

LIBRO BLANCO SOBRE ACCESO E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



FICHA CATALOGRÁFICA DEL CENTRO DE PUBLICACIONES DEL INAP

LIBRO blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad/Instituto Nacional de Administración Pública... [et al.]. – 1ª ed. – Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2015. –216 p. :gráf. ; 29,7 cm

Bibliografía: p. 192-213

ISBN 978-84-7351-437-8 (formato papel). – ISBN 978-84-7351-438-5 (formato electrónico). – NIPO 635-15-047-7 (formato papel). – NIPO 635-15-048-2 (formato electrónico)

I. Personas con discapacidad-Empleo público-España. I. Instituto Nacional de Administración Pública (España)

35.082-056.26(460)

35.082-056.36(460)

Primera edición: octubre 2015

Catálogo general de publicaciones oficiales:
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal).

Edita:
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
www.inap.es

ISBN: 978-84-7351-437-8 (formato papel) 978-84-7351-438-5 (formato electrónico)
NIPO: 635-15-047-7 (formato papel) 635-15-048-2 (formato electrónico)
Depósito Legal: M -30912-2015

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.

“HAN PARTICIPADO EN LA REDACCIÓN DE ESTE PROYECTO

JOSÉ LUIS PIÑAR MAÑAS
DIEGO JOSÉ VERA JURADO
JOSÉ ANTONIO MORENO MOLINA
ALEJANDRO CORRAL SASTRE

FRANCISCO BOTÍA ROBLES
LUIS ALONSO CALZADA
MANUEL ARENILLA SÁEZ
ANA PILAR CRUZ BOLUDA
MIGUEL ÁNGEL CABRA DE LUNA
FRANCISCO JAVIER BLANCO DÍEZ
PILAR JIMÉNEZ HERNÁNDEZ
ENRIQUE SILVESTRE CATALÁN
ANA ISABEL POLO SÁNCHEZ
ANA RAMÍREZ PRADILLA
CRISTINA LIPPI IBÁÑEZ

JORGE FERNÁNDEZ DE LOS RÍOS
JOSE ANTONIO PONCE REAL
VÍCTOR OMAR DABBAGH ROLLÁN
MARÍA MERCEDES ROLDÁN ESCRIBANO
JONATAN ARROYO BALLESTEROS

Y TODOS QUIENES CON SUS APORTACIONES LO HAN HECHO POSIBLE DESDE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE APOYO A LA DISCAPACIDAD, LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, LAS DIVERSAS ASOCIACIONES DE CERMI, LA FUNDACIÓN ONCE, FSC INSERTA Y EL INAP.

GRACIAS A TODOS.”



ÍNDICE

PRÓLOGO.....	7
PRESENTACIONES INSTITUCIONALES.....	17
FUNDACIÓN ONCE.....	19
CERMI	22
PREÁMBULO. LA OPORTUNIDAD DE UN LIBRO BLANCO SOBRE ACCESO E INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	25
I. INTRODUCCIÓN	29
II. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA. DATOS PARA LA COMPRENSIÓN DE LOS PROBLEMAS.....	33
1. INDICADORES BÁSICOS DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	35
2. NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA COMO ELEMENTO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	39
3. EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	44
III. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	53
1. PROCESOS SELECTIVOS: TURNO LIBRE.....	55
2. PROCESOS SELECTIVOS: TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA.....	61
3. ACCESO Y PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	65
4. CRITERIOS DE ADAPTACIÓN DE TIEMPO Y MEDIOS: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	69
IV. EL MARCO POLÍTICO Y NORMATIVO DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	71
1. NORMATIVA DEL ESTADO	74
2. NORMATIVA AUTONÓMICA	85
3. TRATADOS Y TEXTOS INTERNACIONALES	90
4. OTRAS NORMAS SECTORIALES	98

V.	LA REALIDAD DEL ACCESO E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	101
VI.	ENSEÑANZAS DERIVADAS DE LOS MODELOS DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	107
VII.	ANÁLISIS DE CASOS DE ÉXITO EN EL DERECHO COMPARADO: EN PARTICULAR, LA INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL REINO UNIDO Y ALEMANIA.....	113
1.	PRINCIPIOS GENERALES DEL RECLUTAMIENTO EN EL CIVIL SERVICE DEL REINO UNIDO.....	116
2.	GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL SISTEMA DE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CIVIL SERVICE BRITÁNICO	117
3.	EL MODELO ALEMÁN	123
VIII.	LAS CLÁUSULAS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	125
IX.	CONCLUSIONES	133
X.	PROPUESTAS.....	141
	ANEXOS.....	169
	ANEXO I. GRÁFICOS Y TABLAS	171
	ANEXO II. BIBLIOGRAFÍA	192

PRÓLOGO



Hace tiempo, cuando en el INAP nos propusimos lograr un acceso universal a nuestras instalaciones, en una conversación informal en medio de nuestro impresionante zaguán, un alto funcionario comentó que eso estaba bien, aunque realmente eran muy pocas personas las que iban a hacer uso de esa facilidad, a tenor del bajo nivel de ocupación de las plazas reservadas en los procesos selectivos para las personas con discapacidad (PCD), especialmente en los cuerpos superiores.

Esa conversación me hizo reflexionar sobre un modo distinto de enfocar la cuestión. Podemos plantearnos las barreras que hacen que no se cubra la reserva del 7% para las PCD; la presencia de PCD en las comisiones de selección; el seguimiento de la carrera de las PCD una vez que han accedido a la Administración; la adecuación de los procesos selectivos actuales para atraer más talento, no solo de las PCD; en fin, recapacitar sobre el concepto de discapacidad que hemos manejado hasta ahora en las Administraciones Públicas.

Las cuestiones anteriores son algunas de las que se tratan en este *Libro blanco* con el fin de inducir a la reflexión y al cambio, a la introducción de transformaciones a medio plazo en los procesos administrativos que logren una igualdad real de las PCD en nuestras instituciones administrativas.

La igualdad, en su vinculación con la representatividad, permite abordar un cambio en el tratamiento de la discapacidad en la Administración Pública. ¿Cuánto de representativa debe ser nuestra Administración Pública de la sociedad en la que actúa? Esta cuestión es de gran calado y de su respuesta depende en gran medida la composición de las personas que integran nuestras organizaciones administrativas. Hoy ya nadie cuestiona la paridad de género en los tribunales de selección y la necesidad de que las mujeres estén presentes equitativamente en la Administración y en los puestos de dirección. Sabemos que en otros países existen cuotas o normas que amparan a las minorías étnicas para que estén equitativamente representadas en las instituciones públicas; o que en los países federales o compuestos existen disposiciones que indican la necesidad de que en la Administración central o federal estén suficientemente representados todos los territorios que componen el



país a través de las personas que profesionalmente ocupan los puestos administrativos. De esta manera, la representatividad da un contenido más inclusivo a la igualdad al contemplar la diversidad social; se constituye como un elemento central de la legitimidad del ejercicio del poder público y, consecuentemente, de su aceptación por la sociedad.

Debemos preguntarnos, ante el alto grado de desafección ciudadana de las instituciones públicas, si no debemos hacer cambios de enfoque en la manera de satisfacer el cumplimiento de los fines de la Administración Pública, el logro de la integración y la cohesión social, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo económico y social y la mejora efectiva de las condiciones de vida de los ciudadanos. Necesitamos preguntarnos si no precisaremos el concurso de más talento que el existente actualmente en las Administraciones Públicas para afrontar los retos actuales de nuestra sociedad. En ese incremento del talento, claro es, hay que incluir el de las PCD, que representan en nuestro país el 16,7% de las personas mayores de 15 años.

Debido a esto, es probable que debamos darle un nuevo contenido o ampliar el concepto que actualmente manejamos de la igualdad. Así, una vez lograda la igualdad formal en los procesos selectivos en las Administraciones Públicas, es necesario alcanzar el propósito final de dicha igualdad, que no puede ser otro que una representatividad lo más cercana posible a la composición de nuestra sociedad y que contemple más ampliamente la diversidad existente en ella. En el campo de la discapacidad en la Administración, muchos de los indicadores nos sitúan a la cabeza de los países de nuestro entorno, pero todavía tenemos un margen amplio de mejora si nos comparamos con algunos países como Alemania o el Reino Unido.

En el INAP, en los últimos años, hemos sido conscientes del importante papel que tienen los ciudadanos en el reto de fortalecer la democracia. Creemos que es necesario introducir procesos innovadores y transformadores con todos aquellos que son capaces de aportar valor social y público. Para ello, es necesario buscar alianzas y tejer redes que permitan que la innovación prenda y crezca en nuestras instituciones públicas con el concurso del mayor número de agentes posible y que esto genere, a



su vez, transformaciones sociales. Este es el planteamiento que figura en nuestro *Plan Estratégico General 2012-2015* y en nuestro *Plan Operativo y Política de Responsabilidad Social del INAP* de 2014. Precisamente, su estrategia séptima se refiere a la discapacidad con el objetivo de “desarrollar un modelo sólido de gestión de la discapacidad que, junto a los proyectos ya incluidos en el Plan Estratégico General 2012-2015, sea la base que transforme al INAP en el centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público”.

Entre las responsabilidades del INAP se encuentra la selección de los cuerpos transversales o generales de la Administración General del Estado. Esta responsabilidad nos obliga a reflexionar y estudiar sobre cómo captar el mejor talento y sobre el grado en que la sociedad está representada a través de las personas que ingresan en dicha Administración.

La primera cuestión nos la planteamos en negativo: cuánto talento estamos dispuestos a perder. Las primeras respuestas las hemos buscado mediante investigaciones sobre competencias profesionales, el origen de nuestros seleccionados, el estado de la cuestión en los principales países de nuestro entorno y, claro es, en la situación de la discapacidad en la Administración Pública española. Las conclusiones provisionales apuntan a la necesidad de orientar nuestros procesos selectivos, y también el desarrollo de la carrera profesional, hacia las competencias profesionales necesarias para el desempeño de las funciones y puestos de trabajo en la Administración. Este cambio supone poner el énfasis en las capacidades y competencias individuales concretas, lo que sin duda puede ampliar el espectro de atracción de talento para el ámbito público. Entendemos que esta cuestión puede permitir superar algunas de las barreras detectadas para atraer a las PCD y para que desarrollen una verdadera carrera profesional en la Administración.

La Administración General del Estado no logra cubrir el 30% de las plazas reservadas a PCD, lo que nos lleva de nuevo a las dos cuestiones planteadas: cuánto talento de estas personas estamos perdiendo y si la Administración puede permitirse no ser suficientemente representativa con una parte muy significativa de la sociedad. Hasta ahora



hemos pensado que la oferta formal de la reserva de plazas a PCD y la adecuación de pruebas eran suficientes para poder atraerlas a la Administración. Pero al igual que el tipo de pruebas elegidas actualmente para ingresar en la Administración arrojan un determinado perfil de las personas que logran superarlas, podemos pensar que ese tipo de pruebas pueden no ser las adecuadas para atraer el talento de las PCD.

Alguien podría pensar que el problema de no cubrir las plazas ofertadas a las PCD se encuentra en el lado de la demanda más que en el de la oferta y, como se señala en este *Libro blanco*, es claro que debemos esforzarnos más en dar a conocer e incentivar el acceso a la Administración de las PCD. Pero la cuestión adquiere otra dimensión si pensamos que las medidas adoptadas en estas décadas para que las mujeres estuvieran equitativamente presentes en la Administración, en los puestos de dirección y también en los tribunales de selección no solo buscan una representación numérica proporcional a la realidad demográfica de nuestra sociedad, sino, muy especialmente, la inclusión de puntos de vista, sensibilidad e intereses en los procesos decisionales y en la implementación y evaluación de las políticas públicas. En definitiva, lo que se busca es una Administración más justa e inclusiva de la diversidad existente, y para eso es preciso que este colectivo tenga una representatividad suficiente.

De esta manera, la respuesta a cuánto talento podemos perder en la Administración no se refiere a la acumulación de talento o de capacidad en las organizaciones públicas, sino a principios que tienen que ver con el funcionamiento real de la democracia y a su grado de calidad. Por eso, la respuesta a la pregunta de cuánto talento estamos dispuestos a perder tiene que ser necesariamente: el menor posible.

La segunda cuestión, cuánto de representativa tiene que ser nuestra Administración, se ha ido contestando y se ha relacionado con el talento que no capta la Administración Pública, aunque todavía cabe hacer algunas consideraciones más. Es preciso mejorar el acceso, el ingreso en las organizaciones administrativas de los futuros empleados públicos profesionales. Esto significa revisar el tipo de pruebas, los canales de comunicación con los interesados, superar el desconocimiento que



existe sobre el acceso al empleo público de las PCD, formar en discapacidad a los tribunales de selección, entre otras cosas. Estos y otros elementos han ocupado una buena parte de la reflexión sobre la discapacidad y la Administración Pública recogida en este *Libro blanco* y que incluye una batería de propuestas relacionadas no solo con la adaptación de las pruebas, sino con el propio modelo de selección y acceso a la Administración Pública. El *Libro blanco* señala que es necesario poner el énfasis en mejorar los actuales procesos selectivos, pero que esto no es suficiente.

Como antes se apuntaba, es probable que la clave de un avance significativo de la presencia y el desarrollo profesional de las PCD en la Administración provenga de un cambio de observador de esta realidad. Esto pasa por considerar la discapacidad en su vertiente social —a la luz de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad—, en la interacción de las PCD con el medio, la procura de mayor inclusión social de PCD y el logro de una mayor autonomía funcional que busca ampliar lo más posible la autonomía de las PCD (o dilatar lo más posible la pérdida de autonomía), así como mejorar la relación entre estas personas y su entorno. Se trata de relegar la tradicional “narrativa individualista” de la discapacidad para entender las relaciones fuertes entre discapacidad y exclusión social y dejar en un segundo plano el predominio de la consideración biomédica, donde la discapacidad queda circunscrita a la deficiencia como problema personal y al cuidado de las necesidades diarias.

La Convención señalada de Naciones Unidas profundiza en este cambio de observador al señalar que hay que superar la actitud de mero respeto con las PCD por la aceptación de la diversidad como un valor que enriquece a la sociedad y puede contribuir al desarrollo y el bienestar social. De esta manera, la concepción que una sociedad tenga de la discapacidad determinará, en buena medida, la posición social de las PCD, sus expectativas y sus posibilidades de desarrollo personal e inclusión social. Esto pone el énfasis en la importancia de una percepción positiva de la discapacidad, tanto por parte de las PCD como por la sociedad, para el logro de los objetivos de inclusión y plena participación.



El cambio de enfoque sobre la discapacidad se ha de asentar sobre el reconocimiento de la diferencia como un valor social, lo que implica un cambio de actitud general sobre la discapacidad y una toma de conciencia activa sobre la situación de las PCD en la sociedad, en las empresas y, cómo no, en la propia Administración Pública. La toma de conciencia es indispensable para pasar de las normas de protección de los derechos de las PCD a las garantías y mecanismos institucionales para lograr la efectividad de los derechos. Si habláramos en términos propios de la ciencia administrativa, diríamos que es necesario pasar de la eficacia de las normas a su efectividad, a los resultados y su impacto real en la vida de las personas, en este caso con discapacidad.

Esta toma de conciencia implica, entre otras cosas, la promoción de programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las PCD y los derechos de estas personas. Supone también, en una concepción más avanzada, considerar que el trabajo de la Administración no acaba cuando la PCD ingresa en la Administración, sino que se precisa una orientación laboral y un análisis exhaustivo de las posibilidades laborales de la persona combinado con sus motivaciones e intereses, lo que es un requisito imprescindible para que la formación sea efectiva y con posibilidades de éxito en el empleo futuro. Claro es, la orientación y el análisis también deben extenderse a las PCD sobrevenidas.

Nos dicen los especialistas que en el caso de las PCD debemos tener en cuenta especialmente las capacidades de la persona para garantizar que son compatibles con el desempeño de una determinada profesión. Si nos paramos a reflexionar sobre esta afirmación surge una nueva pregunta: ¿y no debería ser esta una regla común a todas las personas? Quizá esté aquí la clave del cambio de observador para la discapacidad en las Administraciones Públicas: poner el foco en las competencias individuales de todos sus integrantes y en su adaptación a las necesidades de la Administración, y alinear estas con las demandas ciudadanas y la resolución de los problemas sociales. En pocas palabras: tratar a las PCD como al resto de las personas en las organizaciones públicas en un nuevo modelo de gestión. Esto implica la consideración individual de cada empleado público en la organización, ocuparse permanentemente



de su adaptación a las necesidades de la organización y compensar las dificultades que se vayan produciendo. Supone también el establecimiento de sistemas de verificación, certificación y homologación que permitan incorporar a personas con capacidades diferentes a las que estamos seleccionando hoy día, así como implantar mecanismos de seguimiento de su desarrollo profesional con el fin de garantizarles una carrera profesional.

Los organismos internacionales aconsejan que la gestión de las personas en el ámbito público y privado se haga en torno a las competencias. La Administración Pública española necesita incorporar este nuevo enfoque para ella misma y para el conjunto de la sociedad. De esta manera, la reforma de la Administración y de los principios por los que se rige supone una transformación de la sociedad en la que actúa. Este es el significado de que la Administración debe ser ejemplo para el conjunto de las organizaciones que actúan en la sociedad y para los ciudadanos individuales. Así, pensemos en el efecto de la reducción o eliminación de cargas administrativas que faciliten el acceso a los trámites y servicios públicos de las PCD y, por ello, del conjunto de la sociedad; o de la incorporación de criterios sociales, ambientales, de derechos humanos y éticos en las licitaciones y adquisiciones públicas, vinculados al objeto del contrato. Por cierto, en este aspecto queda trabajo por hacer para pasar de la obligación de reserva del 2% de PCD en las empresas de más de 50 trabajadores a su exigencia efectiva por las Administraciones en las licitaciones públicas.

Lo que se plantea en el *Libro blanco* es que una buena parte de las dificultades conceptuales de la gestión de las PCD en la Administración Pública lo son también del resto de los empleados públicos y que, por ello, para resolver las principales limitaciones de las PCD hay que actuar cambiando el modelo general. Los principales problemas detectados tienen que ver con problemas estructurales del propio sistema general de la Administración Pública. Esto significa que la integración efectiva de las PCD pasa por una revisión del modelo general que permita incorporar el talento, no solo de las PCD, sino de otras muchas otras personas que en estos momentos no son atraídas o que las Administraciones Públicas españolas no logran retener.

El *Libro blanco* plantea la situación general de las PCD en la sociedad y en la Administración a través de la recopilación de sus principales datos e indicadores. Efectúa un estudio jurídico y comparado de la discapacidad en el ámbito público y realiza una serie de meditaciones propuestas de mejora que, aunque se centra en el colectivo de la discapacidad, tiene un alcance general. Las propuestas han buscado tanto el acuerdo del sector de la discapacidad en España como la viabilidad en su implantación. Por ello, debo agradecer profundamente, en mi nombre y en el del INAP, el esfuerzo y la dedicación a este *Libro blanco* de Francisco Botía, director general de ILUNION Capital Humano, y Ana Pilar Cruz, directora del Área de Programas de FSC Inserta, así como de Fernando Riaño, director corporativo de RSC, Comunicación y Marketing de la Fundación ONCE, Luis Cayo, Presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), y Luis Alonso, Gerente del CERMI, que siempre apoyaron e impulsaron esta iniciativa; y también del personal del INAP con su gerente Enrique Silvestre a la cabeza, sin cuyo empeño y convicción no hubiera sido posible terminar con un resultado esperanzador este libro. En el apartado de aportaciones hay que agradecer el apoyo de Elena Collado, directora general de la Función Pública, que ha sabido trascender las dificultades reales actuales y mirar hacia el futuro, y de Ignacio Tremiño, director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya labor estos años en pro de las PCD ya figura como un hito en las políticas de integración de nuestro país.

Al lector del *Libro blanco* le pido generosidad en su lectura, reflexión en el cambio de observador que se le propone y una dosis de egoísmo en la aceptación de las propuestas. Al fin y al cabo, casi todos estamos destinados a ser personas con alguna discapacidad a lo largo de nuestra vida.

