
 - o Técnico de Hacienda, con 1 persona.

- Grupo C (hoy Subgrupo C1):
 - o Administrativo de Administración de la Seguridad Social, con 44 personas.



- Agentes Medioambientales de OO.AA. del Ministerio de Medio Ambiente, con 1 persona.
 - Analistas y Operadores Laboratorio I.N.T.A. Esteban Terradas, con 1 persona.
 - Ayudantes de Investigación de los OPIS, con 3 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado, con 211 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado (promoción interna horizontal), con 6 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública, con 17 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública (Promoción interna horizontal), con 3 personas.
 - Maestros de Arsenales de la Armada. Con 2 personas.
 - Operadores Ordenador Informática Administración de Seguridad Social, con 1 persona.
 - Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, con 3 personas.
 - Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna horizontal), con 1 persona.
 - Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, Especialidad Administración Tributaria, con 2 personas.
- Grupo D (hoy Subgrupo C2):
- General Auxiliar de la Administración del Estado, con 54 personas.
 - General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción interna horizontal), con 33 personas.
 - General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción interna vertical), con 55 personas.



Como conclusión, durante el periodo 2003-2009 han accedido por promoción interna un **total de 526 personas** con discapacidad a Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado.

Hay que destacar que el **34,50%** de las mismas han accedido a Cuerpos y Escalas cuyos procesos selectivos actualmente corresponden al **Ministerio de Política Territorial y Administración Pública**.



DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÍODO 2005 -2009

Las siguientes tablas muestran los datos de acceso de personas con discapacidad, tanto por el turno libre como por promoción interna, durante el periodo 2005-2009, desagregados por sexo.

TURNO LIBRE

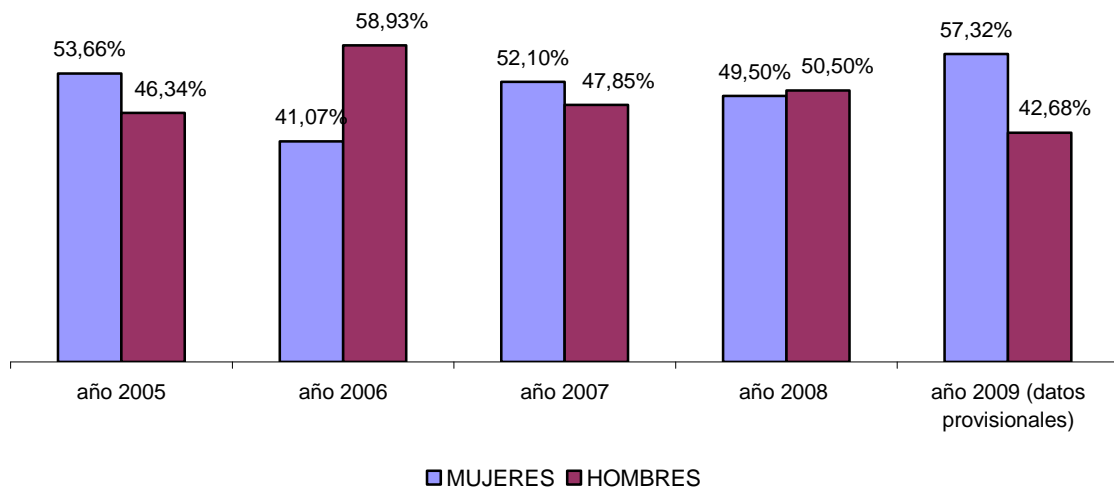
En el **turno libre** se aprecia cómo en los dos últimos años existe un mayor número de mujeres con discapacidad que presentan su solicitud para participar en los procesos selectivos y efectivamente se presentan, invirtiendo la tendencia de años anteriores.

	AÑO 2005		AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008		AÑO 2009 (Datos provisionales)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Plazas convocadas	244		284		318		322		243	
Solicitudes presentadas	1012	1097	1.111	1157	1092	1157	1269	1225	1623	1458
Personas con discapacidad presentadas	555	628	597	650	675	706	777	739	929	867
Personas con discapacidad aprobadas	66	57	69	99	97	89	99	101	94	70



En cuanto al porcentaje de personas con discapacidad aprobados desagregado por sexo, los datos reflejan un constante equilibrio y una distribución paritaria entre mujeres y hombres.

Distribución por sexo de personas con discapacidad aprobadas 2005-2009
Turno libre





PROMOCIÓN INTERNA

A diferencia del turno de ingreso libre, en el caso del acceso de personas con discapacidad por el turno de promoción interna el mayor porcentaje de personas que presentan sus solicitudes para participar en los procesos selectivos durante el periodo analizado corresponde, de forma constante, a las mujeres.