Manuel Arenilla Sáez

Director del INAP



PRESENTACIONES
INSTITUCIONALES

FUNDACIÓN ONCE

CERMI

FUNDACIÓN ONCE

El gran reto de las sociedades del futuro no puede ser otro que el de integrar a todos. Es, quizá, la gran revolución pendiente. Lejos de ser una utopía, es una urgente necesidad que hay que abordar desde una perspectiva positiva, la que apunta a la gestión del talento. ¿Qué familia, que organización, qué empresa, qué Administración puede permitirse prescindir del talento? El aprovechamiento del capital humano es fuente de riqueza, de crecimiento y de cohesión social; de ahí la importancia de incorporar todo el talento posible y sin exclusión en el sistema productivo y en los sistemas de funcionamiento diario de las instituciones públicas, privadas o económicas. Un talento que quiere y debe aportar el sector social de la discapacidad, el 10% de la población, y que reclama como un derecho y necesidad.

Esta es la premisa o la línea de pensamiento que ha impulsado al Instituto Nacional de Administración Pública a acometer un profundo cambio cultural en el ámbito de las Administraciones Públicas, que en enero de 2014 cristalizó en la firma de un convenio con Fundación ONCE y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), y que convierte al INAP en centro de referencia de conocimiento e investigación en materia de discapacidad y empleo público.

Una iniciativa digna de elogio. Por eso quiero felicitar al INAP por su voluntad de constituirse en espoleta de ese profundo cambio estructural en la cultura de las Administraciones Públicas y en la función pública con la incorporación de la dimensión inclusiva de la discapacidad en el empleo, en la accesibilidad, en la gestión de procesos, en la elaboración e impartición de los programas especializados de formación del área de las Administraciones Públicas, en la definición de cuáles deben ser las funciones y en la selección de funcionarios de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado. Un proyecto



inclusivo en el que Fundación ONCE y el CERMI estamos inmersos, compartiendo conocimiento y acompañando al INAP para alcanzar el éxito en este proceso de cambio y de reestructuración cultural en la Administración Pública.

La piedra angular de este innovador “constructo”, impulsada en el marco de este importante acuerdo de colaboración público-privada, es este Libro blanco que el lector tiene en sus manos. Un banco de conocimiento inédito hasta hoy que radiografía en toda su dimensión la realidad del binomio discapacidad-empleo público. Una exploración que va a permitir responder a numerosos interrogantes acerca de cómo debe establecerse el sistema selectivo de una manera adecuada, la presencia del valor de la discapacidad en los programas de formación de carácter transversal al conjunto de las Administraciones Públicas, y cómo sacar el mayor partido al talento de la discapacidad. Un ejemplo de innovación social, oportuno y necesario, que arranca con una enorme potencialidad, ya que engrana inteligencia y voluntad para liderar el cambio en favor de la inclusión de la discapacidad en este ámbito.

El sector social de la discapacidad quiere agradecer al equipo directivo del INAP la valiente decisión de asumir este reto de hacer de las Administraciones un espacio inclusivo y accesible a todos, y de incorporar a los planes formativos de la gran familia de la función pública de manera transversal el valor de la diversidad, a través de la incorporación de la discapacidad en todas sus áreas, cuerpos y escalas.

La sociedad civil en el ámbito de la discapacidad es fuerte y vigorosa, pero sobre todo colaborativa. Y aunque esta alianza con el Instituto Nacional de Administración Pública quizá no tenga una gran proyección mediática, es potencialmente, sin lugar a dudas, una de las de mayor calado por sus efectos y consecuencias futuras para la construcción de una sociedad mejor, más cohesionada y diversa.

La accesibilidad universal y el empleo de las personas con discapacidad son el caballo de batalla de Fundación ONCE desde su creación en



1988. Por ello queremos poner a disposición del INAP toda la experiencia en materia de intermediación laboral de FSC Inserta, nuestra entidad para la formación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad, labor que desarrollamos gracias a la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

La decisión del INAP de ser catalizador del cambio cultural inclusivo en las Administraciones alumbra expectativas esperanzadoras de inclusión laboral para las personas con discapacidad. En su calidad de centro de pensamiento y de excelencia, prescriptor capaz de generar y de irradiar conocimiento para todo el conjunto de la Administración Pública, redundará en la puesta en valor de la discapacidad y de la aplicación de políticas de valor compartido, de responsabilidad social y discapacidad.

Alberto Durán López

*Vicepresidente ejecutivo
Fundación ONCE*

CERMI

Es misión del CERMI articular y vertebrar el movimiento social español de la discapacidad para alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de los miembros de la sociedad y, por tanto, su inclusión efectiva a través del respeto por sus derechos. Entre otras muchas, su labor está en desarrollar acciones que fomenten un mayor conocimiento de la discapacidad, promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo público, así como la mejora de las acciones formativas en orden a la sensibilización de los empleados públicos sobre discapacidad.

El Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad da una orientación innovadora y más inteligente de la discapacidad, comparte el conocimiento, incorporara la gestión de la diversidad y abordar la discapacidad de manera positiva porque existe una sociedad civil fuerte y colaborativa en la que las personas con discapacidad quieren sentirse partícipes de su futuro.

Este trabajo no solo expone realidades, sino que también presenta respuestas que abundan, especialmente, en la necesidad de actuar desde diferentes frentes. Conclusiones a las que se ha llegado a través de un exhaustivo análisis de investigación, de recogida de datos y de valoración sobre su aplicabilidad efectiva. Con estas medidas propuestas, este Libro se plantea como objetivo remover los obstáculos que les garanticen a las personas con discapacidad el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social.

El derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso de las personas con discapacidad al empleo público se ha centrado hasta ahora en los cupos de reserva en las ofertas públicas. Sin embargo, para garantizar tal derecho ha de profundizarse en otras medidas, como las contenidas

en estas propuestas. Así mismo, es de gran importancia el seguimiento que deben hacer las Administraciones públicas sobre el proceso de adaptación y evolución de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo dentro de la Administración.

En el CERMI somos conocedores de las expectativas que ha creado este trabajo en las entidades de la discapacidad europeas aglutinadas en el EDF. Una buena práctica perfectamente trasladable a otros países que puede aportarnos un mapa general del empleo público en el resto de Europa.

Agradecer a todos quienes con sus aportaciones lo han hecho posible. Desde la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, la Dirección General de la Función Pública, las diversas entidades pertenecientes al CERMI, la Fundación ONCE, FSC Inserta y, sobre todo, al INAP, por combinar inteligencia y voluntad para liderar el cambio social.

Luis J. Alonso Calzada
Gerente del CERMI



PREÁMBULO. LA
OPORTUNIDAD DE UN
LIBRO BLANCO SOBRE
ACCESO E INCLUSIÓN
DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL
EMPLEO PÚBLICO

Las medidas positivas para garantizar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público son uno de los principales ámbitos de actuación de las Administraciones Públicas dirigidos a lograr la inclusión plena y efectiva de estas personas en la sociedad, en igualdad de condiciones con todas las demás.

En el Derecho español existe una tradición de reconocimiento legal de unas cuotas de reserva de plazas para personas con discapacidad, así como de medidas de inclusión una vez superado el proceso selectivo, pero el sistema no ha logrado un acceso significativo al empleo público de este colectivo y ni siquiera los cupos se han cubierto en la mayoría de los casos, siendo especialmente grave el incumplimiento de la reserva por lo que se refiere a las personas con discapacidad intelectual. Es preocupante también la falta de conocimiento y sensibilización tanto en el sector público como entre los propios ciudadanos respecto de la existencia de esta reserva de plazas.

Resulta, por ello, de especial importancia para garantizar a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de sus derechos e impulsar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades revisar el marco normativo y las acciones públicas en materia de acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

La entrada en vigor tanto de la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad como del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, resaltan la actualidad del tema y la conveniencia de la elaboración del presente *Libro blanco*, cuyo objetivo principal es abrir un amplio debate respecto a cuestiones de tanta relevancia social.

En el presente documento se aportan elementos e ideas para la reflexión, se plantean nuevas medidas de acceso al empleo público y de provisión y desempeño del puesto de trabajo de las personas con discapacidad y se compara nuestro ordenamiento con otros modelos y sistemas jurídicos y con buenas prácticas desarrolladas en países de nuestro entorno europeo.



I. INTRODUCCIÓN



En el Derecho español están vigentes diversas normas orientadas a evitar la discriminación inicial que la discapacidad provoca en el acceso a la función pública, mediante el establecimiento de cuotas flexibles de reserva, como las que consagra el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, así como numerosa legislación de las Comunidades Autónomas. Estas disposiciones prevén supuestos de discriminación inversa racionalizada que el Tribunal Constitucional ha considerado constitucionales, con apoyo en los artículos 9.2, 14, 23.2 y 103.3 de nuestra norma constitucional.

El presente *Libro blanco* parte de la constatación de la situación general de las personas con discapacidad en España y analiza, en primer lugar, las relaciones entre las personas con discapacidad y las Administraciones Públicas y el marco normativo de la discapacidad en nuestro ordenamiento jurídico, en especial del acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Resulta decisivo, en este sentido, el estudio de la realidad del acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad; conocer el grado de cumplimiento del cupo de reserva legalmente establecido, tanto para la discapacidad general como para la intelectual; los aspirantes con discapacidad que se presentan a los procesos selectivos; la existencia de guías o protocolos de actuación, o la evaluación del desempeño y la carrera administrativa de los empleados públicos con discapacidad.

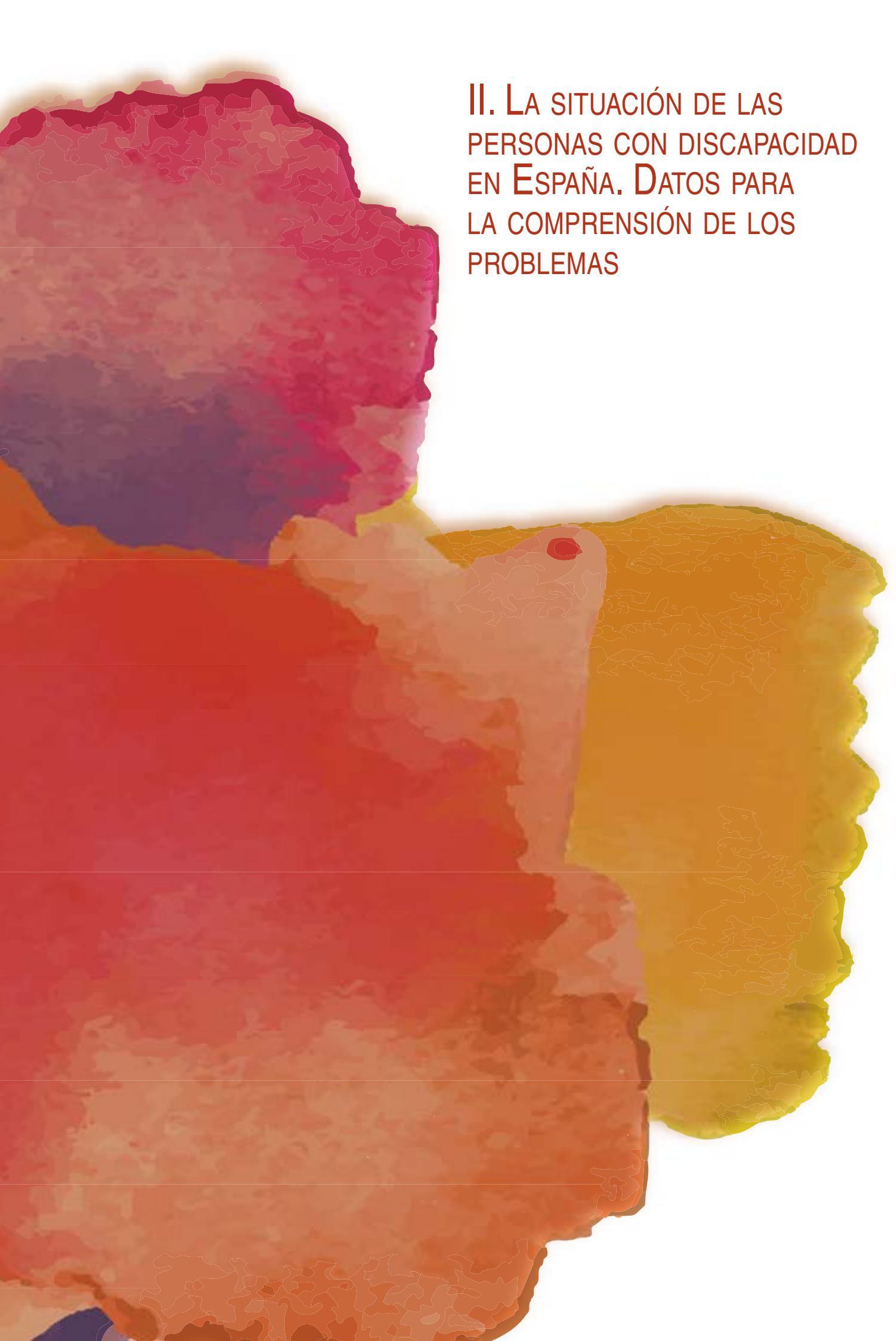
También resulta de interés acudir a las enseñanzas derivadas de los modelos de inclusión de personas con discapacidad en los países de la Unión Europea y analizar casos de éxito en el Derecho comparado, como los que han llevado a una notable inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad en el Reino Unido y Alemania.

A lo largo del *Libro blanco* se tienen en cuenta las aportaciones y líneas de actuación de la estrategia europea y española sobre el empleo público de las personas con discapacidad.

Tras unas conclusiones de todo lo analizado en el libro, este recoge una serie de propuestas, ideas y reflexiones para el debate y análisis, que en algunos casos plantean posibles reformas normativas; en otros supuestos, nuevas líneas de actuación administrativa y de acciones positivas, medidas alternativas, nuevas prácticas para la inclusión de las personas con discapacidad, o la imprescindible difusión y sensibilización en la materia.

Todas las propuestas pretenden garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos, de conformidad con los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución española, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

II. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA. DATOS PARA LA COMPRESIÓN DE LOS PROBLEMAS



1. INDICADORES BÁSICOS DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Según la Encuesta de Integración Social y Salud del año 2012 del Instituto Nacional de Estadística (INE), que maneja los datos más actualizados sobre discapacidad en España, el 16,7% de las personas mayores de 15 años manifiestan algún grado de limitación en la participación social debido a su condición de salud, es decir, son consideradas personas con discapacidad¹.

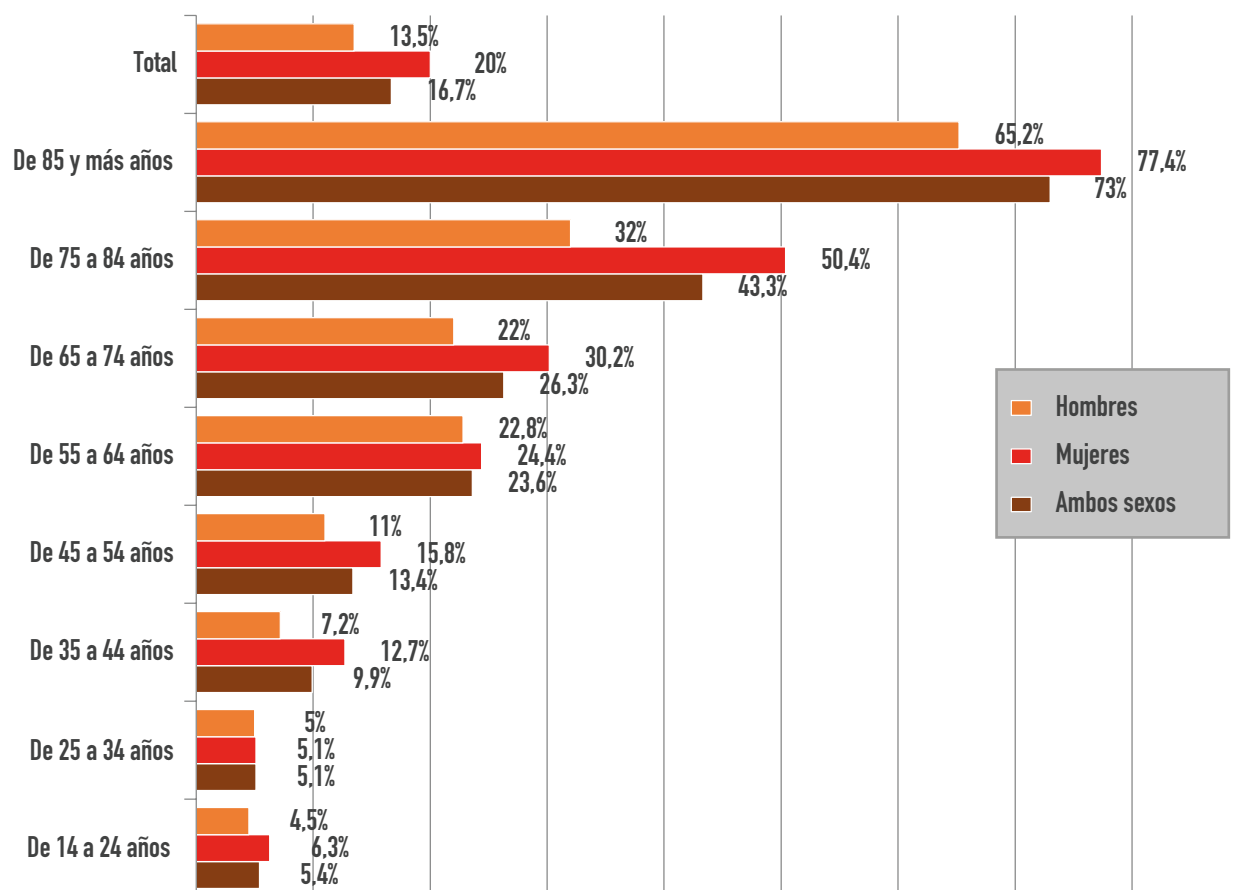
Esta misma encuesta de 2012 refleja en sus cifras que hasta los 44 años de edad la discapacidad está presente en menos de una de cada 10 personas, frente a más de cinco de cada 10 entre los mayores de 74 años. Por sexo, se observa una mayor prevalencia de la discapacidad entre las mujeres (20%) que entre los hombres (13,5%) y, aunque este hecho se observa en todos los grupos de edad, a partir de los 35 años las diferencias en la prevalencia por sexo comienzan a ser más significativas (gráfico II.1).

Para referirnos a cifras en términos absolutos, hemos de remitirnos a la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, que presenta el conjunto de estadísticas más completo sobre la discapacidad en España en los últimos 10 años. Dicha encuesta refleja que aproximadamente 3.847.900 personas tienen alguna discapacidad o limitación, de las cuales 1.547.700 son varones y 2.300.200 son mujeres. Del total de la población con alguna discapacidad o limitación, casi la mitad, 1.620.800 personas, son menores de 65 años, y el resto tiene 65 o más años.

¹ Hay que indicar que dicha encuesta está adaptada a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que entiende la discapacidad como la situación resultante de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales que restringe la participación de la persona.



GRÁFICO II.1. PORCENTAJE DE PERSONAS QUE SEÑALAN DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. discapacidad

Volviendo a los datos de la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 del INE, las Comunidades Autónomas que presentan mayores tasas de población que declara discapacidad entre los 15 y más años de edad son Andalucía (19,8%), la Región de Murcia (19,6%) y el Principado de Asturias (19,1%), mientras que Aragón (12,6%), las Illes Balears (12,9%) y la Comunidad Foral de Navarra (13,6%) son las que menos (gráfico 01 Anexo).

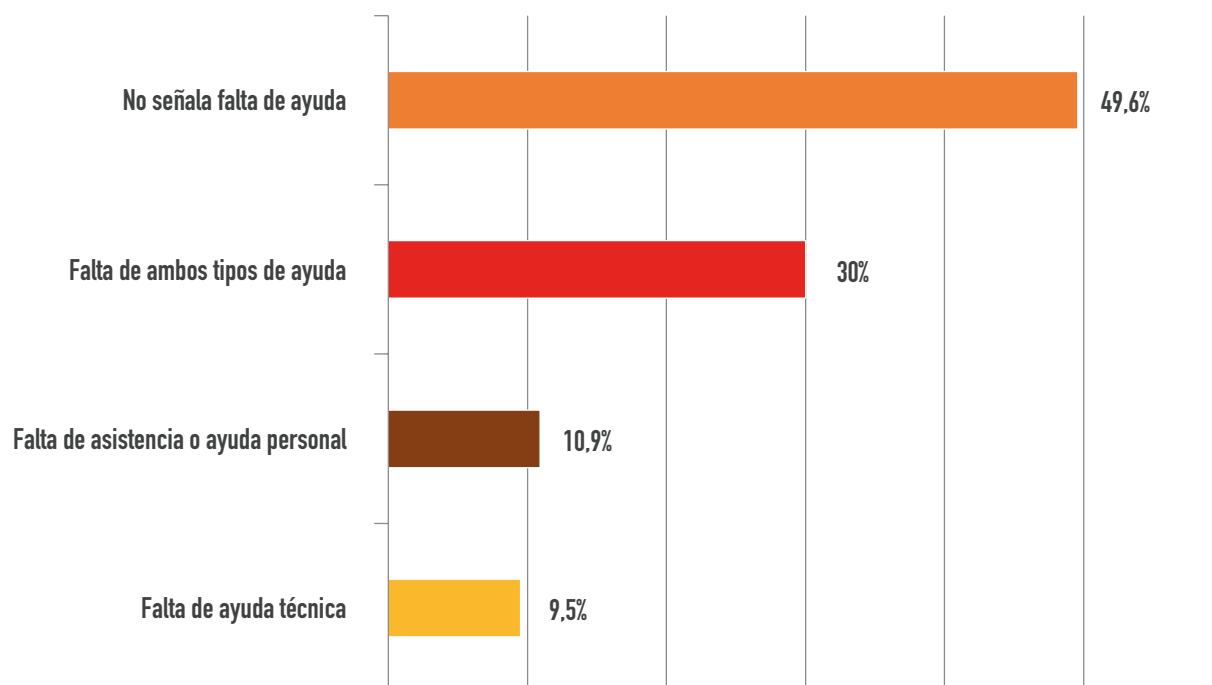
Entre las distintas situaciones de la vida cotidiana en las que la población con discapacidad ve limitada su participación por su condición de salud, destacan el acceso a un empleo adecuado (40,8%), la movilidad para salir de casa (58,5%) y las actividades de ocio o culturales (69%) (gráfico 02 Anexo).

No obstante, junto a esta valoración general de las limitaciones, es necesario subrayar algunas especialmente significativas:



- ▲ **Falta de ayudas técnicas y/o personales** (gráfico II.2). Esta es una barrera para poder participar en las actividades cotidianas para la mitad de las personas con discapacidad (50,4%) que indican necesitar algún tipo de ayuda. Entre las personas con discapacidad que señalan necesitar ambas (ayuda personal y ayuda técnica) se encuentra un 30%. Por el contrario, casi la otra mitad, un 49,6%, indica no necesitar ni ayuda técnica ni personal.

GRÁFICO II.2. PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE SEÑALAN FALTA DE AYUDAS PERSONALES O TÉCNICAS

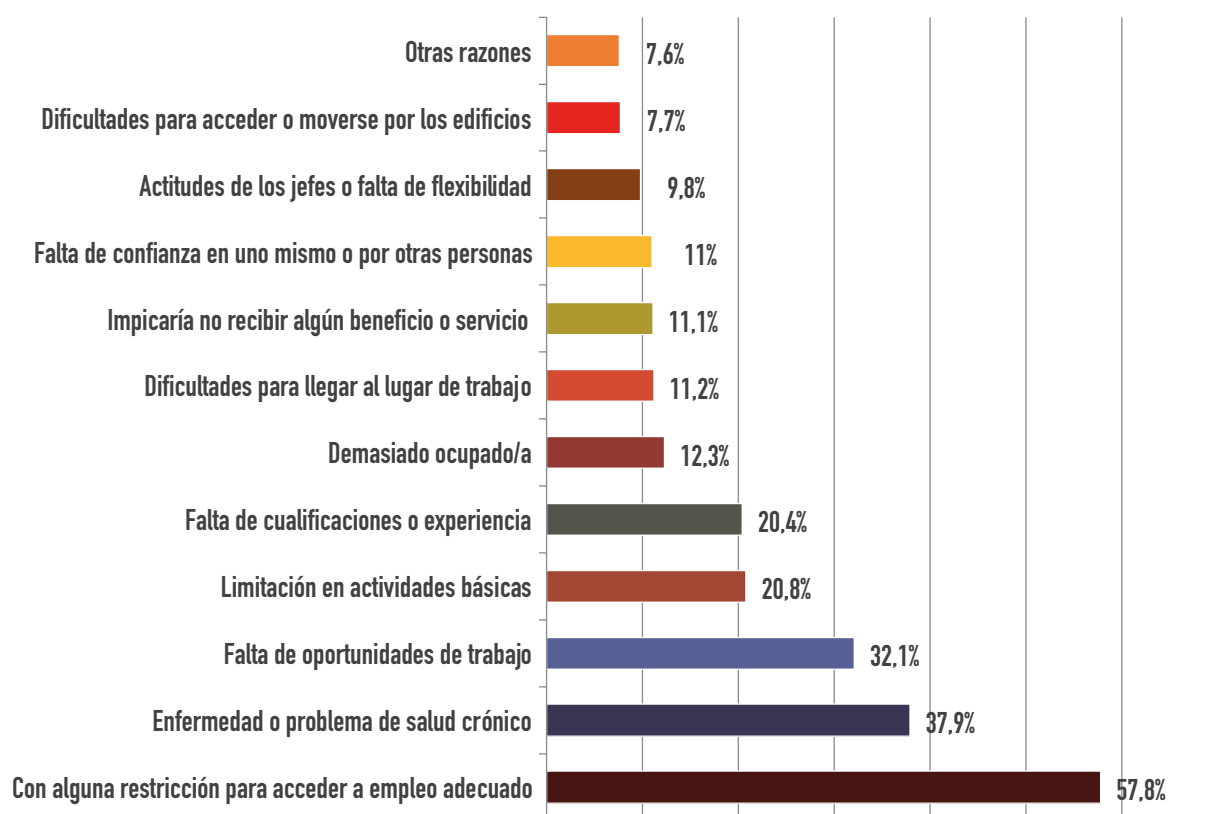


Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.

- ▲ **Tipos de barreras para el empleo.** En el apartado dedicado al empleo de las personas con discapacidad se abordará la situación laboral del colectivo, pero se quiere señalar que el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran trabajando es muy inferior a su proporción en el conjunto de la sociedad. Para entender esta afirmación, la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 del INE nos muestra cuáles son las distintas barreras que dificultan el acceso a un empleo adecuado a las personas con discapacidad (gráfico II.3). Es necesario precisar que una misma persona puede señalar más de una barrera. Según los datos de la citada encuesta, el 57,8% de las personas con

discapacidad encuentra alguna restricción para acceder a un empleo adecuado. Una de las principales barreras es el padecimiento de una enfermedad o problema de salud crónico, pues un 37,9% no encuentra un empleo adecuado debido a ello. Por otra parte, un 32,1% declara encontrarse con falta de oportunidades de trabajo. A su vez, el 20,8% de las personas con discapacidad aportan como barrera para el acceso a un empleo adecuado tener alguna limitación en actividades básicas². La falta de cualificaciones o de experiencia es esgrimida por el 20,4% de las personas con discapacidad como otra de las principales barreras.

GRÁFICO II.3. TIPOS DE BARRERAS PARA EL ACCESO A UN EMPLEO ADECUADO (% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 16 O MÁS AÑOS)



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. discapacidad

² Se considera limitación en actividades básicas toda limitación para ver, oír, caminar, subir o bajar escaleras, recordar o concentrarse, comunicarse, levantar objetos y utilizar las manos y los dedos.

2. NIVEL DE FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA COMO ELEMENTO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

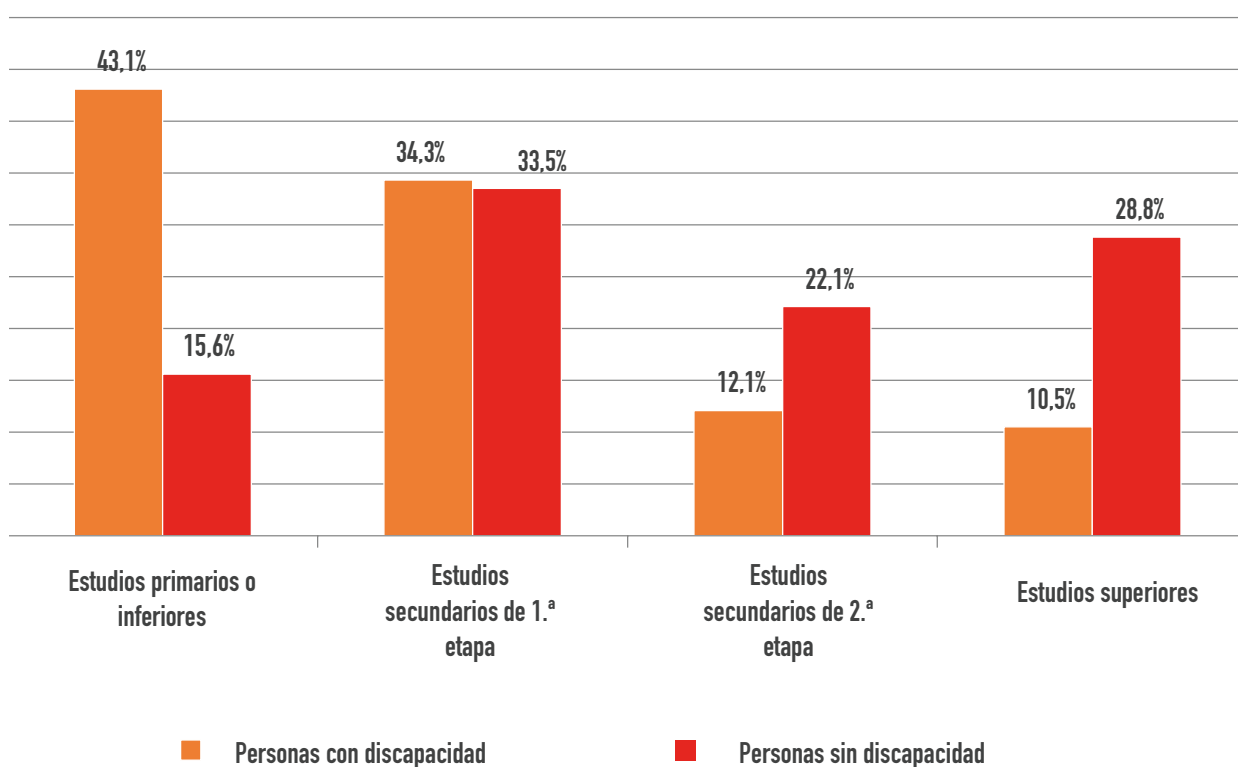
En cuanto al nivel de formación, según la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 del INE, se observa en la población con discapacidad un mayor porcentaje de personas que cuentan solamente con estudios secundarios de primera etapa o inferiores (77,3%) que en la población sin discapacidad (49,1%). Los estudios superiores también tienen menos peso en las personas con discapacidad (10,5%) que en la población sin discapacidad (28,8%). La distribución de las mujeres y de los hombres con discapacidad según el nivel de formación no difiere significativamente y son muy similares al del conjunto de ambos sexos (gráfico 11.4 siguiente página).

Retomando datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 del INE, podemos comprobar cómo las personas con discapacidad han ido mejorando sus niveles formativos a lo largo del tiempo, de tal modo que los más jóvenes cuentan con una mayor formación (gráfico 03 Anexo).

Respecto a la educación secundaria de primera etapa, los estudios de bachillerato, las enseñanzas profesionales y los estudios universitarios, se observa que el porcentaje de personas con discapacidad con dichos niveles educativos va aumentando conforme disminuye la franja de edad en la que se encuentra, por lo que se puede deducir que a lo largo de las últimas generaciones el nivel formativo ha ido aumentando. Pero no debemos obviar que aún alrededor de dos terceras partes de la población con discapacidad tienen estudios secundarios de primera etapa o inferiores, por lo que en comparación con las personas sin discapacidad queda mucho camino por recorrer para

lograr una equiparación total. Según la Encuesta de Integración Social y Salud 2012, un 42,8% de las personas con discapacidad declara tener alguna restricción en las actividades formativas. Por ejemplo, entre las principales barreras para el acceso a actividades formativas se encuentra el padecimiento de una enfermedad o problema de salud crónicos, motivo declarado por el 18,9% de las personas con discapacidad encuestadas. A su vez, el 18,7% de las personas con discapacidad alega razones económicas como impedimento para acceder a actividades formativas. Igualmente, otras barreras destacadas son tener limitaciones en actividades básicas (13,9%) y la falta de conocimiento o información (13,7%) (gráfico 04 Anexo).

GRÁFICO II.4. DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENTRE LOS 15 Y MÁS AÑOS DE EDAD SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN Y PRESENCIA DE DISCAPACIDAD



Fuente: Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.

Es necesario destacar, asimismo, que es en la etapa de educación secundaria donde se dan principalmente los problemas para lograr una educación inclusiva. Estos problemas se encuentran relacionados fundamentalmente con la interacción social y las actitudes de los compañeros del aula y de los docentes, a la vez que se manifiesta la necesidad de incrementar el apoyo psicológico y de incluir contenidos más prácticos en el currículo.

Para acceder a un empleo público, el nivel formativo mínimo que se exige es la Educación Básica Obligatoria. Es precisamente en la educación secundaria donde se detectan los principales problemas para alcanzar la inclusión educativa del alumnado con discapacidad, por lo que se ven afectadas negativamente las oportunidades de partida de las personas con discapacidad para llegar a postularse para un empleo público.

Según la *Estadística de las enseñanzas no universitarias* de la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2012-2013 al 2,1% del alumnado en España en las etapas educativas no universitarias se le considera con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad y/o trastornos graves, que en términos absolutos supone unos 167.903 estudiantes. De estos, tan solo 1.821 han realizado el Bachillerato y 421 Formación Profesional de Grado Superior, que son los estudios que potencialmente dan acceso a los estudios universitarios (tabla 01 Anexo).

Según el informe del Ministerio de Educación *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, publicado en 2011, el número total de estudiantes universitarios con discapacidad durante el curso 2010/2011 fue de 16.279, mientras que el total del alumnado universitario ese mismo curso ascendió a 1.425.018 estudiantes. Esto supone que el porcentaje de estudiantes con discapacidad ese curso era de tan solo un 1,14%, un porcentaje ínfimo en comparación con el 16,7% de la Encuesta de Integración Social y Salud 2012 que supone el colectivo de personas con discapacidad en el conjunto de la sociedad española.



Entre las medidas existentes para favorecer el acceso a la Universidad de las personas con discapacidad podemos encontrar servicios de apoyo para estudiantes con discapacidad, ayudas y becas, programas de tutorización, programas de deporte adaptado, ayudas al transporte, programas de inserción laboral, prioridad de matrícula, exención de precios públicos, información y orientación preuniversitaria, adaptación de los entornos físicos del campus y de los edificios para permitir la accesibilidad, o colaboración con organizaciones sociales del sector de la discapacidad. Cabe destacar la elaboración y publicación en 2007 del *Libro blanco sobre Universidad y discapacidad*, en colaboración con el CERMI y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Igualmente interesante resulta la creación por parte del Ministerio de Educación del “Foro para la inclusión educativa del alumnado con discapacidad” mediante la Orden EDU/2949/2010, de 16 de noviembre. Este foro constituye un espacio de encuentro, debate, propuesta, impulso y seguimiento de las políticas de inclusión del alumnado con discapacidad en todas las enseñanzas que ofrece el sistema educativo.

Según el estudio de la OCDE del año 2011 *Inclusion of students with disabilities in tertiary education and employment* (la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la educación superior y el empleo), las políticas recomendables para apoyar la transición de las personas con discapacidad a la vida adulta y a la vida laboral son aquellas que:

- ▲ Proporcionan a las personas con discapacidad, en la medida de lo posible, los mismos conocimientos y habilidades que a las demás personas.
- ▲ Proporcionan, sobre la misma base que a las personas sin discapacidad, títulos reconocidos por las instituciones de educación superior y el mercado laboral.
- ▲ Evitan que las personas con discapacidad tengan más dificultades que el resto de la población a la hora de acceder al empleo, a la educación o a la formación.
- ▲ Ofrecen las mismas posibilidades de acceso a la misma calidad de empleo que a las personas sin discapacidad.
- ▲ Aportan igualdad de oportunidades en cuanto a la duración y a la calidad de la transición a la vida adulta y a la vida laboral.



La inclusión educativa no consiste exclusivamente en fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación mediante su escolarización, sino también en fomentar la igualdad de oportunidades en la permanencia y en la promoción exitosa del alumnado, independientemente de cuáles sean sus capacidades o sus necesidades educativas. Las políticas educativas que apuestan por un modelo educativo inclusivo y por la función compensatoria de la educación resultan imprescindibles para favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Estas políticas educativas son positivas tanto para la mejora del desarrollo educativo de las personas con discapacidad como de las personas sin discapacidad, ya que, como afirmó Jacques Delors, expresidente de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI de la UNESCO, “las opciones educativas son opciones de sociedad”, y una escuela inclusiva propiciará una sociedad más inclusiva y más justa.

Una educación inclusiva no solo hace posible, por ejemplo, que una persona con discapacidad visual pueda llegar a estudiar para presentarse a unas oposiciones a juez, sino que los miembros de su tribunal (sin discapacidad visual) tengan también la capacidad de comprender que, efectivamente, una discapacidad visual no es ningún impedimento para que esta persona llegue a superar la oposición. Esa sería la auténtica inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad: el reconocimiento de la diferencia de capacidades entre todas las personas como un hecho de la pluralidad social en lugar de como un hándicap. Este cambio de mentalidad es el que hace falta generalizar en el conjunto de la Administración Pública española.



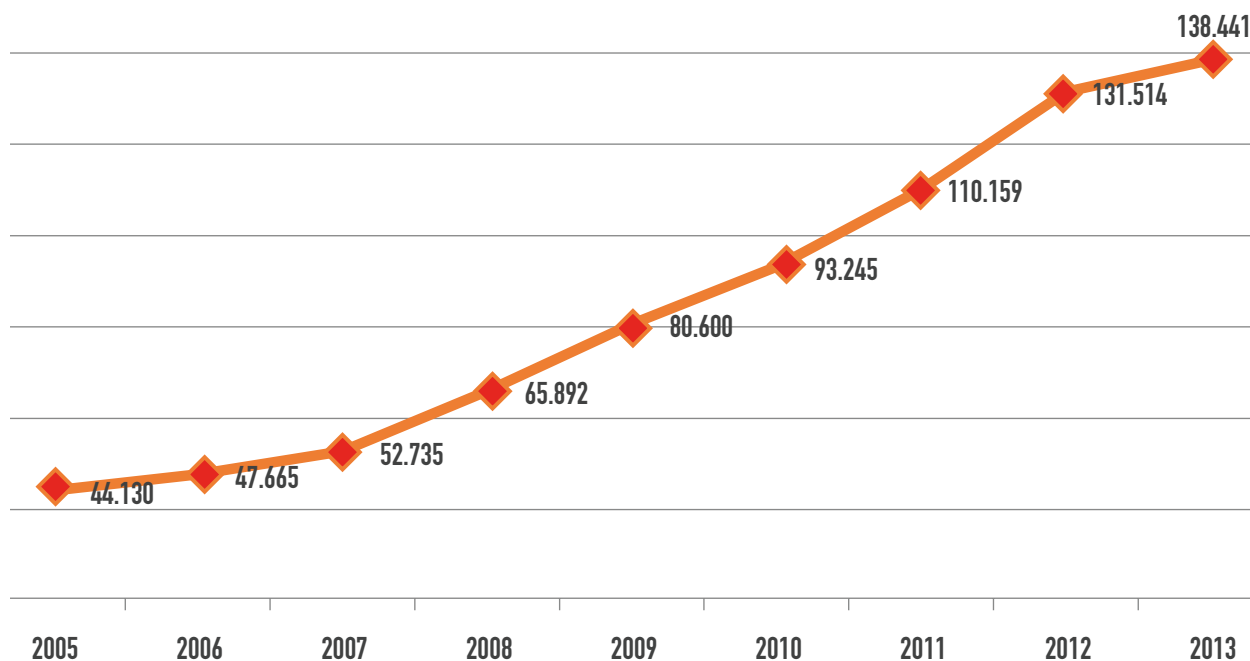
3. EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Durante los últimos años sufrimos una severa crisis que ha traído consigo la destrucción de cientos de miles de puestos de trabajo y, por ende, un aumento considerable de la tasa de desempleo en nuestro país. El paro, aunque ha afectado a todos los grupos de población, ha incidido especialmente en aquellos colectivos que, anteriormente a esta coyuntura, encontraban serias dificultades para acceder al mercado laboral. En este sentido, las personas con discapacidad se han encontrado tradicionalmente en una situación de desventaja y no han contado con oportunidades laborales efectivas, cuestiones que se han agravado con la crisis económica. Así pues, como puede observarse en el gráfico II.5, desde 2005 hasta 2013 el número de personas con discapacidad demandantes de empleo se ha multiplicado por tres, siendo los años 2009 y 2012 en los que ese aumento fue más notable.