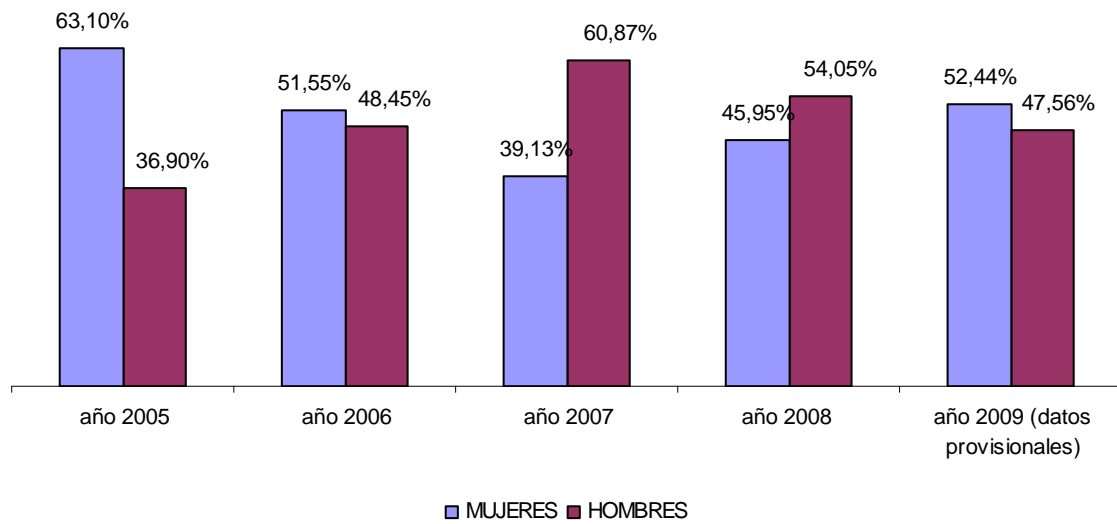
En cuanto a la distribución por sexo de personas con discapacidad presentadas y personas con discapacidad aprobadas, los resultados son más oscilantes, como se muestra a continuación en el siguiente cuadro:

	AÑO 2005		AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008		AÑO 2009 (Datos provisionales)	
Plazas convocadas	198		219		245		232		139	
	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>
Solicitudes presentadas	321	259	309	268	262	219	344	317	303	308
Personas con discapacidad presentadas	199	150	183	152	138	141	207	207	195	208
Personas con discapacidad aprobadas	53	31	50	47	27	42	51	60	43	39

En este sentido, el siguiente cuadro representa gráficamente el porcentaje de personas con discapacidad aprobados por el turno de promoción interna desagregado por sexo.



**Distribución por sexo de personas con discapacidad aprobadas
2005-2009 Promoción interna**



Los datos, a diferencia de lo que ocurre en el turno libre, reflejan un equilibrio más oscilante en cuanto a la paridad en su distribución entre mujeres y hombres.



ANÁLISIS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2008

DATOS DEFINITIVOS

TURNO LIBRE:

Respecto a la Oferta de 2008, se ha de señalar que los datos de los procesos selectivos, están prácticamente concluidos por lo que los datos que se consignan, pueden calificarse como definitivos. Así, en el turno libre, superaron los procesos selectivos **200 personas con discapacidad**.

Por **grupos de titulación**, los resultados se reflejan en el siguiente cuadro:

GRUPO	NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Subgrupo A1	9
Subgrupo A2	26
Subgrupo C1	10
Subgrupo C2	155
TOTAL	200

Así los **Cuerpos y Escalas** en los que ha producido el acceso de personas con discapacidad, por el turno libre, en el año 2008, son los siguientes:

- Subgrupo A1:
 - o Científicos titulares del CSIC, con 2 personas.
 - o Ingenieros Agrónomos, con 1 persona.
 - o Ingenieros Navales, con 1 persona
 - o Nacional Veterinario, con 1 persona
 - o Superior de Administradores Civiles del Estado, con 1 persona
 - o Superior de Inspectores de Hacienda del Estado, con 1 persona.



- Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración del Estado, con 2 personas.
- Subgrupo A2:
 - Diplomados en Estadística del Estado, con 2 personas
 - Gestión de la Administración Civil del Estado, con 10 personas.
 - Gestión de Sistemas de Informática de la Administración del Estado, con 5 personas.
 - Subinspectores de Empleo y de Seguridad Social, con 1 persona
 - Técnico de Auditoría y Contabilidad, con 1 persona
 - Técnico de Hacienda, con 6 personas
 - Titulados de Escuelas Técnicas de Grado Medio. Organismo Autónomo de Medio Ambiente, con 1 persona.
- Subgrupo C1:
 - Ayudantes de Investigación de los OPIS, con 1 persona
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública., con 3 personas.
 - Observadores de Meteorología del Estado, con 1 persona.
 - Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, con 5 personas.
- Subgrupo C2:
 - Oficiales de Arsenales de la Armadas, con 1 persona.
 - Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, con 152 personas.
 - Auxiliares de Investigación de los OPIS con 2 personas.

En 2008 el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública continúa a la cabeza de resultados, ya que del **total de 200 personas** con discapacidad aprobadas, 175 corresponden a este Departamento, lo que supone un **87.50%** del total.



TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA:

Por lo que se refiere a los datos relativos a la **promoción interna**, en los procesos selectivos de 2008 aprobaron **111 personas con discapacidad**.

Por **grupos de titulación**, los resultados se reflejan en el siguiente cuadro:

GRUPO	NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Subgrupo A1	4
Subgrupo A2	16
Subgrupo C1	62
Subgrupo C2	29
TOTAL	111

Así los **Cuerpos** y **Escalas** en los que ha producido el acceso de personas con discapacidad, por promoción interna, en el año 2008, son los siguientes:

- Subgrupo A1:
 - o Científicos Superiores del I.N.T.A Esteban Terradas, con 1 persona
 - o Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración del Estado, con 1 persona.
 - o Técnico de Gestión de Organismos Autónomos, con 1 persona
 - o Titulados Superiores Especializados del CSIC, con 1 persona.

- Subgrupo A2:
 - o Gestión de la Administración del Estado, con 10 personas.



- Gestión de Sistemas de Informática de la Administración del Estado, con 5 personas.
- Programadores de Informática de la Administración de la Seguridad Social, con 1 persona

- Subgrupo C1:
 - Administrativo de la Administración de la Seguridad Social, con 10 personas.
 - Analistas y Operadores de Laboratorio del I.N.T.A Esteban Terradas, con 1 persona.
 - Ayudantes de Investigación de los OPIS, con 1 persona.
 - General Administrativo de la Administración del Estado, con 41 personas.
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad, Hacienda Pública, con 5 personas.
 - Maestros de Arsenales de la Armadas, con 1 persona.
 - Técnico Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, con 2 personas.
 - Técnico Auxiliares de Informática de la Administración del Estado. Especialidad Administración Tributaria, con 1 persona.

- Subgrupo C2:
 - Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, con 29 personas.

Hay que destacar que **del total de 111 personas** con discapacidad aprobadas, 88 acceden a Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, lo que representa un **79.28%** del total.



ANÁLISIS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2009 (DATOS PROVISIONALES)

TURNO LIBRE:

Respecto a la Oferta que se informa, se ha de señalar que quedan pendientes de ultimar todavía algunos procesos selectivos, por lo que los datos que se consignan, aunque muy aproximados a los que resulten definitivos, se califican como provisionales hasta la finalización de la totalidad de los procesos selectivos convocados. Así, hasta el momento han superado los procesos selectivos **170 personas con discapacidad**.

Por **grupos de titulación**, los resultados se reflejan en el siguiente cuadro:

GRUPO	NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Subgrupo A1	3
Subgrupo A2	16
Subgrupo C1	2
Subgrupo C2	149
TOTAL	170

Así los **Cuerpos y Escalas** en los que ha producido hasta la actualidad, el acceso de personas con discapacidad, por turno libre, en el año 2009, son los siguientes:

- Subgrupo A1:
 - o Carrera Diplomática, con 1 persona.
 - o Investigadores Titulares de los OPIS, con 1 persona.
 - o Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración del Estado, con 1 persona.
- Subgrupo A2:



- Gestión de la Administración Civil del Estado, con 6 personas.
- Gestión de Sistemas de Informática de la Administración del Estado, con 2 personas.
- Maestros, con 7 personas
- Técnico de Hacienda, con 1 persona.
- Subgrupo C1:
 - General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública., con 2 personas.
- Subgrupo C2:
 - General Auxiliar de la Administración del Estado, con 149 personas.
 - 143 Turno general de personas con discapacidad
 - 6 Turno de personas con discapacidad intelectual.

TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA:

Por lo que se refiere a los datos relativos al turno de promoción interna, en los procesos selectivos de 2009, hasta el momento se han consignado **82 personas con discapacidad aprobadas**.

Por **grupos de titulación**, los resultados se reflejan en el siguiente cuadro

GRUPO	NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Subgrupo A1	1
Subgrupo A2	20
Subgrupo C1	37



Subgrupo C2	24
TOTAL	82

Así los **Cuerpos** y **Escalas** en los que ha producido el acceso de personas con discapacidad, por promoción interna, en el año 2009, hasta el momento, son los siguientes:

- Subgrupo A1:
 - o Técnico de Gestión de Organismos Autónomos, con 1 persona
- Subgrupo A2:
 - o Gestión de la Administración Civil del Estado, con 11 personas.
 - o Gestión de Organismos Autónomos, con 7 personas
 - o Gestión de Sistemas de Informática de la Administración del Estado, con 1 persona.
 - o Técnico de Hacienda con 1 persona
- Subgrupo C1:
 - o Agentes Medioambientales de Organismos Autónomos del Ministerio de Medio Ambiente, con 1 persona
 - o Ayudantes de Investigación de los OPIS, con 1 persona.
 - o General Administrativo de la Administración del Estado, con 31 personas.
 - 29 turno general de personas con discapacidad
 - 2 Turno de personas con discapacidad intelectual
 - o General Administrativo de la Administración del Estado. Especialidad, Hacienda Pública, con 3 personas.
 - o Técnico Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, con 1 persona.



- Subgrupo C2:
 - o Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, con 24 personas.



CUERPOS Y ESCALAS ADSCRITOS AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

(OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2009)

Por primera vez en este informe, se profundiza en los datos referidos a **Cuerpos y Escalas del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública**, que como se ha expuesto figura a la cabeza en la cobertura efectiva de puestos de trabajo en los procesos selectivos que tiene atribuidos, presentando así los mejores datos al respecto en el ámbito de la Administración General del Estado:

En la siguiente tabla¹ se pueden observar los datos definitivos de Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública correspondientes a procesos selectivos del año 2009, tanto por el turno libre como por promoción interna, según datos proporcionados por la **Escuela de Selección y Formación del Instituto Nacional de Administración Pública**.