Además, casi dos de cada tres personas con discapacidad paradas que demandan empleo son parados de larga duración (gráfico II.6), circunstancia que ha ido agravándose en los últimos años, con un aumento de casi nueve puntos porcentuales en los últimos cuatro años. El hecho de ser parados de larga duración implica que a la situación de vulnerabilidad propiciada por tener una discapacidad y no tener trabajo, se le suma una dificultad creciente que impide el bienestar individual y el desarrollo profesional a partir de una depreciación de la capacitación profesional.

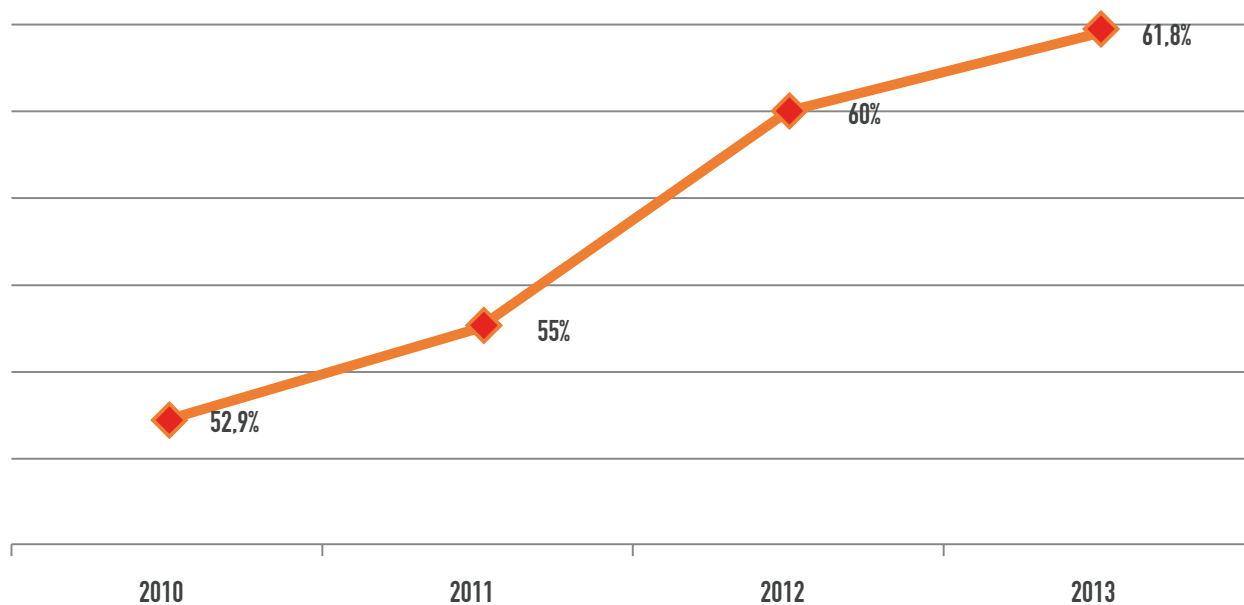


GRÁFICO II.5. EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARADAS DEMANDANTES DE EMPLEO



Fuente: SEPE. Años 2005-2013.

GRÁFICO II.6. EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARADAS DE LARGA DURACIÓN



Fuente: SEPE. Años 2005-2013.



Hay que añadir que, aunque el paro de larga duración ha aumentado para el conjunto de la población, no lo ha hecho de igual manera en todos los colectivos. Concretamente, según el Informe de Mercado de Trabajo del SEPE, en 2013 el paro de larga duración afectaba en más del 62% al total de personas paradas con discapacidad, mientras que en el conjunto de la población, en esta situación se contabilizaba el 44,1%. Esto quiere decir que la búsqueda de un trabajo es más prolongada en el tiempo para una persona con discapacidad que para el resto de la población, lo que incrementa la situación de desventaja de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

A continuación se va a informar de manera desglosada, en primer lugar, de los datos que corresponden a la situación de desempleo y, seguidamente, nos referiremos a los que detallan el empleo de las personas con discapacidad.

3.1. EL DESEMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Entre las personas con discapacidad el paro no ha afectado a todos los grupos de la misma manera. Así lo muestran los datos en función del sexo, la edad, el tipo de discapacidad y la actividad económica.

DESEMPLEO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

La diferencia entre hombres y mujeres en este apartado es reducida, solo 2,2 puntos porcentuales de diferencia a partir de los cuales las mujeres aparecen como las más afectadas por el paro.

Podría entenderse que hay una relativa igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en lo referente al desempleo; incluso se podría señalar una ligera desventaja en las mujeres de 2,2 puntos para el último año de referencia. No obstante, hay que tener en cuenta que es mayor el número de hombres con discapacidad en edad laboral que el de mujeres³, lo

³ Según datos del INE del estudio “El empleo de las personas con discapacidad. Año 2012”, el 54,5% de las personas con discapacidad en edad laboral eran hombres.



que provoca que esa diferencia, en términos reales, sea mayor (gráfico 05 Anexo).

Al margen de los datos que se presentan, hay que señalar que solo un tercio aproximadamente de las mujeres con discapacidad son activas laboralmente, lo que acentúa más el desempleo femenino.

DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LA EDAD

En cuanto a los tramos de edad, las personas con discapacidad con edades comprendidas entre los 25 y 45 años son el grupo más numeroso dentro del colectivo de parados demandantes de empleo. No obstante, al igual que en las personas menores de 25 años, este porcentaje ha ido reduciéndose paulatinamente a lo largo de los años (entre un 2% y un 3% desde el año 2008), repercutiendo directamente en las personas mayores de 45 años (gráfico 06 Anexo).

En el caso de los menores de 25 años, esta disminución de los demandantes de empleo no es consecuencia de un mayor número de contratos laborales para esta cohorte de edad, por cuanto, como veremos más adelante, el porcentaje de contratos realizados para este grupo se ha ido reduciendo a lo largo de los años. Ello hace pensar que en los últimos años la búsqueda activa de los jóvenes ha sido sustituida por otras estrategias, como la formación.

DESEMPLEO EN FUNCIÓN DEL TIPO DE DISCAPACIDAD

En cuanto al desempleo en función del tipo de discapacidad, casi uno de cada dos demandantes de empleo tiene una discapacidad física, mientras que cerca de uno de cada cuatro demandantes cuenta con una discapacidad de tipo psíquico (gráfico 07 Anexo).

Por otra parte, como se puede observar en dicho gráfico, las diferencias entre los distintos tipos de discapacidad, de acuerdo con la clasificación utilizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se han mantenido relativamente estables en los últimos siete años.

DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

La concentración del empleo de las personas con discapacidad en el sector servicios se hace evidente al observar cómo dos de cada tres personas paradas ha trabajado anteriormente en dicho sector. Además, dicho colectivo ha aumentado en un 6,7% en los últimos seis años (gráfico 08 Anexo).

La mayoría de las personas con discapacidad que son demandantes de empleo han trabajado anteriormente en el sector servicios. En concreto, dos de cada tres personas paradas ha trabajado en dicho sector. Si comparamos estos datos con los disponibles para el conjunto de la población, vemos resultados muy semejantes, dándose una diferencia de solo cuatro puntos y medio en el sector servicios a favor de las personas con discapacidad.

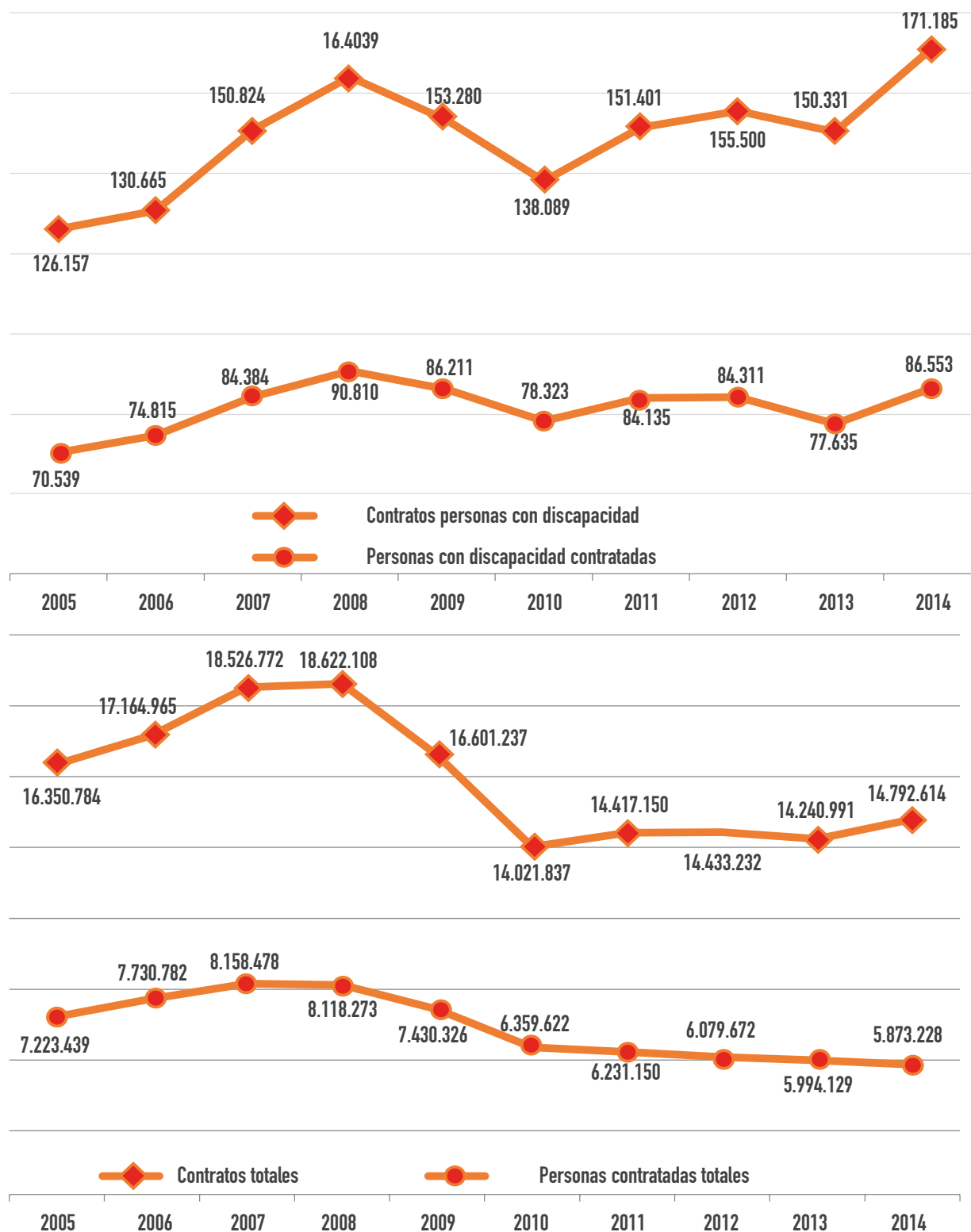
3.2. EL EMPLEO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde comienzos de la crisis, el número de contratos laborales realizados a las personas con discapacidad ha sufrido distintos altibajos, consiguiendo en 2013 su mejor resultado, con 171.185 contratos. Si centramos la atención en las personas contratadas, la cifra, aunque positiva en relación con los últimos años, aún está por debajo de los niveles previos a la crisis (gráfico 11.7).

El porcentaje de personas con discapacidad en el conjunto de la contratación sigue siendo muy bajo. Si nos fijamos en la serie histórica que va de 2008 a 2013, solo se ha producido un incremento aproximado de un cuarto de punto (0,24%) (gráfico 09 Anexo).

Como habíamos señalado anteriormente, el hecho de que el número de contratos y el número de personas no tiendan a la convergencia implica una mayor temporalidad de los contratos, que se confirma al analizar la evolución de la tasa de estabilidad o de temporalidad de los últimos años. Según se puede observar en el gráfico 10 Anexo, la temporalidad, que siempre ha tenido niveles muy elevados, ha sufrido un continuo incremento desde 2007 para las personas con discapacidad. En los últimos años (2012 y 2013), las tasas de temporalidad para personas con discapacidad y el conjunto de la población se han igualado.

GRÁFICO II.7. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (NÚMERO DE CONTRATOS Y NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS)



Fuente: SEPE. Años 2005-2013.



Siguiendo el mismo esquema que se ha aplicado para el desempleo, a continuación se muestra el empleo entre las personas con discapacidad en función de los mismos criterios.

EMPLEO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

En lo que se refiere a la comparación en relación con el sexo de los contratados, los contratos recaen mayoritariamente del lado de los hombres, algo que, salvo ligeras fluctuaciones, se mantiene a lo largo de los años, a pesar de que, como se ha visto anteriormente, la demanda de empleo está más o menos equiparada (gráfico 11 Anexo).

EMPLEO EN FUNCIÓN DE LA EDAD

Aunque el mayor número de contratos se concentra en el grupo de edad que va de los 25 a los 45 años, es el grupo de más de 45 el que ha visto una evolución favorable en relación con los contratos, aumentando en 2,8 puntos porcentuales los contratos en esta cohorte de edad en los últimos años (gráfico 12 Anexo).

Como vimos anteriormente, este grupo también ha ganado relevancia en cuanto a la demanda de empleo se refiere. Esta circunstancia, sumada al aumento de la contratación de los últimos años, es, entre otros hechos, reflejo de la envejecida pirámide poblacional española.

EMPLEO EN FUNCIÓN DEL TIPO DE DISCAPACIDAD

En cuanto al tipo de discapacidad, se puede apreciar una constante en el reparto de la contratación, que recae principalmente sobre las discapacidades no declaradas (gráfico 13 Anexo). Este dato es importante si se compara con la distribución de la demanda de empleo en función del tipo de discapacidad, donde dicho grupo se encontraba en una tercera posición, con un 17%; es decir, casi una tercera parte de lo que suponen los contratos laborales para los contratos en relación a las discapacidades no declaradas. Esto refleja que no hay una perfecta sincronización entre la demanda de empleo y la contratación efectiva en relación con el tipo de discapacidad.



EMPLEO EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Como ya se ha mencionado anteriormente, el empleo de las personas con discapacidad se concentra en el sector servicios. También es destacable el descenso notable de los últimos años de los contratos realizados en el sector de la construcción, que desde comienzos de la crisis se ha reducido alrededor de un 55% (4,6 puntos porcentuales) a favor, especialmente, de la agricultura (gráfico 14 Anexo).

Además, si se tienen en cuenta estos datos en relación con la demanda de empleo en función de la anterior actividad económica, vemos que no hay correlación de los porcentajes en cada una de las actividades económicas, siendo los más favorecidos en cuanto a contratación el sector servicios y la agricultura. Esto vuelve a mostrar una desincronización entre la demanda de empleo y la contratación que se produce.





III. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

1. PROCESOS SELECTIVOS: TURNO LIBRE

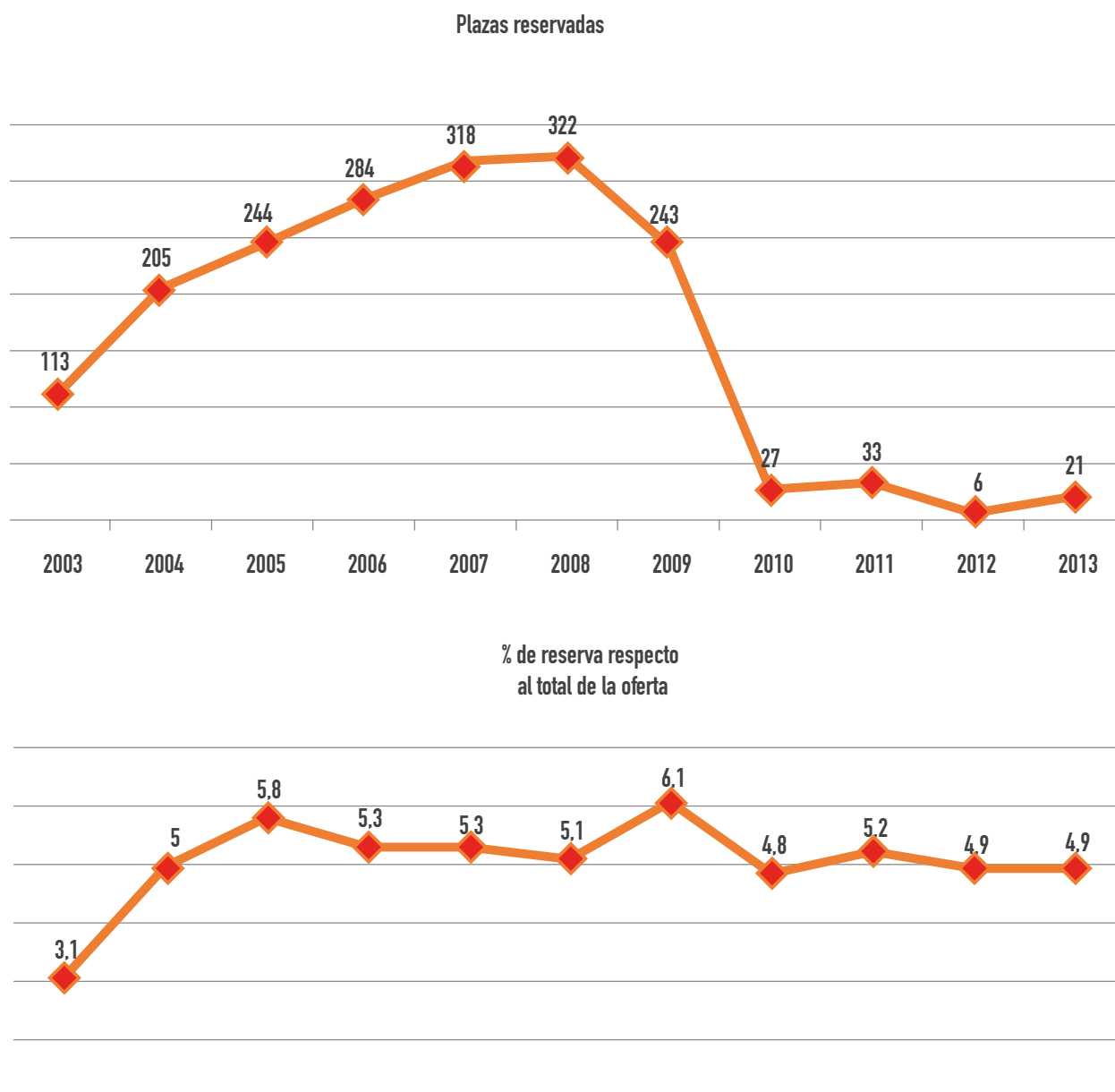
Tomando los datos procedentes de fuentes del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como del resto de ministerios, para los años 2003-2013, se observa que hasta 2008 el número de plazas reservadas a personas con discapacidad aumentaba anualmente, especialmente entre 2004 y 2007. Posteriormente, dicho número sufrió un considerable descenso, reduciéndose en más de un 90% en solo dos años (2009-2010). Dicho descenso va de la mano de la disminución de la oferta de empleo público total.

Por otro lado, en cuanto al cupo de reserva para personas con discapacidad, si bien hasta 2009 se ha cumplido el cupo de reserva establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), desde 2010 no se ha alcanzado el 5% mínimo establecido tras la publicación del EBEP en abril de 2007, modificado al 7% en agosto de 2011. Solo en 2009 el porcentaje superó ligeramente este cupo, con algo más del 6% (gráfico III.1). Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59 del EBEP, cubriendo las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual previstas en los reales decretos por los que se aprobaron las ofertas de empleo público para los años 2009, 2010 y 2011, y por Resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 14 de noviembre de 2011, se convocaron 54 plazas para la categoría Ayudante de Gestión y Servicios Comunes (actividad principal Ordenanza) por el sistema general de acceso libre, para ser cubiertas por personas que acreditaran discapacidad intelectual.

El descenso de las plazas convocadas llevó aparejada una disminución en el número de solicitudes presentadas. De 2009, año en el que se presentaron más solicitudes, a 2010 el porcentaje de personas con discapacidad presentadas descendió en más de un 90%. Es destacable que a pesar de que para 2011 se produjo un aumento en el número de plazas

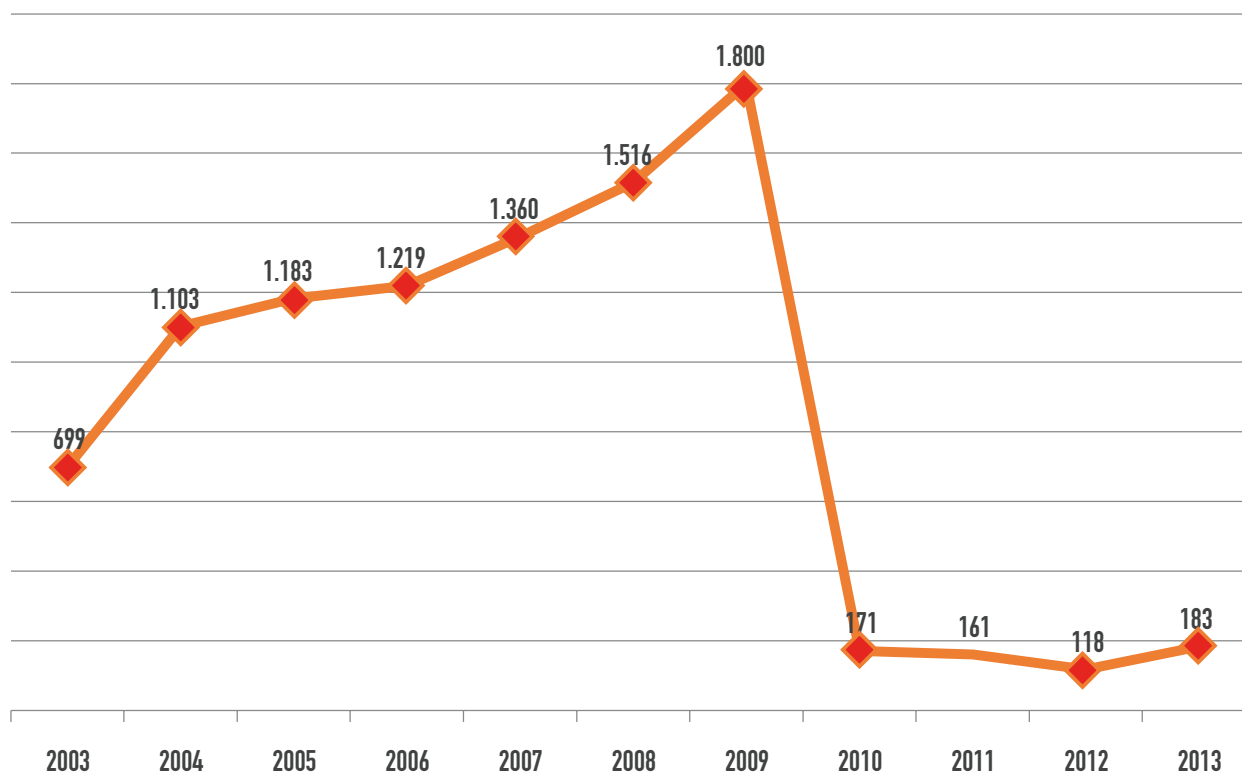
convocadas, el número de personas con discapacidad presentadas continuó su descenso; eso sí, menos pronunciado (gráfico III.2).

GRÁFICO III.1. EVOLUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.

GRÁFICO III.2. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PRESENTADAS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



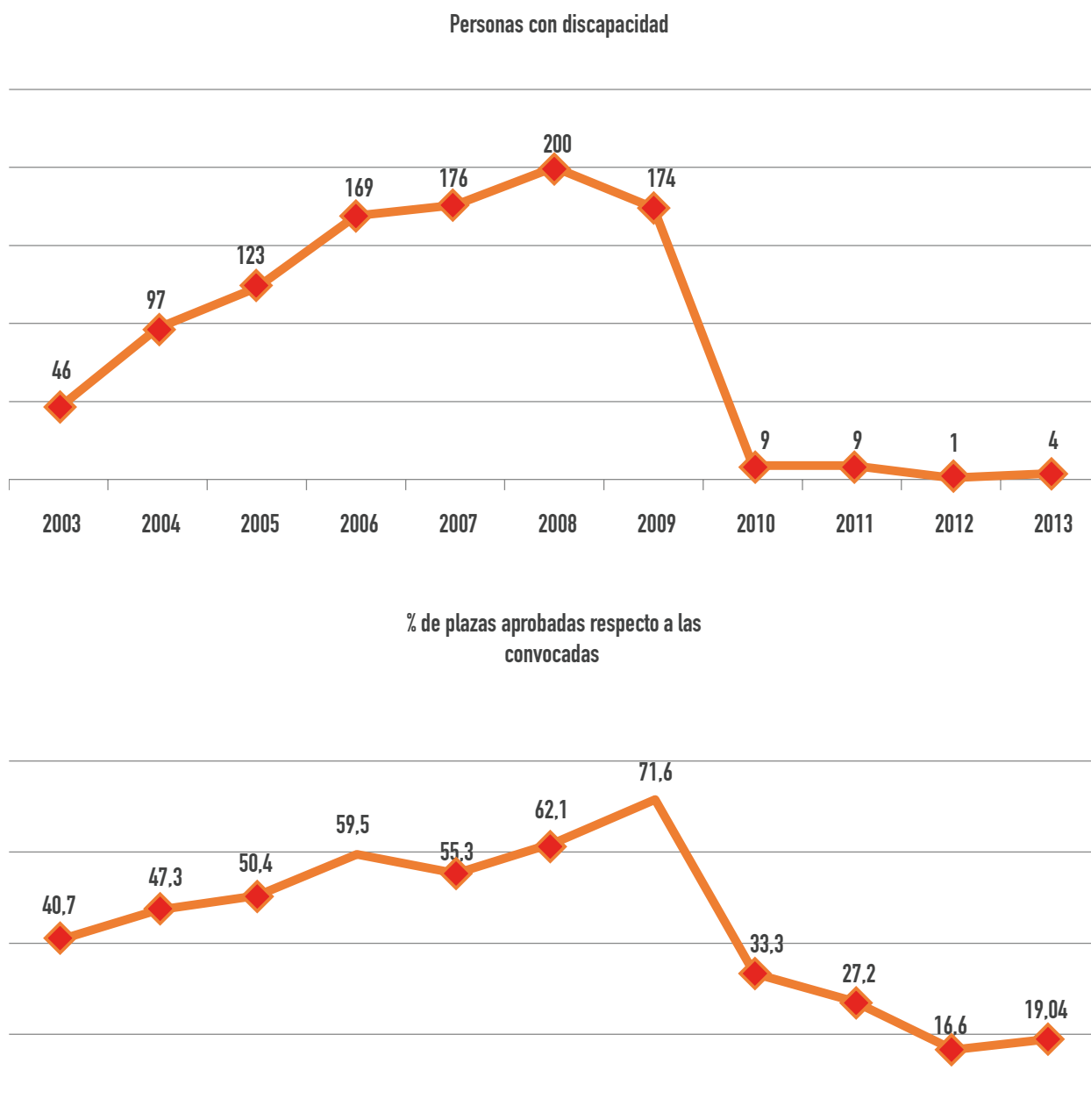
Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.

Relacionando estos datos con los referentes a las solicitudes presentadas para el conjunto de la oferta pública, se observa incluso una disminución mayor en términos porcentuales para el ingreso libre, reduciéndose en 2010 en un 95,5% las solicitudes presentadas. Por tanto, el descenso de las solicitudes no es algo específico del colectivo de personas con discapacidad y, por consiguiente, tiene que ver con causas coyunturales.

Por otra parte, desde 2003 hasta 2008 se observa que el número de personas que superan los procesos selectivos va en aumento, al igual que el porcentaje de plazas aprobadas respecto al total de convocadas; porcentaje que en ningún caso llegó al 100% y que alcanzó su mejor resultado en 2009, cuando casi tres de cada cuatro plazas convocadas con reserva de plaza para personas con discapacidad fueron cubiertas (gráfico III.3).



GRÁFICO III.3. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD APROBADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y PORCENTAJE DE PLAZAS APROBADAS CON RESPECTO AL NÚMERO DE CONVOCADAS



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



Hay que señalar que en los últimos dos años de los que se tiene referencia, tanto el número de personas que superan las pruebas de acceso como el porcentaje de personas aprobadas respecto a las plazas convocadas ha sufrido un considerable descenso, alcanzando mínimos históricos para el periodo analizado.

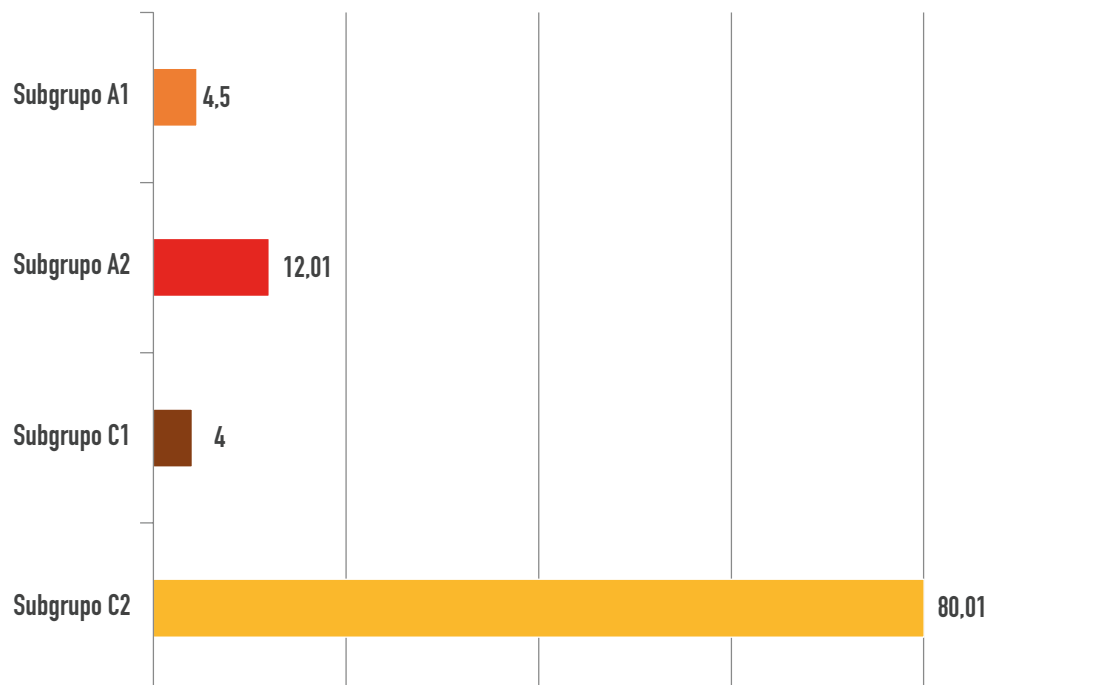
El hecho de que en ningún momento de la serie histórica se hayan alcanzado porcentajes superiores al 72% en relación al número de aprobados frente al número de plazas convocadas contrasta con el porcentaje obtenido para el conjunto de la oferta de empleo público para el total del turno libre, con porcentajes muy próximos al 100%. A pesar de los esfuerzos por asegurar la participación de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con respecto al resto de candidatos, facilitando adaptaciones en tiempos y/o medios en el desarrollo de las pruebas selectivas, de acuerdo con el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, estas adaptaciones parecen insuficientes no solo para el acceso al proceso selectivo, sino también para cubrir las plazas reservadas. Ello hace pensar que serían necesarias no solo adaptaciones de tiempos y/o medios, sino adaptaciones referidas al tipo de proceso selectivo para cubrir las plazas convocadas.

Si analizamos estos datos relacionados con el número de personas con discapacidad presentadas a los procesos selectivos y el número de personas aprobadas en función del sexo, no puede apreciarse una tendencia clara para la serie analizada, si bien es cierto que en los dos últimos años estudiados parece existir una inclinación favorable al colectivo de los hombres: 55,3% y 51,8% de hombres presentados y 62,5% y 80% de hombres que han aprobado en los años 2011 y 2012-2013 respectivamente (gráfico 15 Anexo).

En cuanto al reparto de las personas con discapacidad aprobadas en los procesos selectivos en el periodo analizado, se observa que el 80% se concentra en el subgrupo C2 (gráfico III.4).



GRÁFICO III.4. PORCENTAJE DE APROBADOS EN TURNO LIBRE EN FUNCIÓN DE LOS SUBGRUPOS (2003-2013)



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



2. PROCESOS SELECTIVOS: TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA

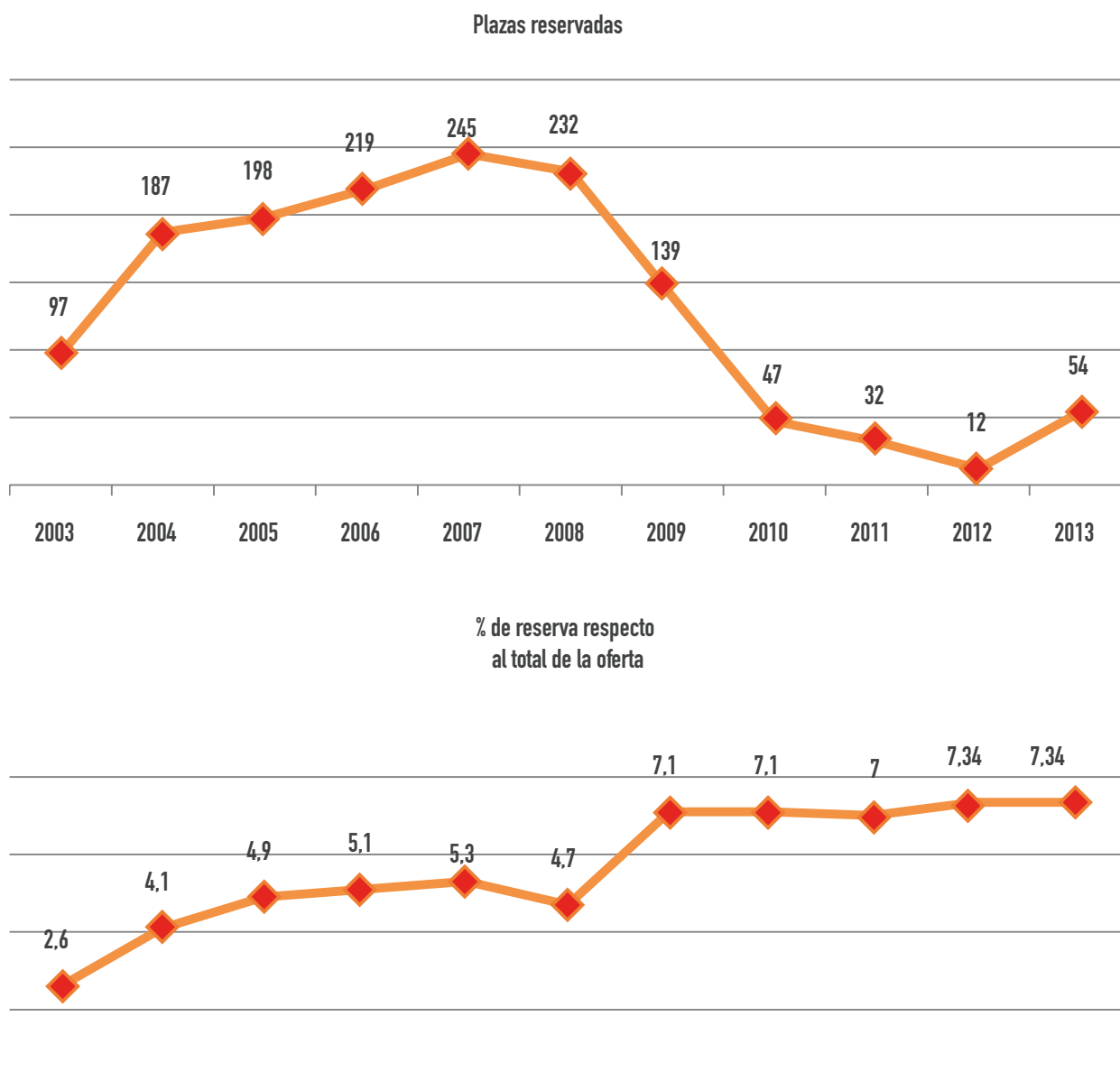
En cuanto a la promoción interna, también se puede apreciar que los efectos de la crisis son evidentes, con un aumento anual de la oferta convocada hasta 2007 incluido y un posterior descenso, principalmente durante 2009 y 2010. No obstante, en relación con el conjunto de oferta de promoción interna, se observa para 2009 un aumento de la cuota de reserva de plazas respecto al conjunto de plazas convocadas, alcanzando un 7,3% en 2012-2013, porcentaje que se mantiene en los dos años posteriores y, por lo tanto, al contrario de lo que ocurría en la oferta de turno libre, a partir de 2009 sí se puede afirmar que se cumple con el cupo reservado a personas con discapacidad recogido en el artículo 59 del EBEP (gráfico III.5).

En cuanto a las personas con discapacidad presentadas a los procesos de promoción interna, se observa que no hay una correlación perfecta entre estas y el número de plazas convocadas. De hecho, el año en el que más plazas se ofertaron, 2007, es también uno de los años en los que menos personas se presentaron (gráfico 16 Anexo). No obstante, si solo tomamos los últimos años de la serie histórica (2008-2013), se puede apreciar un continuo descenso en el número de solicitudes presentadas, con un leve repunte en 2013.

Al igual que ocurría en la oferta por turno libre, este hecho no es exclusivo del colectivo de personas con discapacidad, sino que afecta al conjunto de solicitudes presentadas a promoción interna. Por lo tanto, este dato debe hacernos pensar que existen otros factores que afectan a la presentación de solicitudes más allá de la oferta publicada, y que deben de estar relacionados con factores coyunturales debido

al contexto económico o bien a una percepción del conjunto de la población sobre la dificultad para conseguir una plaza en la Administración Pública.

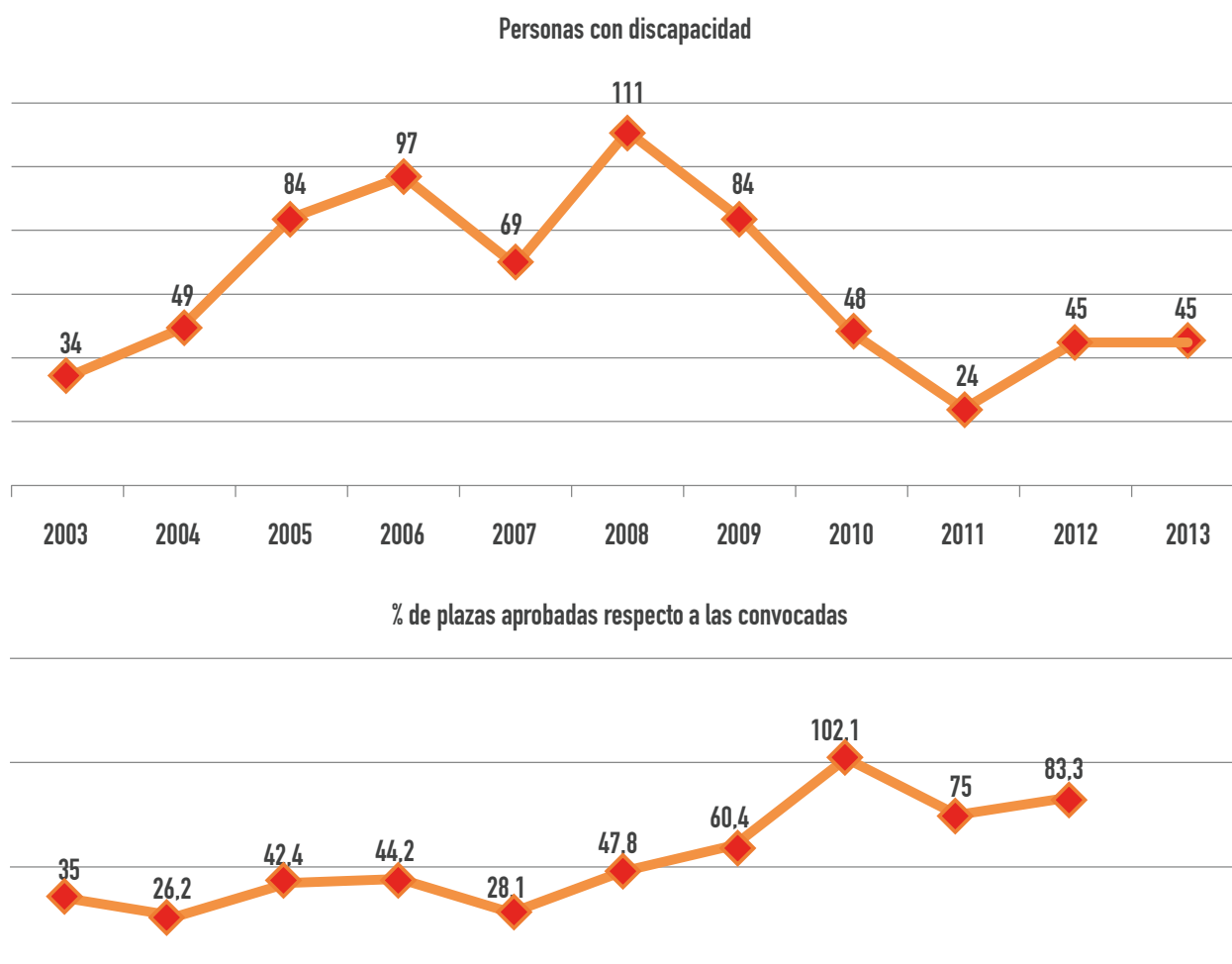
GRÁFICO III.5. EVOLUCIÓN DE LA OFERTA DE PROMOCIÓN INTERNA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.