CUERPO/ESCALA	OEP 2009			SUPERAN OPOSICIÓN		
	PLAZAS			L	CDR	CRDI
	L	CDR	CRDI			
Cuerpo Superior de Administradores Civiles Estado (Ingreso libre)	38	0	0	35	0	0
Cuerpo Superior de Administradores Civiles Estado (Promoción Interna)	3	0	0	2	0	0
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Ingreso libre)	65	6	0	60	1	0
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Promoción interna)	2	0	0	2	0	0
Escala Técnica Gestión Organismos Autónomos (Promoción interna)	100	5	3	64	1	0
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del	122	9	0	112	6	0

¹ La abreviatura “L” alude al cupo general; “CDR” alude ala reserva de personas con discapacidad general y “CRDI”, ala reserva de personas con discapacidad intelectual.



CUERPO/ESCALA	OEP 2009			SUPERAN OPOSICIÓN		
	PLAZAS			L	CDR	CRDI
	L	CDR	CRDI			
Estado (Ingreso Libre)						
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	180	10	6	178	11	0
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	38	3	0	36	2	0
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	26	3	0	26	1	0
Escala de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	100	4	3	100	7	0
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	463	18	14	463	29	2
Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática Administración Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	22	2	0	22	1	0
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Ingreso libre)	1.152	92	64	1.145	143	6
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción Interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	342	12	13	340	22	0
TOTAL PLAZAS	2.653	164	103	2.585	224	8



Como conclusión, de un total de 2.653 **plazas convocadas por el cupo general** para el acceso de Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, tanto por el turno libre, como por el turno de promoción interna, se han cubierto el **97.44 %** de las mismas.

Si atendemos a las **plazas reservadas a personas con discapacidad**, han sido cubiertas un **86.89%** de las mismas.

Por otro lado, en la siguiente tabla se incorpora el **número de solicitudes de adaptación de tiempo o de medios** en los procesos selectivos de Cuerpos y Escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública durante el 2009, al amparo de lo previsto en el **artículo 8 del Real Decreto 2271/2004**, desarrollado por la **Orden PRE/1822/2006**, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

CUERPO/ESCALA	Adaptación de tiempo Número adaptaciones	Adaptación de medios Número adaptaciones
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso libre)	49	44
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (P. interna)	3	4
Cuerpo Gestión de Sistemas de Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	7	6
Escala de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	2	2
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	36	42
Cuerpos Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (P. interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	1	1
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	11	13
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Acceso libre)	431	147
TOTAL	540	259



Por otro lado y por primera vez en este informe, se señalan a continuación los datos que se disponen del número de **solicitudes** recibidas por la Dirección General de la Función Pública para la **alteración del orden de prelación para la elección de las plazas** por motivos, debidamente acreditados, de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, una vez superado el proceso selectivo, al amparo de lo previsto en el **artículo 9 del Real Decreto 2271/2004**.

	Nº solicitudes alteración orden prelación C.R.D.		Nº solicitudes alteración orden prelación C.R.D.I.		Total Solicitudes	Solicitudes alteración orden prelación concedidas C.R.D.		Solicitudes alteración orden prelación concedidas C.R.D.I.		Total Concedidas
	H	M	H	M		H	M	H	M	
2008	35	34	0	0	69	13	8	0	0	21
2009*	25	37	4	1	67	6	11	2	1	20

*Los datos de 2009, se refieren sólo al Cuerpo General Auxiliar.



AVANCE DE DATOS DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2010

El Real Decreto 406/2010, de 31 de marzo, por el que se aprueba la **Oferta de Empleo Público para 2010**, a pesar de estar enmarcado en un contexto de austeridad y contención del gasto, (en aplicación estricta del Acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de enero de 2010 que aprueba el Plan de Acción Inmediata 2010 y el Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013), continúa en la línea de adoptar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad, iniciadas con el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre.

Así, el Real Decreto mantiene la reserva de un 7% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, distribuyéndolas de modo que un 2% de las mismas se destinen para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En concreto, del **total de 771 plazas del turno libre**, se han reservado **16 plazas** para personas con discapacidad intelectual y **65 plazas** para personas con discapacidad general, distribuyéndose como se señala a continuación:

Total Funcionarios:	26 plazas
Subgrupo A1:	11 plazas
Subgrupo A2:	11 plazas
Subgrupo C1:	4 plazas

Total Personal Laboral:

39 plazas para personas con discapacidad general.

16 plazas para personas con discapacidad intelectual.

En cuanto al **turno de promoción interna**, de un **total de 660 plazas**, se han reservado **13 plazas** para personas con discapacidad intelectual y **34 plazas** para



personas con cualquier otra discapacidad, en la distribución que se señala a continuación:

Total Funcionarios:	47 plazas
Subgrupo A1:	8 plazas
Subgrupo A2:	9 plazas
Subgrupo C1:	12 plazas
Subgrupo C2:	5 plazas para personas con discapacidad general 13 plazas para personas con discapacidad intelectual



RESERVA DE PLAZAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Hay que señalar, que los datos reflejados en este apartado relativo a la reserva de plazas para personas con discapacidad en las OEP de las Comunidades Autónomas proceden de los Decretos y/o Acuerdos aprobados y publicados por las Comunidades Autónomas en los Boletines Oficiales correspondientes.

➤ **EJERCICIO PRESUPUESTARIO DEL AÑO 2008**

1.- RESERVA DE UN 5% O NO INFERIOR O AL MENOS DEL 5%

Andalucía

Aragón

Canarias

Cantabria

Castilla – La Mancha

Cataluña

Extremadura

País Vasco

Región de Murcia

Illes Balears: de las 20 plazas ofertadas para Habilitados de carácter estatal, se reserva 1 para ser cubierta entre personas con discapacidad.