En cuanto a las plazas aprobadas, se observa un ascenso constante, salvo por el dato de 2007, para el periodo 2003-2008, y tras este, un descenso de casi el 80% en tres años (gráfico III.6). Es importante señalar que en solo un año de la serie histórica analizada se rebasó el número de personas con discapacidad que aprobaron por encima del número de plazas convocadas. Este hecho contrasta con el alto porcentaje, muy próximo al 100%, que se da para el total de aprobados en relación con las plazas convocadas de cada convocatoria.

GRÁFICO III.6. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD APROBADAS EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y DEL PORCENTAJE DE PLAZAS APROBADAS CON RESPECTO AL NÚMERO DE CONVOCADAS



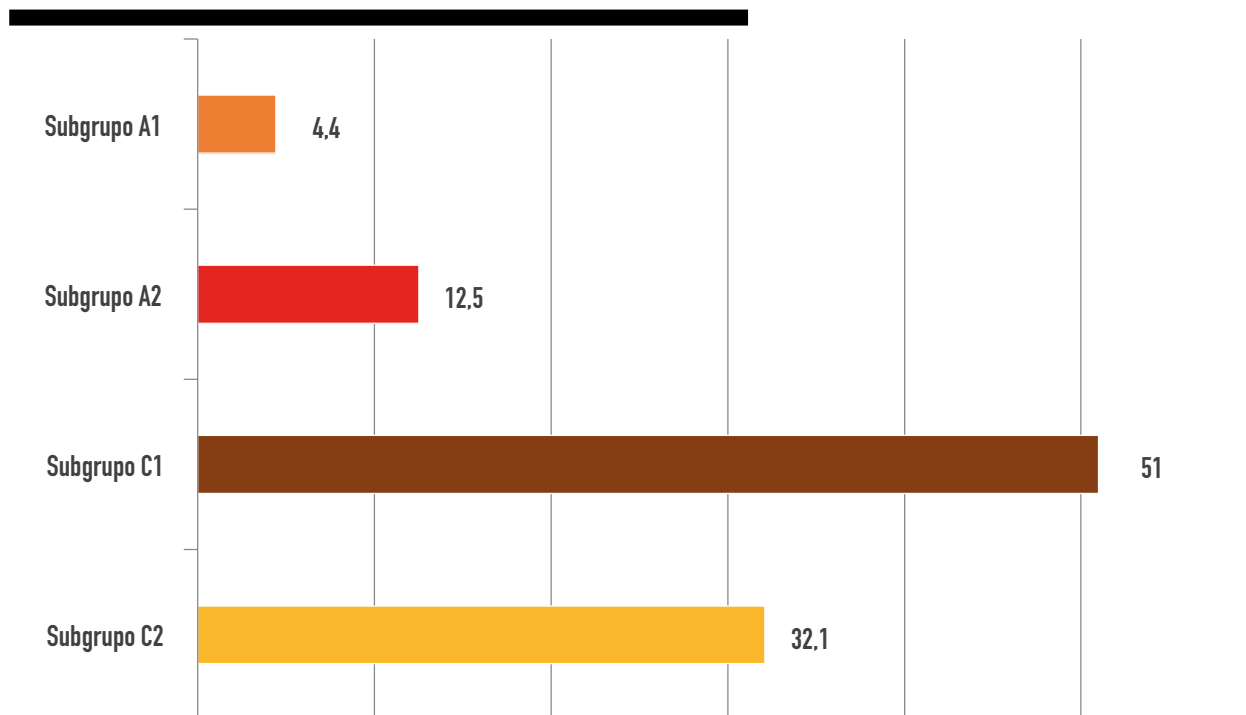
Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



Si analizamos estos datos relacionados con el número de personas con discapacidad presentadas a los procesos de promoción interna, así como el número de personas aprobadas en función del sexo, se observa para la serie analizada una tendencia, salvo en momentos puntuales (2007, 2008 y 2012-2013), favorable a las mujeres. En estos años los hombres representan el 50,5, el 50 y el 53,3% en la presentación a los procesos, y el 60,5, el 54,1 y el 53,3% en lo que respecta a los aprobados (gráfico 17 Anexo).

En cuanto al reparto de las personas aprobadas en la serie estudiada (2003-2011) en función de los subgrupos, la mayoría corresponde al subgrupo C1, seguido de cerca por el subgrupo C2, siendo, por tanto, el porcentaje correspondiente al grupo C superior al 80% (gráfico III.7).

GRÁFICO III.7. PORCENTAJE DE APROBADOS EN PROMOCIÓN INTERNA EN FUNCIÓN DE LOS SUBGRUPOS (2003-2013)



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



3. ACCESO Y PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Como elemento complementario de los datos globales manejados, en las diferentes memorias “sobre gestión, prácticas y adaptaciones para personas con discapacidad en los procesos gestionados por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)” se ponen de relieve una serie de datos e informaciones especialmente relevantes.

Con carácter previo al análisis de los contenidos indicados, es necesario advertir que los resultados recogidos en las memorias del INAP no reflejan todos los ámbitos de la Administración Pública y, por tanto, no contemplan toda la realidad de las personas con discapacidad en la función pública.

El INAP gestiona los procesos selectivos relativos a todos los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, prestando el necesario apoyo técnico y logístico a los tribunales designados en la orden ministerial de convocatoria, y a la Comisión Permanente de Selección (CPS), adscrita al INAP. Asimismo, organiza y dirige los cursos selectivos para los subgrupos A1 y A2. Teniendo como referencia este ámbito de actuación, se pueden exponer una serie de datos.

En el año 2009, el porcentaje de plazas del cupo de reserva para personas con discapacidad que ha gestionado la CPS ha representado el 84,8% de las plazas totales reservadas para dicho cupo en la Administración General del Estado (siendo del 55,3% para el Cuerpo General Auxiliar). Se presentaron en ese año 3.200 aspirantes (un 13% más que en la convocatoria de 2008). De la memoria de 2009, donde se recogen datos de los años 2007-2009, se pueden subrayar varias cuestiones:

- ▲ Un incremento de las plazas para personas con discapacidad hasta 2008, año en que comienzan a disminuir todas las plazas convocadas.
- ▲ Un incremento progresivo del porcentaje de aprobados en las plazas para personas con discapacidad, tanto en ingreso libre como en promoción interna.
- ▲ Existe un porcentaje muy inferior de aprobados en las pruebas de promoción interna respecto de las de ingreso libre.

En el año 2010, el porcentaje de plazas reservadas para ser cubiertas por personas con discapacidad gestionadas por la CPS ha representado el 18,8% de las plazas totales reservadas para dicho cupo en la Administración General del Estado (se puede comprobar el descenso que se produce respecto de la situación planteada en 2009). En este sentido, cabe destacar el importante volumen de plazas convocadas en este cupo en el proceso selectivo para el acceso al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado en el turno de promoción interna (18 plazas). Esto representa el 54,5% de las plazas de todo el cupo de reserva para personas con discapacidad en los cuerpos gestionados por la CPS. De estas 18 plazas, se reservaron específicamente 13 para personas que acreditasen una discapacidad intelectual. Las plazas no cubiertas del cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual se acumularon al cupo general para personas con discapacidad. En este cupo de reserva para personas con discapacidad se presentaron 514 personas, de las que aprobaron 47 (26 mujeres y 21 hombres).

Con estos datos queda patente la disminución de las plazas totales que se produce respecto de los números alcanzados en 2009. Así, las plazas gestionadas por la CPS alcanzan el número de 148 en 2009, pasando a 20 en 2010. Por lo que se refiere a las plazas de cuerpos y escalas AI, en 2009 son 14 y pasan a 5 en 2010. Es patente, por tanto, la disminución producida, superando incluso a la que se produce en la promoción general. Los motivos de esta disminución generalizada de plazas son perfectamente identificables en un marco de restricción del gasto público, aunque cuestión diferente es si la disminución de plazas para las personas con discapacidad ha sido aún más intensa que en la convocatoria general, lo que no vendría justificado por los motivos indicados. En el año 2011, el porcentaje de plazas gestionadas por

la CPS reservadas para ser cubiertas por personas con discapacidad ha representado el 16,3% de las plazas totales reservadas para dicho cupo en el Real Decreto 26/2011, de 28 de febrero. El porcentaje de plazas del cupo de reserva para personas con discapacidad ha representado el 50% de las totales reservadas para dicho cupo en el ámbito del personal funcionario de la Administración General del Estado, tanto en ingreso libre como en promoción interna. En este año se han presentado 636 aspirantes para un total de 32 plazas.

En los años 2012-2013, el porcentaje de plazas gestionadas por la CPS reservadas para ser cubiertas por personas con discapacidad ha representado el 52,9% de las plazas totales previstas en los Reales Decretos 1694/2012 y 218/2013. El porcentaje de plazas del cupo de reserva para personas con discapacidad ha representado el 56,6% de las totales reservadas para dicho cupo en el ámbito del personal funcionario de la Administración General del Estado, tanto en ingreso libre como en promoción interna. De las 56 plazas de reserva, 16 eran para personas con discapacidad intelectual. Ese año se cubrieron el 107,5% de las plazas convocadas para discapacidad general y el 6,2% de las destinadas a personas con discapacidad intelectual. Dicho porcentaje se explica porque la normativa prevé que si alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva supera los ejercicios correspondientes, pero no obtiene plaza y su puntuación es superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, se le incluirá por su orden de puntuación en el sistema de acceso general (base 5.6 de las bases específicas de la Orden HAP/1580/2013 y artículo 3.2, párrafo primero, del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad). De esta manera, la reserva para discapacidad general fue de 40 plazas, pero superaron el proceso 43 personas.

En cualquier caso, y a la luz de estos datos, se pueden extraer algunas conclusiones:

- ▲ Se produce una rebaja significativa del porcentaje de plazas del cupo de reserva para personas con discapacidad que ha gestionado la CPS desde el año 2008 hasta 2011.

- ▲ Se produce una caída de los aspirantes presentados a las diferentes plazas reservadas.
- ▲ Existe un mayor éxito entre la convocatoria libre respecto de la promoción interna.

Finalmente, hay que aludir a las personas con discapacidad intelectual, en el sentido de que los datos que constan en las memorias del INAP son poco clarificadores. De hecho, es a partir del año 2009 cuando tenemos referencias a estas plazas. Se produce una disminución de plazas gestionadas por el INAP entre 2009 y 2010. En concreto, en el año 2009 la CPS gestiona 100 plazas ofertadas para aquellas personas que acreditaran una discapacidad intelectual sobre un total de 2.920 plazas de la oferta gestionada ese año, y en 2010 esta reserva pasa a ser de 13 plazas para personas con discapacidad intelectual sobre un total de 395 plazas ofertadas. Esta reducción de plazas se enmarca en la disminución generalizada de vacantes ofrecidas en las ofertas de empleo público en el actual marco restrictivo económico.

4. CRITERIOS DE ADAPTACIÓN DE TIEMPO Y MEDIOS: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Otra de las cuestiones tratadas e incorporadas en las memorias del INAP se refiere a los criterios para la adaptación de los medios y los tiempos en la selección para personas con discapacidad. Estos criterios son de vital importancia en relación con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas. En este sentido, y partiendo de la regulación establecida por el artículo 59.2 del EBEP, las Administraciones Públicas adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo. Así, y en cuanto a las adaptaciones de medios se refiere, cabe distinguir entre cuatro tipos de discapacidad:

- ▲ Aquellos que precisan adaptaciones por discapacidad visual.
- ▲ Aquellos que precisan adaptaciones por discapacidad auditiva.
- ▲ Aquellos que precisan adaptaciones por barreras físicas.
- ▲ Aquellos que precisan facilidades solo si es necesario durante el tiempo de examen.

Por lo que se refiere a las adaptaciones de tiempo, vienen a concretarse en la concesión de tiempo adicional para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad, extendiéndose, en su caso, a los cursos de formación o los periodos de prácticas. Esta adaptación vendrá establecida en la propia convocatoria y los interesados tendrán que realizar la correspondiente petición, incluyendo las necesidades específicas que se requieren con la aportación de un dictamen médico. La adaptación de tiempo no se otorgará de forma automática, sino en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba realizada.



Se echa en falta conocer algunos datos generales sobre el número y contenido de las peticiones, así como las respuestas de los órganos de selección (porcentajes de respuestas positivas y negativas). Los tribunales del órgano convocante se guardan la facultad de conceder o no las adaptaciones solicitadas por las personas con discapacidad motivadas en un informe emitido por el órgano competente en la materia. Dicho informe se acompaña en el momento de presentar la solicitud, lo que conlleva que algunas personas con discapacidad se sientan en desigualdad con respecto al resto de los ciudadanos en el desarrollo de los procesos selectivos.

Es necesario, asimismo, hacer referencia a diversos aspectos que pueden tener una incidencia importante a medio y largo plazo en el cambio de percepción de la discapacidad en la función pública. Nos referimos, por una parte, a que desde la convocatoria de la oferta pública de empleo de 2008 se han incorporado a los temarios las cuestiones relativas a la discapacidad y la dependencia, tanto para los funcionarios de nuevo ingreso como para los de promoción a cuerpos o escalas de nivel superior. Por otra parte, los planes interadministrativos de formación dirigidos a todos los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas ya cuentan con una oferta de actividades formativas que versan sobre discapacidad.

En cualquier caso, muchas de las referencias recogidas en las memorias del INAP sobre adaptación en tiempo y medios de las pruebas selectivas de las personas con discapacidad han sido tratadas normativamente desde el año 2008 hasta la presente fecha.



IV. EL MARCO POLÍTICO Y NORMATIVO DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA



1- NORMATIVA DEL ESTADO

1- NORMATIVA AUTONÓMICA

1- TRATADOS Y TEXTOS INTERNACIONALES

1- OTRAS NORMAS SECTORIALES

1. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- ▲ Art. 14: principio de igualdad.
- ▲ Art. 49: mandatos a poderes públicos, integración persona con discapacidad.
- ▲ Art. 53.3: eficacia de los principios rectores CE.
- ▲ Art. 10: interpretación de derechos conforme a tratados.
- ▲ Art. 9.2: remoción de obstáculos para la igualdad real y efectiva.
- ▲ Arts. 139.1 y 149.1.1: igualdad de derechos de todos los españoles.

▲ 1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU INCLUSIÓN SOCIAL

- ▲ Art. 1: derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las persona con discapacidad, autonomía personal, accesibilidad universal, acceso al empleo, inclusión en la comunidad y vida independiente.
- ▲ Art. 3: principios, interpretación conforme a la Convención de la ONU.
- ▲ Art. 7: empleo persona con discapacidad.

▲ 1. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

- ▲ Art. 59: reserva de un cupo, no inferior al 7% de las vacantes, para personas con discapacidad.
- ▲ Disposición adicional primera: extiende la aplicación del artículo 59 a las entidades del sector público estatal, autonómico y local.

▲ 1. REAL DECRETO DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROVISIÓN PUESTOS TRABAJO PERSONA CON DISCAPACIDAD

- ▲ Art. 3.1: principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas
- ▲ Art. 3: convocatorias ordinarias con reserva de plazas para persona con discapacidad

▲ 2. ESTATUTOS DE AUTONOMÍA

- ▲ Recogen declaraciones de derechos en las que reconocen el estatus jurídico de las personas con discapacidad.
- ▲ Derecho a la igualdad de oportunidades.
- ▲ Principio de no discriminación.
- ▲ Principio de la accesibilidad universal.

2. NORMATIVA CC. AA.

- ▲ Castilla y León: Ley 2/2013, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- ▲ Valencia: Ley 11/2003, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad.
- ▲ Castilla-La Mancha: Ley 7/2014, de garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

3. CONVENCIÓN DE LA ONU DE DERECHOS DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

- ▲ Art. 1: goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las persona con discapacidad.
- ▲ Art. 3: principios generales.
- ▲ Art. 27: derecho al trabajo de la persona con discapacidad

3. CARTA EUROPEA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

- ▲ Art. 26: integración de personas con discapacidad.

3. ESTRATEGIA EUROPEA, ESTRATEGIA ESPAÑOLA 2012-2020: PLAN DE ACCIÓN

ESPAÑOL 2014-2016

- ▲ Principios inspiradores e innovadores: responsabilidad pública, economía de la discapacidad, sensibilización, imaginación y creatividad.

4. NORMAS SECTORIALES

- ▲ Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ▲ Ley 49/2007, régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- ▲ RDL 3/2011, texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

1. NORMATIVA DEL ESTADO

1.1. LA CONSTITUCIÓN DE 1978

De acuerdo con la Constitución española (CE), las personas con discapacidad son, por una parte, titulares de los mismos derechos fundamentales reconocidos a todas las personas y, por otra, se les reconoce una protección específica en el artículo 49⁴, un precepto incluido dentro de los principios rectores de la política social y económica del capítulo III del título I de la CE de 1978.

La norma, que adopta el modelo médico o rehabilitador en el tratamiento de la discapacidad⁵, establece que “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”.

De acuerdo con el apartado 3 del artículo 53, el reconocimiento, el respeto y la protección de este principio rector “informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos”, y solo podrá ser alegado ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen⁶.

4 Véase LÓPEZ GUERRA, L., “Personas con discapacidad, derechos fundamentales e igualdad en el marco de la Administración de Justicia”, *La administración de justicia y las personas con discapacidad*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 2000, págs. 33 y ss.

5 Véase Palacios Rizzo, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2008.

6 Sobre la fuerza normativa de los principios rectores y su tutela constitucional, véase García de Enterría, E., *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1984, pág. 69.

El artículo 49 CE no reconoce directamente derechos, como sí hacen otros preceptos del mismo capítulo (artículos 43, 43, 45 o 47), limitándose a dirigir unos mandatos abiertos a los poderes públicos⁷. Ahora bien, el precepto ha tenido consecuencias jurídicas que han ido mucho más allá de su aparente carácter programático, como se desprende del contenido de la legislación que lo ha desarrollado (LISMI, LIONDAU, Ley de Dependencia y texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social).

En el Estado social y democrático de derecho que consagra nuestra CE (artículo 1.1), el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a “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”.

Los artículos 139.1 y 149.1.1.^a consagran “los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado” y la “igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”, como principios constitucionales garantes de las condiciones de igualdad en el acceso a los derechos y asunción de obligaciones por parte de toda la ciudadanía. Pero el artículo 49 CE, al igual que los derechos sociales del capítulo III del título I de la Constitución, carecen de un núcleo o “contenido esencial”, del que sí disponen los “derechos fundamentales” del capítulo II. Por ello, el legislador dispone en relación con ellos de una importante libertad de configuración.