2.- RESERVA DE UN 5% HASTA UN 7%

Principado de Asturias: reserva de un 5% y hasta un 7% en aquellos procesos que, por sus características, lo hagan conveniente

3.- RESERVA NO INFERIOR O AL MENOS DEL 7%

Comunitat Valenciana: el 5% para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y el 2% para personas con discapacidad intelectual.

Galicia (excepto personal docente)

La Rioja.

4.-RESERVA DEL 10%

Castilla y León



5.- NO HAN PUBLICADO OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

Madrid
Comunidad Foral de Navarra

El porcentaje de reserva para las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas en la OEP del año 2008, es, en general, del 5%; en algunos casos del 7% y en un supuesto del 10%.

➤ EJERCICIO PRESUPUESTARIO DEL AÑO 2009

1.- RESERVA DE UN 5% O NO INFERIOR AL 5%

Andalucía (el 1% de las plazas del turno de reserva para personas con retraso mental leve o moderado)

Principado de Asturias

Canarias

Cantabria

Castilla-La Mancha

Cataluña

Comunidad Foral de Navarra: de un total de 1189 plazas ofertadas, se identifican 60 para el turno de personas con discapacidad. Un 20% de las mismas se podrá reservar para personas con discapacidad intelectual que acrediten un retraso mental leve o moderado.

Extremadura

Región de Murcia

2.- RESERVA DE, AL MENOS, UN 6%

Comunidad de Madrid

3.- RESERVA DE UN 7% O NO INFERIOR AL 7%

Comunitat Valenciana

Galicia

La Rioja

4.- RESERVA DE UN 10%



Castilla y León: un 10% de este cupo podrá destinarse a personas con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral.

5.- NO HAN PUBLICADO OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Aragón, Illes Balears y País Vasco.

Los cupos de reserva correspondientes a las OEP para el año 2009 son muy similares a los del año 2008, pero se observa una mayor toma de conciencia respecto de las personas con discapacidad intelectual, ya que, en 2008, solo una Comunidad Autónoma establecía una reserva especial, dentro del cupo general, para personas con discapacidad intelectual y en 2009 son tres las Comunidades Autónomas que consideran esa circunstancia.

➤ **EJERCICIO PRESUPUESTARIO DEL AÑO 2010**

1.- RESERVA DE UN 5% O NO INFERIOR AL 5%

Andalucía
Principado de Asturias
Canarias
Cantabria
Extremadura

2.- RESERVA NO INFERIOR AL 7%

La Rioja

3.- RESERVA DE UN 10%

Castilla y León (El Acuerdo 67/2010, de 1 de julio, que aprueba nuevas medidas de austeridad en el ámbito de la Comunidad Autónoma, congela la Oferta de empleo público hasta 2013, excepto en los ámbitos de Sanidad, Servicios Sociales y Educación).

En relación a las Ofertas de Empleo Público para el año 2010 de las Comunidades Autónomas, hay que referir que son 7 las Comunidades Autónomas que, hasta la fecha, han publicado la Oferta de Empleo Público correspondiente, siguiendo un similar criterio en el cupo de reserva de plazas que en años anteriores y que refleja una mayoría de Comunidades Autónomas en entorno a un cupo de reserva del 5%, y sólo en dos casos se ha establecido un cupo de reserva superior.



CONCLUSIONES

- 1) La integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y en el empleo público en particular, ha ido aumentando considerablemente en los últimos años, fruto del esfuerzo de los poderes públicos, de los interlocutores sociales y, en general, de toda la sociedad española.
- 2) Se ha ido produciendo, por lo demás, una circunstancia favorecedora, en el contexto de políticas de discriminación positiva para el acceso de personas con discapacidad al empleo público que es el hecho de una legislación específica con importantes avances al respecto y las previsiones en Reales Decretos de Oferta de Empleo Público que han ido, de una parte, incrementando los porcentajes del cupo de reserva (que en el ámbito de la Administración General del Estado, llega al 7 por 100) y, de otra, impulsando políticas tales como adaptaciones de tiempos y medios, adaptaciones de puestos de trabajo -que han venido a coadyuvar al acceso de personas con discapacidad al empleo público-, o alteraciones en el orden de prelación para la elección de las plazas por motivos, debidamente acreditados, de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, una vez superados los correspondientes procesos selectivos.
- 3) Esta reserva de plazas y la consiguiente incorporación de las personas con discapacidad está siendo progresivamente aceptada en la “cultura” laboral y social de las Administraciones Públicas valorándose como un elemento positivo para las Organizaciones Públicas receptoras de las mismas, y que posteriormente al acceso han ido adaptando los puestos y necesidades en orden a su plena integración con eliminación de barreras tanto arquitectónicas como funcionales discriminatorias hacia este colectivo.
- 4) Es preciso destacar, en especial, como motor relevante al respecto, los efectos positivos que ha producido el **Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre**, en el fomento de la integración de personas con discapacidad en el empleo público.