Pues bien, la primera norma que desarrolló el artículo 49 CE fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI), que contempló importantes medidas prestacionales desde un planteamiento de atención principal a las circunstancias personales, por lo que cabe insertarla, al igual que el artículo 49 CE, en el modelo

⁷ Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M., “Artículo 49”, en Casas Baamonde, M. E. y Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (dirs.), *Comentarios a la Constitución Española. XXX Aniversario*, La Ley, Madrid, 2009, pág. 1119.



médico⁸, que considera la discapacidad como un problema de la persona, causado directamente por una enfermedad, accidente o condición de su salud, que requiere asistencia médica y rehabilitadora, en forma de un tratamiento individualizado prestado por profesionales.

La aprobación de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), supuso un salto cualitativo en el nivel de protección de las personas con discapacidad, al adoptar decididamente el modelo social, como refleja con claridad desde su artículo 1:

Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Ya la Sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre⁹, había conectado el artículo 49 CE con el artículo 14, que impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedores de la igualdad de trato o de oportunidades de ciertos grupos de sujetos, con el mandato contenido en el artículo 9.2 CE para la adopción de medidas equiparadoras de situaciones sociales de desventaja, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (artículo 1.1 CE).

Como ha señalado el Tribunal Constitucional, los principios rectores de la política social y económica carecen de las notas de aplicabilidad y justificabilidad inmediatas que caracterizan a los derechos constitucionales,

⁸ Véase De Lorenzo García, R., “Las personas con discapacidad en la Constitución española y en el constitucionalismo comparado”, *Tratado sobre discapacidad*, Aranzadi, Pamplona, 2007, págs. 511 y ss.

⁹ FJ 4.



aunque tienen, sin duda, “el valor constitucional expresado respecto de todos los poderes públicos, también en este caso sin distinción, orientando sus respectivas actuaciones”¹⁰.

Por lo tanto, estos principios rectores se proyectan también con el alcance señalado sobre las competencias normativas de las Comunidades Autónomas, porque van dirigidos a todos los poderes públicos sin excepción, con el alcance y eficacia que les otorga el art. 53.3 CE.

1.2. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, se aprobó en aplicación de lo previsto en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la redacción dada por la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios.

La norma refunde, regulariza, aclara y armoniza lo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

¹⁰ STC 247/2007, de 12 de diciembre, FJ 13.b).



En su contenido, el Real Decreto Legislativo 1/2013 está muy influenciado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en especial en la consagración en su artículo 3 de los principios que informan la ley (el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la vida independiente, la no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas, la igualdad de oportunidades, la igualdad entre mujeres y hombres, la normalización, la accesibilidad universal, el diseño universal o diseño para todas las personas, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad, el diálogo civil, el respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad, y la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad) y en el reconocimiento expreso de que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones.

De acuerdo con su artículo 1, su objeto es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España, y establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El artículo 7 establece que las Administraciones Públicas protegerán de manera especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de empleo, entre otros ámbitos, y se fija el objetivo de que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores



estarán obligadas a que el 2% sean trabajadores con discapacidad, porcentaje que ya aparecía en la LISMI. En este grupo de trabajadores están incluidos aquellos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Por otra parte, en su artículo 37 se establece que el acceso al empleo público se regirá por lo recogido en la normativa reguladora de la materia, especificando en el artículo 42 que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

1.3. LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Ya aprobada la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo artículo 27 establece que los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación —entre ellas: “g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público”—, el proceso normativo estatal de impulso del acceso a la función pública de las personas con discapacidad alcanzó un importante hito con la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Su artículo 59 reserva 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 aquellas respecto de los procesos selectivos y las adecuaciones necesarias de los puestos de trabajo.

La Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, modificó el artículo 59 del EBEP para elevar el porcentaje de reserva al 7%, en línea con lo que ya habían establecido las últimas ofertas de



empleo público aprobadas por los Reales Decretos 248/2009, de 27 de febrero; 406/2010, de 31 de marzo y 264/2011, de 28 de febrero. También creó, por vez primera con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual.

La reserva de plazas a las personas con discapacidad ha sido la principal medida adoptada por el legislador estatal y autonómico para favorecer el acceso de este colectivo al empleo público, y el Estatuto no vino sino a recoger esta tradición, extendiendo por su carácter básico su regulación a todas las Administraciones Públicas.

La disposición adicional primera del EBEP extiende la aplicación del artículo 59 a “las entidades del sector público estatal, autonómico y local que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica”. La reserva de vacantes en las ofertas de empleo público será, pues, también de aplicación a estas entidades, cualquiera que sea la dimensión de su plantilla, no siendo de aplicación en este caso la limitación de 50 o más trabajadores que recoge la LISMI¹¹.

1.4. REAL DECRETO 2271/2004, DE 3 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obligaba a que las legislaciones nacionales prohibiesen la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluía la discapacidad; que promoviesen medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que removiesen las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las

¹¹ Martínez Hernández, A. J., “El acceso al empleo público de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas autonómicas. Un diagnóstico normativo”, en *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009, pág. 113.



condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración Pública.

Sin duda alguna, la incorporación de la Directiva 2000/78 al Derecho español, que se llevó a cabo tanto por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, como principalmente por medio de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre Empleo Público de Discapacitados, marcará un punto de inflexión clave en la materia. La norma se aprobó simultáneamente a la importante Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), que estableció medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

En el ámbito estatal, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, se desarrolló por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, de aplicación, según su artículo 1.2, a los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al que se refiere el artículo 1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. La norma se inspira, según el apartado 3 de dicho artículo 1, en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas. El régimen de las convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad viene determinado en el artículo 3 del citado real decreto. Dispone este precepto, en su apartado 1, que el Ministerio de Administraciones Públicas realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas 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 la correspondiente convocatoria.

En el apartado 2 de este mismo artículo 3 se señala que, con el fin de 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 obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

De lo señalado se desprende que el proceso selectivo ha de ser diferenciado para los dos grupos (aspirantes con discapacidad o sin ella), puesto que se prevé que si un aspirante con discapacidad no obtiene plaza sea integrado en el grupo de aspirantes sin discapacidad si tuviera mejor nota que alguno de estos. Es decir, el haber optado por el grupo de discapacidad no puede devenir en perjuicio del aspirante con esta circunstancia, integrándose en la lista general. Naturalmente, esta previsión sería superflua si todos los aspirantes fueran sometidos a las mismas pruebas y ordenados en una única lista de aprobados.

Por el contrario, se prevé que si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%. Es decir, que en estas circunstancias no acceden al turno ordinario, sino que se reservan y acumulan a la oferta siguiente para los aspirantes con discapacidad, lo que entra en contradicción también con la existencia de una lista única.

Finalmente, de forma tajante, el apartado 3 del artículo 3 dispone que “las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el art. 8. Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. No obstante, al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con indepen-



dencia del turno por el que hayan participado. Dicha relación será la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el art. 9”.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 2006¹² destaca que esta legislación tiende a favorecer mediante una discriminación positiva a los ciudadanos con discapacidad, y por eso se produce la reserva de un porcentaje de plazas para estos, lo que supone ya un favorecimiento importante, ya que quienes superen las pruebas selectivas tendrán derecho a ocupar las plazas a ellos reservadas, aunque otros opositores no propuestos hayan sacado mejor calificación que aquellos. Pues bien, “admitiendo que la protección de quienes padezcan algún tipo de discapacidad pueda dar lugar a medidas que con naturaleza de discriminación positiva rebajen la exigencia de capacidad y mérito, no es contraria a la Constitución la norma que exige acreditar una determinada capacidad a quienes, con independencia de sufrir algún tipo de discapacidad o no, han de ejercer la función pública” (FJ 1). Por el mismo motivo, la citada sentencia del TS tampoco entiende vulnerado el artículo 49 CE.

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 18 de octubre de 2007, concluía que “(1) la capacidad mínima se demuestra cuando se obtiene la puntuación mínima para aprobar establecida en la convocatoria, pero aplicando para ello las reglas aritméticas de dicha convocatoria y sin observar ningún criterio de corrección sobre el resultado que ofrezca esa simple operación aritmética; y (2) esos criterios de corrección pueden ser válidos, pero no para establecer el aprobado mínimo, sino para determinar quiénes son los mejores aspirantes de entre los que compiten entre sí”. El “resultado de (las) calificaciones únicamente tiene que ser contrastado con el que hayan obtenido los aspirantes que hayan acudido al proceso selectivo a través del mismo cupo de plazas reservadas. Las propias bases demuestran que el cupo de discapacitados es un turno separado, al disponer que las plazas sin cubrir de dicho cupo se acumularán a las del sistema

¹² Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7.ª, Recurso 316/2001, ponente J. Díaz Delgado.



general de acceso libre”. Por su parte, la Sentencia de la misma Sala, de 30 de septiembre de 2008, también es muy clara, señalando que “juega esencialmente la discriminación positiva que se establece a favor de los discapacitados, y que no trata sino de paliar la situación de desigualdad inicial de la que parten en el acceso a la función pública, de tal suerte que reservado un cupo de plazas para su adjudicación entre los aspirantes discapacitados, la competencia ha de verificarse entre los aspirantes de cada grupo, sea la de los discapacitados mayor o menor. La cuestión queda patente especialmente en el ejercicio primero, de test, que exigiría hacer una nota de corte distinta para los dos turnos, y se proyecta también en los otros dos ejercicios, donde, con independencia de que el tribunal calificador sea o no el mismo para ambos turnos o cupos, cada alumno debería ser calificado y valorado en relación con el nivel de su propio grupo”.



2. NORMATIVA AUTONÓMICA

2.1. LOS ESTATUTOS DE AUTONOMÍA

Aprobados en la primera etapa posconstitucional, contenían escasas referencias a las personas con discapacidad, careciendo incluso varios de ellos de cualquier referencia expresa (como los de Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña y Galicia).

Los que sí recogían menciones expresas lo hacían para atribuir competencias exclusivas a la Comunidad en relación con las “personas con discapacidad”.

El proceso de reformas de los Estatutos de Autonomía desarrollado a partir de 2006 tuvo como una de sus más destacadas novedades la incorporación de declaraciones de derechos relacionados principalmente con los objetivos del Estado social de Derecho¹³. Los nuevos Estatutos han dedicado una importante atención en sus catálogos de derechos a la protección y al estatus jurídico de las personas con discapacidad. Varios de ellos han incorporado el derecho a la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación y han garantizado el principio de la accesibilidad universal.

Si bien no se encuentran en los textos estatutarios definiciones expresas de los derechos de las personas con discapacidad, de su dependencia o de su autonomía, ni tampoco de la propia situación de

¹³ Véase Ortega Álvarez, L., “Eficacia y garantía de los derechos”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias y declaraciones de derechos*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2008, págs. 91 y ss.



discapacidad, el contenido de estos derechos se recoge en términos abiertos (el Estatuto de Castilla y León se refiere a las “prestaciones públicas necesarias”), más precisos (el Estatuto andaluz concreta “ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública”) y amplios (los Estatutos valenciano y balear prevén una “política de igualdad de oportunidades”), y llegan a contemplar expresamente las acciones positivas (como hacen los Estatutos andaluz, aragonés, valenciano y balear, cuyo artículo 19.2 obliga a las Administraciones Públicas a desarrollar “medidas de acción positiva”)¹⁴.

Es denominador común en los distintos Estatutos reformados la remisión a la ley para la concreción de varios de los derechos que reconocen para las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, el Estatuto catalán declara en su artículo 24 el derecho de todas las personas a acceder en condiciones de igualdad a las prestaciones de la red de servicios sociales de responsabilidad pública, “en los términos que establecen las leyes”. Asimismo, las personas con necesidades especiales, para mantener la autonomía personal en las actividades de la vida diaria, tienen derecho a recibir la atención adecuada a su situación, “de acuerdo con las condiciones que legalmente se establecen”. Por su parte, el Estatuto balear remite en su artículo 16 a la elaboración de una Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, “que contendrá el conjunto de principios, derechos y directrices que informan la actuación pública de las Administraciones Públicas de las Illes Balears en el ámbito de la política social”.

De esta forma, los derechos sociales estatutarios operarían como mandatos o directrices dirigidos al legislador¹⁵, de forma similar a como lo hacen los principios rectores constitucionales, y formarían así parte del bloque de constitucionalidad a efectos del posible control por el

14 Véase la sistematización de las normas estatutarias realizada por Azpitarte Sánchez, M., “Derechos, principios y objetivos relacionados con las personas con discapacidad o dependencia”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias...*, op. cit., págs. 426 y ss.

15 Barranco Vela, R., “Derechos, principios y objetivos relacionados con el acceso a las prestaciones sociales, la cohesión social y lucha contra la marginación y la exclusión”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias...*, op. cit., págs. 234 y ss.



TC¹⁶. Y en este sentido, cabe destacar que los Estatutos reformados han concretado los contenidos genéricos de los derechos de las personas con discapacidad para fijar sus elementos principales. La garantía del derecho social reconocido en el Estatuto supondrá una vinculación más estrecha para el legislador autonómico, que deberá respetar en todo caso el contenido predeterminado del derecho¹⁷.

2.2. OTRA NORMATIVA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social se dictó por el Estado en virtud de su competencia exclusiva para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, conforme al artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

Son pocas las Comunidades Autónomas que han dictado leyes generales reguladoras de los derechos de las personas con discapacidad. Entre ellas cabe destacar, por su avanzado enfoque y su sintonía con la Convención de Naciones Unidas de 2006, la Ley de Castilla y León 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; la Ley valenciana 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad; y la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha.

Estas normas no solo recogen los principios rectores de la actuación de la Administración autonómica en orden a la prevención, tratamiento e integración de las personas con discapacidad, sino que les reconocen auténticos derechos subjetivos.

¹⁶ STC 247/2007, de 12 de diciembre, FJ 15.

¹⁷ Garrido Cuenca, N., “La titularidad de los derechos sociales y de ciudadanía en los nuevos Estatutos de Autonomía, y en particular del extranjero”, *Derechos sociales y Estatutos de Autonomía. Denominaciones de origen. Nuevo Estatuto del PDI universitario. Actas del IV Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pág. 148.



La legislación autonómica ha tenido mucho desarrollo en materia de asistencia social, competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas ex artículo 148.1.20.^a CE.

También se ha regulado por las Comunidades Autónomas el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia, la calificación de discapacidad y el derecho de acceso a los servicios y prestaciones económicas de servicios sociales.

Tras la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, se ha aprobado mucha normativa autonómica para prever una cobertura prestacional a las personas en situación de dependencia, si bien en esta materia el impacto de la crisis económica ha limitado de forma muy profunda estas prestaciones.

La legislación autonómica también ha abordado otros aspectos de la protección de las personas con discapacidad, como los que se refieren a la promoción del uso de la lengua de signos de las personas sordas, el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o la protección del patrimonio de las personas con discapacidad.

Otro ámbito importante objeto de normativa de las Comunidades Autónomas ha sido el de la accesibilidad y supresión de barreras. Entre la normativa autonómica en la materia se pueden destacar la recientemente aprobada Ley catalana 13/2014, de 30 de octubre, sobre accesibilidad; el Decreto andaluz 72/1992, de 5 de mayo, por el que se aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte de Andalucía; la Ley aragonesa 3/1997, de 7 de abril, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación, y el Decreto 19/1999, de 9 de febrero, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas, de transporte y de la comunicación; la Ley asturiana 5/1995, de 6 de abril, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras; la Ley balear 3/1993, de 4 de mayo, para la mejora de la accesibilidad y de la supresión de barreras



arquitectónicas; la Ley canaria 8/1995, de 6 de abril, de accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación; la Ley cántabra 3/1996, de 24 de septiembre, sobre accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación; la Ley castellano-leonesa 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras; la Ley 1/1994, de 24 de mayo, de accesibilidad y supresión de barreras en Castilla-La Mancha; la Ley 8/1997, de 18 de junio, de promoción de la accesibilidad en Extremadura, y la Ley 6/2002, de 27 de junio, de medidas de apoyo en materia de autopromoción de viviendas, accesibilidad y suelo; en Galicia, el Decreto 286/1992, de 8 de octubre, de accesibilidad y eliminación de barreras, y la Ley 8/1997, de 20 de agosto, de accesibilidad y eliminación de barreras; la Ley madrileña 8/1993, de 22 de junio, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas; en la Región de Murcia, el Decreto 39/1987, de 4 de junio, sobre supresión de barreras arquitectónicas, y la Ley 5/1995, de 7 de abril, de condiciones de habitabilidad en edificios de viviendas y de promoción de la accesibilidad general; en Navarra, la Ley Foral 4/1988, de 11 de julio, sobre barreras físicas y sensoriales, y el Decreto Foral 57/1990, de 15 de marzo, por el que se aprueba el reglamento para la eliminación de barreras físicas y sensoriales en los transportes; en La Rioja, el Decreto 38/1988, de 16 de septiembre, sobre eliminación de barreras arquitectónicas, y la Ley 5/1994, de 19 de julio, de supresión de barreras arquitectónicas y promoción de la accesibilidad; en Valencia, la Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el estatuto de las personas con discapacidad, y la Ley 1/1998, de 5 de mayo, de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación; y en el País Vasco, el Decreto 59/1981, de 24 de marzo, de supresión de barreras urbanísticas, la Ley 20/97, de 4 de diciembre, para la promoción de la accesibilidad, y el Decreto 68/2000, de 11 de abril, por el que se aprueban las normas sobre accesibilidad de los entornos urbanos, edificaciones e información y comunicación.



3. TRATADOS Y TEXTOS INTERNACIONALES

3.1. CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS

Para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en nuestro ordenamiento jurídico desarrolla un decisivo papel interpretativo la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006¹⁸, uno de cuyos objetivos principales es la adaptación de los derechos fundamentales constitucionales para facilitar su ejercicio por parte de las personas con discapacidad¹⁹.

Por la vía del artículo 10.2 CE, la Convención pasa a formar parte del contenido constitucionalmente declarado de los derechos fundamentales²⁰.

En este sentido, la importante STC 10/2014, de 27 de enero de 2014, al resolver un recurso de amparo en relación con las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y un juzgado de lo contencioso-administrativo de Palencia, confirmatorias de las resoluciones administrativas que acordaron la escolarización de un niño en un colegio público de educación especial, recuerda que el artículo 14 CE, que

18 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue adoptada el 13 de diciembre de 2006, por medio de la Resolución 61/106 de la ONU. La Convención y su protocolo facultativo quedaron abiertos a la firma de todos los Estados y las organizaciones de integración regional desde el 30 de marzo de 2007, y fue ratificada por el Estado español mediante Instrumento de Ratificación publicado en el BOE el 21 de abril de 2008.

19 Cuenca Gómez, P., “El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los derechos constitucionales”, en Cuenca Gómez, P. (ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010, págs. 37 y ss.

20 Cuenca Gómez, P., “El impacto de la Convención Internacional...”, *op. cit.*, pág. 48.



prohíbe “discriminación alguna” por “cualquier circunstancia o condición personal”, y el artículo 49 CE, que, sin reconocer derechos fundamentales, sí ordena a los poderes públicos realizar una política de integración de las personas con discapacidad, han de ser interpretados, en virtud del artículo 10.2 CE, a la luz de lo dispuesto en los tratados internacionales que España haya firmado sobre la materia.

La Convención de la ONU ha supuesto un salto cualitativo en las políticas sociales, al plantear como objetivo principal la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad gocen de los derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Se trata de un avance decisivo para el fomento, la protección y la plena realización de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad.

Con la misma orientación, destacan por su relevancia la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

El artículo I de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que su propósito es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

Palacios y Bariffi han destacado que el objetivo de la Convención no es crear nuevos derechos, sino identificar en la regulación de cada derecho las necesidades que deban ser garantizadas para lograr adaptar esos derechos al contexto específico de la discapacidad²¹.

21 Palacios Rizzo, A. y Bariffi, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2007, pág. 56.



3.2. LA ESTRATEGIA EUROPEA SOBRE DISCAPACIDAD 2010-2020

Establece una serie de acciones y líneas de actuación sobre el empleo de las personas con discapacidad que condicionan y enmarcan toda la actuación de los poderes públicos y de los agentes públicos y privados vinculados a esta realidad. Esta Estrategia Europea parte de la idea básica de que los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza. Esta idea motriz, predicable para cualquier ámbito del empleo público o privado, toma aún más fuerza en el caso de las personas con discapacidad que, como pone de manifiesto la propia Estrategia, se encuentran en una situación muy lejana de la deseable.