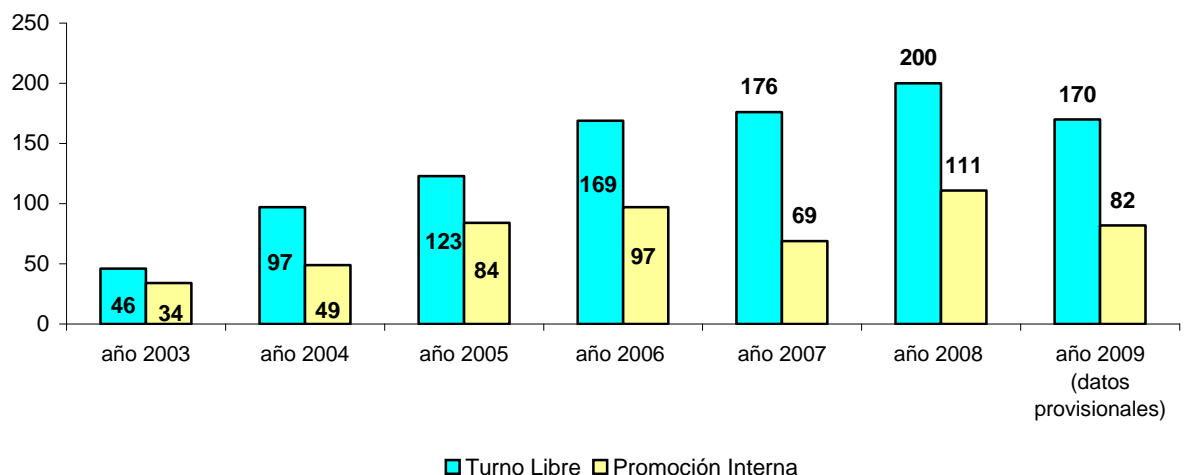


Parece quedar evidenciado que el Real Decreto 2271/2004 ha tenido unas favorables consecuencias en cuanto al incremento de las plazas convocadas reservadas para personas con discapacidad como en la cuantía del número de aprobados.

- 5) En los últimos años, y en concreto en el período de tiempo que va desde 2003 a 2009, se ha incrementado considerablemente el número de personas con discapacidad que han aprobado las pruebas selectivas de acceso a Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración General del Estado y ello se ha producido tanto en lo que se refiere al turno libre como al turno de promoción interna.

Así lo refleja el Gráfico siguiente.

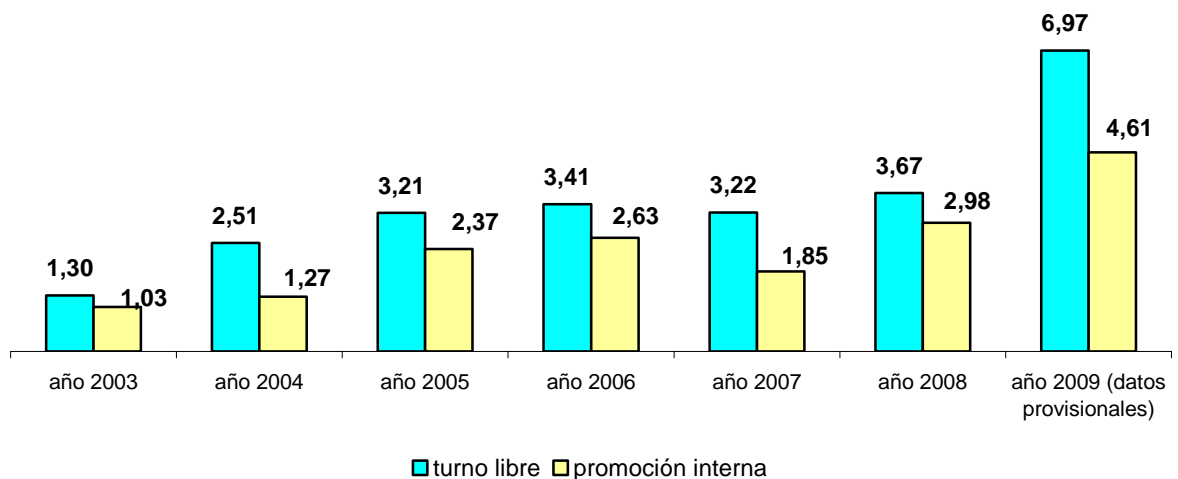
Personas con discapacidad aprobadas en el período 2003-2009





En la siguiente tabla se representa el porcentaje de personas con discapacidad que han aprobado los procesos selectivos para el acceso a Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración General del Estado en relación con el número total de aprobados en las mismas.

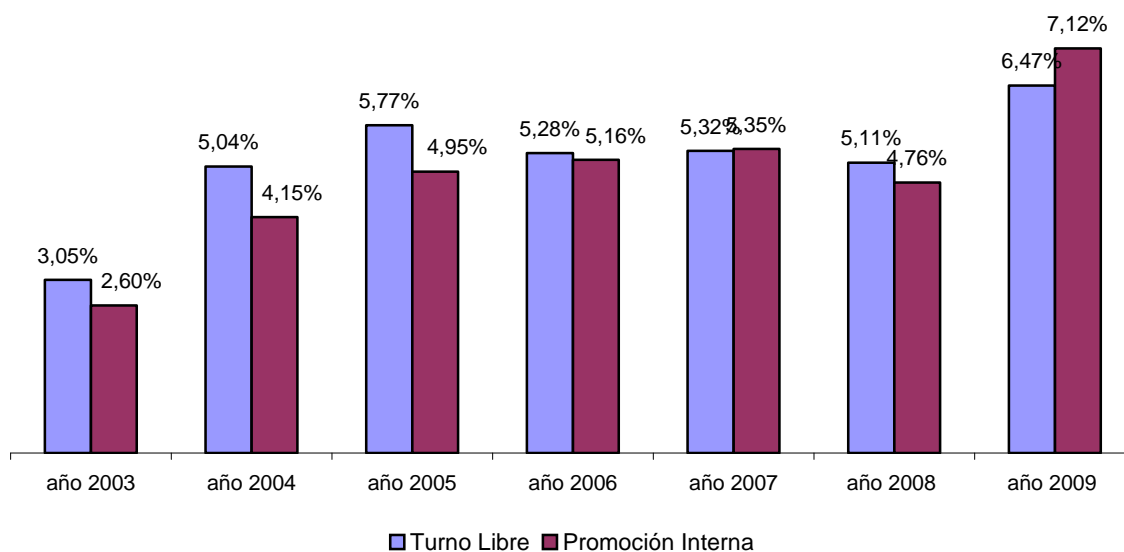
% de personas con discapacidad aprobados en relación con el total de personas aprobadas (2003-2009)



Y, en este contexto hay que tener en cuenta, como refleja el gráfico siguiente, que el número, el porcentaje, de plazas reservadas en los procesos selectivos de Cuerpos y Escalas de funcionarios ha sido, en general, mayor en el turno libre que en el turno de promoción interna. Y si bien se aprecian oscilaciones a la baja en algún año en cuanto al turno de promoción interna en cuanto al cupo de reserva, lo cierto es que, finalmente, el porcentaje de aprobados, ese año, en relación al cupo de reserva asignado, supera claramente al del turno libre.

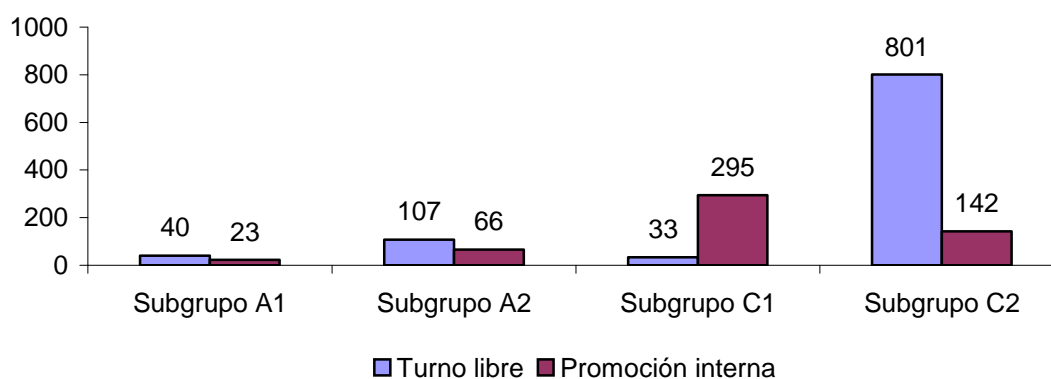


% plazas reservadas a personas con discapacidad del total de convocadas



6) En cuanto a los Grupos, y más en concreto, Subgrupos de titulación en los que ingresan personas con discapacidad, hay que referir que es el Subgrupo C2 el que cuenta con un mayor porcentaje de aprobados en el período 2003-2009, con un 62,57% de ingresados en el mismo, frente al 4,18% que lo hacen en el Subgrupo A1, como se expresa en el gráfico siguiente:

OEP 2003-2009. APROBADOS POR GRUPOS DE TITULACIÓN





- 7) Hay que decir que, las personas con discapacidad se concentran en la Administración General del Estado en un número reducido de Cuerpos y Escalas, aunque éste, el número de Cuerpos y Escalas con presencia de personas con discapacidad, va aumentando de forma clara.
- 8) Por otra parte, se observa, que si bien las cifras más significativas de acceso de personas con discapacidad a la Administración General del Estado se han producido en el Subgrupo C2, progresivamente se ha ido incrementando el número de personas con discapacidad que han accedido a otros Subgrupos de Clasificación Profesional. Efectivamente, ello se detecta en los Subgrupos C1, A2 –en éste de manera muy clara- y en el Subgrupo A1, habiéndose originado, significativamente, un incremento del acceso de personas con discapacidad en Cuerpos Superiores del Subgrupo A1.
- 9) En otro orden de cosas el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública figura a la cabeza tanto en los datos sobre el cupo de reserva, con cifras que superan el 5%, mínimo legalmente establecido, como en la cobertura efectiva de puestos de trabajo en los procesos selectivos que tiene atribuidos y presenta así los mejores datos al respecto en el ámbito de la Administración General del Estado.
- 10) En cuanto a la vertiente de género en el acceso de personas con discapacidad al empleo público en el ámbito de la Administración General del Estado se observan cifras muy parejas, con una distribución paritaria entre mujeres y hombres, en el caso del turno libre, y más oscilante, en el turno de promoción interna.
- 11) En relación al turno de promoción interna si bien se observan en ocasiones, “dientes de sierra”, a la baja, por ejemplo en 2007, en cuanto al número de personas con discapacidad presentadas es lo cierto que, como contrapartida, sin embargo, el número de aprobados en ese año es, porcentualmente, elevado, al igual que la proporción del número de personas con discapacidad que presentan su solicitud para participar en los procesos selectivos y el número de personas que efectivamente se presenta a los mismos.

Se tiene la sensación de que, valga la expresión, se estuviera constituyendo, consolidando, una “cantera” de aspirantes para el turno de promoción interna teniendo en cuenta que se partía de porcentajes reducidos al respecto en 2003.



- 12) Un paso significativo, en el acceso de personas con discapacidad al empleo público ha sido la reserva, a partir de 2009, en la Administración General del Estado de un porcentaje del 2 por 100 al 7 por 100 del general de reserva para personas con discapacidad intelectual.

En relación a la cuota de reserva para personas con discapacidad intelectual hay que decir que lo más importante, a partir de la constatación de discretos resultados en el número de aprobados a partir de 2009 -que es cuando se implanta dicha reserva- ha sido el hecho de que ha abierto un camino novedoso para la integración al empleo público de personas con discapacidad y que la previsión en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público para 2010 -teniendo en cuenta la experiencia de los resultados al respecto de la Oferta de Empleo Público para 2009- es la existencia de una convocatoria en turno independiente, para personal laboral y en funciones que sean las más adecuadas para ayudar a su integración.

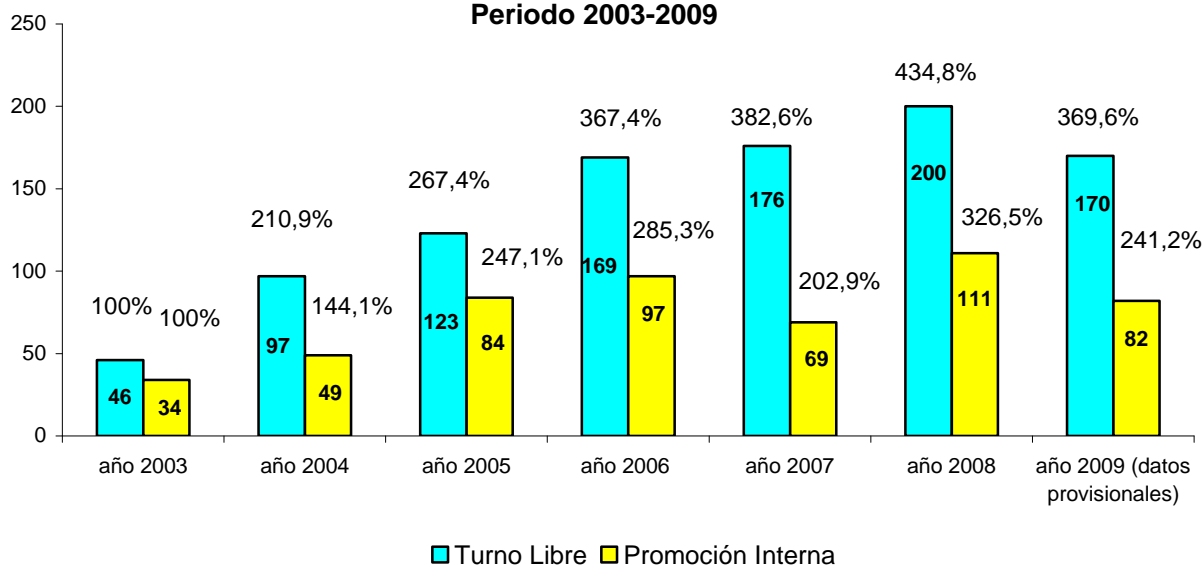
- 13) En el ámbito de la Administración General del Estado se detecta, pues, una integración progresiva de personas con discapacidad en el empleo público, una tendencia alcista en las cifras de personas con discapacidad aprobadas, un esfuerzo relevante al respecto por parte de dicha Administración, consciente, además, del “efecto demostración” de sus actuaciones en otros ámbitos.

En este sentido las medidas adoptadas en el ámbito de la Administración General del Estado han permitido, tomando como base la Oferta de Empleo Público para el año 2003, que el acceso por turno libre de las personas con discapacidad a Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado se haya **incrementado de forma acumulativa**, desde el año 2004 y hasta el año 2008, en un **434,8 por ciento**. Y en el turno de promoción interna se observa, en idéntico periodo de tiempo, un incremento acumulativo del número de personas con discapacidad que han accedido a Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado en un **326,5 por ciento**.

En el siguiente gráfico se puede observar la evolución del número de personas con discapacidad que han ido aprobando los sucesivos procesos selectivos para el ingreso a Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración General del Estado, en relación con el incremento porcentual acumulativo que ha supuesto el acceso de personas con discapacidad en cada sucesiva Oferta de Empleo Público.



**Número de personas con discapacidad aprobadas en relación con el porcentaje acumulado de personas aprobadas
Periodo 2003-2009**



Los datos relativos a la Oferta de Empleo Público de 2009, como se ha señalado, son todavía provisionales, pero ciertamente muy positivos.

Ello no debe hacer perder de vista que queda aún camino por recorrer, que se pueden profundizar en las medidas a adoptar en aras a una mayor integración de personas con discapacidad en los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración General del Estado.

- 14) Por su parte, en el ámbito de las Comunidades Autónomas se aprecia, en los años 2008, 2009 y 2010, una generalizada toma de conciencia acerca del acceso de personas con discapacidad al empleo público, lo que se deduce tanto de legislación específica dictada al respecto por las Comunidades Autónomas como de las previsiones de Decretos o Acuerdos que han aprobado sucesivas Ofertas de Empleo Público.