Con una tasa de empleo que se sitúa solo en torno al 50% en términos globales, siendo aún más complicada en algunos países de la Unión Europea, como es nuestro caso, se configura un escenario lleno de dificultades en el que habrá que invertir mucha imaginación y medios para poder alcanzar límites razonables de inclusión.

Ante esta situación, y con el objeto de lograr los objetivos marcados, la Estrategia Europea manifiesta sus claras intenciones al indicar que “la Comisión explotará el pleno potencial de la Estrategia Europa 2020 y de su ‘Agenda de nuevas cualificaciones y empleos’ facilitando a los Estados miembros análisis, orientaciones políticas, intercambios de información y otro tipo de apoyo. Dará también a conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá soluciones. Prestará especial atención a los jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo. Abordará la movilidad interna en el mercado laboral ‘abierto’ y en talleres protegidos a través del intercambio de información y del aprendizaje mutuo. Asimismo, tratará la cuestión de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad, sin descuidar aspectos como las condiciones de trabajo y la promoción profesional, contando con la participación de los interlocutores sociales.



La Comisión intensificará su apoyo a las iniciativas voluntarias que promueven la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, tales como ‘cartas de la diversidad’ firmadas por la empresa o iniciativas de empresa social. La actuación de la UE apoyará y complementará los esfuerzos nacionales destinados a analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral; luchar para evitar que las personas con discapacidad caigan en la trampa o entren en la cultura de las prestaciones por discapacidad, que les disuaden de entrar en el mercado laboral; contribuir a su integración en el mercado laboral a través del Fondo Social Europeo (FSE); desarrollar políticas activas del mercado; mejorar la accesibilidad de los lugares de trabajo; desarrollar servicios de colocación profesional, estructuras de apoyo y formación en el lugar de trabajo; promover el uso del Reglamento General de Exención por Categorías, que permite conceder ayudas estatales sin notificación previa a la Comisión”.

Como queda patente en el párrafo expuesto, la Comisión enuncia un amplio abanico de iniciativas para superar la situación descrita, a través de un calendario previsto de intervenciones e inversiones. Pero también es patente que no se realizan especiales referencias a la función pública y a la integración de las personas con discapacidad en la estructura laboral pública. En este sentido, hay que subrayar que el documento enmarca la gran mayoría de las recomendaciones y líneas de actuación propuestas en la contratación privada, sin que ello impida reconducir algunas de ellas al ámbito de lo público. Es el caso de las siguientes:

- ▲ Prestar especial atención a las personas jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo.
- ▲ Intensificar el apoyo a las iniciativas voluntarias que promueven la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, tales como “cartas de la diversidad” firmadas por la empresa o iniciativas de empresa social.
- ▲ Mejorar la accesibilidad de los lugares de trabajo.
- ▲ Estructuras de apoyo y formación en el lugar de trabajo.



3.3. ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2014-2020

Teniendo como referencia la Estrategia Europea, nuestro país ha ido desarrollando diferentes líneas de actuación que toman forma en esta estrategia aprobada el 14 de octubre el 2011 en Consejo de Ministros, con el objetivo de servir de marco de referencia y directriz de todas las políticas públicas que se desarrollen en nuestro país en materia de discapacidad con una visión integral de aquellas. Los principios inspiradores incluyen algunos ya comúnmente aceptados, así como otros innovadores:

PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020	
a) No discriminación, igualdad de trato ante la Ley e igualdad de oportunidades	h) Participación
b) Vida independiente	i) Responsabilidad pública
c) Normalización	j) Integralidad y extensividad
d) Accesibilidad universal	k) Eficiencia y eficacia
e) Diseño para todos	l) Economía de la discapacidad
f) Diálogo civil	m) Sensibilización
g) Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad	n) Imaginación y creatividad

Entre las actuaciones concretas en el ámbito de la discapacidad que se deben tener en cuenta, destacan, desde un punto de vista transversal, las que afectan al mercado laboral para incrementar la tasa de ocupación de la población con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años desde el actual 69% hasta el 75%. En el caso de España, el incremento de la tasa de ocupación deberá alcanzar el 74%. Para alcanzar dicho objetivo resultará clave la mayor participación de las personas con discapacidad, entre otros colectivos,

Las medidas de actuación y estratégicas seleccionadas en relación con el empleo se refieren, entre otras cosas, a incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad, manteniendo los avances normativos en vigor y mejorando estos, con garantía de unos mínimos comunes



entre las diferentes Comunidades Autónomas; también promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

3.4. PLAN DE ACCIÓN ESPAÑOL 2014-2016 DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD

Es necesario recordar que los principios en los que se fundamenta este plan son los recogidos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE ACCIÓN ESPAÑOL 2014-2016 DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD	
a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.	g) La normalización
b) Vida independiente	h) La accesibilidad universal
c) No discriminación	i) Diseño universal o diseño para todas las personas
d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas	j) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
e) La igualdad de oportunidades	k) El diálogo civil
f) La igualdad entre mujeres y hombres	

El plan incluye 96 medidas para mejorar la situación de las personas con discapacidad, asociadas a cinco ejes de actuación: igualdad, educación, accesibilidad, dinamización de la economía y empleo, siendo esta última medida la destinataria del mayor porcentaje del presupuesto.

Los principios de igualdad de oportunidades y de igualdad entre mujeres y hombres forman parte esencial del plan, favoreciendo la perspectiva



de género y discapacidad, de tal forma que las mujeres con discapacidad, objeto frecuente de múltiples formas de discriminación (teoría de la interseccionalidad), se encuentren expresamente contempladas. Asimismo, constituye un principio del plan la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad, principio que constituye un factor innegable de inclusión y que está también sujeto al principio de igualdad de trato y no discriminación.

En este sentido, el plan pone de relieve las situaciones más graves, ya conocidas, que deberían ser objeto de un tratamiento y seguimiento prioritarios. Basta decir, en este sentido, que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres y aquellas que presentan una discapacidad severa, tienen bajas tasas de actividad y niveles muy bajos de empleo.

La asociación de medidas antidiscriminatorias y acciones positivas deben promover la garantía de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo entre personas con discapacidad y el resto de la población, pero también entre mujeres y hombres con discapacidad; y la orientación, la formación, la asistencia personal y el apoyo profesional han de ayudar a identificar las actividades en las que las personas con discapacidad pueden encontrar empleo.

Asimismo, el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad impulsa algunas otras medidas que nos parecen de especial interés para la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública. Podemos destacar las siguientes:

- ▲ Promover, mediante la coordinación entre los servicios públicos de empleo y los órganos responsables de la valoración de la discapacidad, la elaboración de instrumentos tales como los itinerarios individuales y personalizados o los informes de capacidades.
- ▲ Promover fórmulas de teletrabajo, teniendo en cuenta las necesidades específicas y las circunstancias de los trabajadores con discapacidad, procurando que estas fórmulas no actúen como factor excluyente en la socialización.



- ▲ Formar a los técnicos de los Servicios de Orientación y Formación Profesional en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los hombres y mujeres con discapacidad.
- ▲ Impulsar la información estadística como consecuencia de la combinación de los datos de discapacidad necesarios con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) trimestral, así como los datos requeridos en estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal, sobre paro registrado y contratos de trabajo.
- ▲ Promover medidas que favorezcan el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite. Reforzar las medidas de apoyo al acceso al empleo público por parte de personas con discapacidad y mejorar los mecanismos de seguimiento de dicho empleo.
- ▲ Asegurar el cumplimiento de la legislación en materia de adaptación de los puestos de trabajo.
- ▲ Promover el empleo de personas con discapacidad fomentando la inclusión en los contratos públicos, de obras o servicios, de cláusulas que favorezcan una aplicación creciente y efectiva de la contratación pública socialmente responsable.
- ▲ Incorporar un apartado específico dedicado a la discapacidad en la Memoria Anual de Responsabilidad Social de la Administración General del Estado, y otras Administraciones.
- ▲ Avanzar en la coordinación de la planificación de accesibilidad de los departamentos ministeriales. En el ámbito de la Administración General del Estado, en cada departamento ministerial y organismo público se creará o designará un “responsable de discapacidad”, semejante a la figura que ya existe en materia de igualdad de género, que apoyará en esta materia a los órganos de su departamento y que realizará un seguimiento sobre los avances en accesibilidad en las políticas de ese departamento, de lo que informará al órgano interministerial creado al efecto.



4. OTRAS NORMAS SECTORIALES

Son muchos los ámbitos abordados en la legislación sectorial que afectan a la situación y los derechos de las personas con discapacidad.

Hay que tener en cuenta que uno de los principios fundamentales del Derecho internacional, europeo y nacional sobre la discapacidad es el de la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, que exige que en todos los ámbitos de actuación pública se tengan en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Así ocurre con la regulación de los diferentes servicios que las Administraciones Públicas prestan a las personas con discapacidad, entre los que destaca, por su importancia para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, la accesibilidad, cuyo marco legal está configurado principalmente por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y que se proyecta en los siguientes ámbitos de actuación: los espacios públicos urbanizados, la edificación y las infraestructuras, los transportes, los bienes y servicios al público, las telecomunicaciones, la sociedad de la información y las relaciones con las Administraciones Públicas. Con relación al régimen sancionador, cabe destacar la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Otros ámbitos relevantes son los relativos al acceso a los servicios sanitarios, a la educación de las personas con discapacidad, al deporte inclusivo o a la protección específica de los niños y de las mujeres con discapacidad.

Además de los anteriores aspectos sectoriales, en el presente *Libro blanco* se analiza la regulación del acceso al empleo público de las personas



con discapacidad; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y del tercer sector y la consideración de la discapacidad en la legislación sobre contratos del sector público y en los diversos momentos del procedimiento de contratación administrativa.





V. LA REALIDAD DEL ACCESO E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Para conocer la situación real actual del acceso al empleo público de las personas con discapacidad, el equipo de investigación se dirigió mediante un cuestionario a las Comunidades Autónomas y las dos ciudades con Estatuto de Autonomía, durante el primer trimestre del año 2014.

Para este análisis se cuenta con la información recibida de la Región de Murcia, la Xunta de Galicia, el Principado de Asturias, Cataluña, Aragón y la Comunidad Foral de Navarra. La información suministrada por las Comunidades Autónomas que han participado nos permite aproximarnos a la situación general en las diferentes Administraciones autonómicas en la actualidad. Y ello porque hemos conocido, por otras vías alternativas, la situación en dichas regiones. Sin perjuicio, además, de que dicha información contrastada y adecuadamente procesada puede ser extrapolable a las demás Comunidades que no han facilitado los datos.

En la siguiente tabla se informa del análisis de los datos que se han obtenido:

	Región de Murcia	Xunta de Galicia	Principado de Asturias	Cataluña	Aragón	Comunidad Foral de Navarra
Cupo de reserva general	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Cupo de reserva intelectual	Sí	No	No	No	Sí	Sí
Fluctuaciones de aspirantes	+	+	+	-	+	+
Existencia de guías o protocolos de actuación	Sí	No	No	Sí	Sí	Sí
Existencia de protocolos de acogida	No	No	No	Sí	En elaboración	No
Evaluación del desempeño y la carrera administrativa	En elaboración	No	No	No	No	No
Porcentaje de empleados públicos con discapacidad	-	3,39% general -	-	2,38% general 0,07% intelectual	1,8% general	-
Previsión de turno independiente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Análisis de compatibilidad en los puestos de trabajo	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No
Informes de indicadores	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
Vías de colaboración con entidades representativas del sector	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Realización de acciones formativas específicas	No	No	No	No	No	No

A MODO DE RESUMEN:

- ▲ La asignatura pendiente de la mayoría de las Comunidades Autónomas sigue siendo la previsión de un cupo específico del 2% para personas con discapacidad intelectual.
- ▲ Se ha producido un ligero incremento, casi inapreciable, del número de aspirantes con discapacidad que se presentan a procesos selectivos.
- ▲ Las Comunidades Autónomas analizadas, como regla general, no han elaborado protocolos o guías de actuación para la realización de las pruebas selectivas a las personas con discapacidad. Tampoco están previstos protocolos de acogida para las personas con discapacidad que hayan superado los procesos selectivos y vayan a ocupar un puesto de trabajo.
- ▲ No se realizan evaluaciones del desempeño ni está prevista una carrera administrativa específica para los empleados públicos con discapacidad.
- ▲ No está prevista la realización de acciones formativas específicamente dirigidas a empleados públicos con discapacidad.
- ▲ La mayoría de las Comunidades Autónomas analizadas no dispone de datos y estadísticas específicas sobre el número de empleados públicos con discapacidad en sus plantillas, con lo que será muy difícil evaluar las políticas que se desarrollen en este sentido.



The background features a torn paper effect with various colored sections: a large red section on the left, a purple section at the top left, a yellow section on the right, and a small blue section at the bottom left. Faint outlines of world maps are visible within these colored areas.

VI. ENSEÑANZAS DERIVADAS DE LOS MODELOS DE INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

En este capítulo se ha contado con la remisión de información para el análisis de algunos de los Estados miembros que forman la UE, lo que ha permitido al equipo de investigación llegar a algunas conclusiones generales sobre la situación actual del acceso al empleo público de las personas con discapacidad en los países de nuestro entorno. También nos ha permitido observar algunas medidas concretas que podrían ser adoptadas en nuestro país, previo estudio y adaptación al ordenamiento jurídico, para mejorar el sistema de acceso y la provisión de puestos.

Los países en los que se ha basado el análisis han sido los siguientes: Alemania, Dinamarca, Eslovenia, Malta, Portugal y Reino Unido.

En el ámbito comunitario, debemos partir de la base de que algunos Estados miembros tienen sistemas de empleo público muy diferentes al nuestro. Así, algunos países cuentan con sistemas de los denominados “laboralizados”, es decir, que el régimen jurídico de los empleados públicos es similar al de los trabajadores del sector privado (con algunas especialidades). De acuerdo con esto, las medidas de inserción laboral de las personas con discapacidad podrán aplicarse de la misma forma en el sector público que en el sector privado.

Sin embargo, en aquellos países que, como el nuestro, cuentan con un sistema funcionarial, las medidas de inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público se contienen en una regulación específica.

Por otro lado, hemos de indicar que no hay un marco jurídico común aplicable a todos los Estados de la UE en materia de acceso de las personas con discapacidad al empleo público. Sí existe, sin embargo, como ya se ha mencionado en otro lugar, una norma genérica que prohíbe cualquier tipo de discriminación en el empleo: 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. Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, procedemos a analizar cada uno de los puntos del cuestionario en la siguiente tabla:



	Alemania	Dinamarca	Eslovenia	Malta	Portugal	Reino Unido
Cupo de reserva general	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Cupo de reserva intelectual	No	No	No	No	No	No
Fluctuaciones de aspirantes	+	+	-	-	+	+
Existencia de guías o protocolos de actuación	Sí	No	No	Sí	No	Sí
Existencia de protocolos de acogida	Sí	No	No	Sí	No	Sí
Evaluación del desempeño y la carrera administrativa	-	No	No	No	No	Sí
Porcentaje de empleados públicos con discapacidad	7% general		2,9% general	1,04% general	1,94% general	11,9% general
Análisis de compatibilidad en los puestos de trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Informes de indicadores	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Vías de colaboración con entidades representativas del sector	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Realización de acciones formativas específicas	Sí	No	No	No	No	Sí

A MODO DE RESUMEN:

- ▲ La mayoría de los países de la UE analizados prevén el acceso de las personas con discapacidad al empleo público. En este sentido, regulan los procesos a través de los cuales se ha de llevar a cabo la selección, así como su incorporación a los puestos de trabajo. Para ello,



también prevén la posibilidad de llevar a cabo ajustes razonables de tiempo y medios en la selección y, posteriormente, la necesidad de adaptar los correspondientes puestos de trabajo a las necesidades específicas del empleado público con discapacidad. Según los datos consultados, la mayoría de los Estados han percibido un incremento de personas con discapacidad que optan a un empleo público, así como un aumento del número de personas con discapacidad que han accedido a uno. Este dato pone de manifiesto, asimismo, que los Estados están desarrollando medidas de fomento del acceso al empleo público de las personas con discapacidad y que están teniendo éxito.

- ▲ Teniendo en cuenta el estudio realizado, podemos decir que España es uno de los países de la UE más concienciados con las personas con discapacidad en lo que se refiere al acceso al empleo público. Si bien es cierto que la mayoría de los países analizados prevén medidas de apoyo para las personas con discapacidad que deciden acceder a un empleo público, solo Alemania establece cuotas de reserva tan amplias como las previstas en la legislación española. Por otro lado, esta afirmación puede hacerse de manera más contundente en lo que se refiere a personas con discapacidad intelectual, pues ninguno de los países de la UE analizados prevé cuotas de acceso específicas para la discapacidad intelectual.
- ▲ No obstante, debe tenerse en cuenta que, como ya se ha mencionado más arriba, hay países con un sistema de empleo público diferente al nuestro que no requieren de cuotas de reserva para llegar a objetivos similares. Este es el caso del Reino Unido.
- ▲ Pero esto no puede significar que nuestro país pueda bajar la guardia. Muy al contrario, se debe seguir trabajando en este sentido, fomentando todo lo posible el acceso de las personas con discapacidad al empleo público.





VII. ANÁLISIS DE CASOS DE ÉXITO EN EL DERECHO COMPARADO: EN PARTICULAR, LA INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL REINO UNIDO Y ALEMANIA

Como ya se ha puesto de manifiesto en epígrafes anteriores, dentro del proceso de elaboración del *Libro blanco* sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad está previsto el análisis de la situación en los diferentes Estados miembros de la Unión Europea. Para ello, el equipo de investigación remitió un cuestionario a los Estados que componen la UE, con diferentes preguntas sobre su sistema nacional de acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público. A la vista de las respuestas obtenidas, hemos podido observar que los sistemas de acceso e inclusión del Reino Unido y Alemania son de los más avanzados de los países de nuestro entorno, por lo que hemos considerado oportuno dedicar un apartado específico a ambos.

Como conclusión de este breve estudio, pretendemos señalar aquellas buenas prácticas que podrían ser trasladadas a nuestro sistema, teniendo en cuenta, por supuesto, las adaptaciones necesarias.

1. PRINCIPIOS GENERALES DEL RECLUTAMIENTO EN EL CIVIL SERVICE DEL REINO UNIDO

Los principios sobre el reclutamiento en el *Civil Service* se pueden encontrar en el Código de Reclutamiento del *Civil Service* británico, cuya última versión data de abril de 2008²².

El sistema de reclutamiento se basa en los principios de igualdad y mérito, así como en los de competitividad y transparencia (procedimientos en competencia y abiertos a la participación).

No obstante, se prevé que estos principios puedan quedar relegados por causas justificadas, como, por ejemplo, la de facilitar el acceso e inclusión de las personas con discapacidad. En este sentido, de manera excepcional, se permite que el principio de libre competencia pueda ser obviado si supone una desventaja para las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta esta última circunstancia, se ha aprobado una guía de buenas prácticas en el reclutamiento de estas personas. Pero esta guía no está pensada de manera exclusiva para el sector público, sino que puede aplicarse igualmente en el sector privado y el denominado tercer sector.

En cualquier caso, antes de pasar a analizar esta guía de buenas prácticas, es necesario detenerse en lo que se establece en el Código de Reclutamiento para el *Civil Service*, donde se prevén los principios generales que se deben tener en cuenta cuando se trata de aspirantes que tienen algún tipo de discapacidad.

22 <<http://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2012/03/Recruitment-Code-Updated-April-2008.pdf>>.

1.1. CONCEPTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según lo dispuesto en la *Disability Discrimination Act 1995* (en adelante, DDA)²³, el concepto de personas con discapacidad es más amplio que en nuestro ordenamiento jurídico, pues incluye cualquier deterioro físico o mental, crónico, que impide desempeñar con normalidad las actividades diarias²⁴. En este sentido, pueden considerarse personas con discapacidad, a efectos de la ley, personas que sufren cáncer, virus de inmunodeficiencia adquirida o cualquier tipo de enfermedad mental.

1.2. PROCESO DE SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El proceso comienza con una declaración responsable por parte de la persona con discapacidad, donde manifiesta que tiene una discapacidad. No tiene que presentar ningún tipo de documentación adicional que acredite esta circunstancia.

La *Civil Service Commission* permite que el principio de competencia abierta pueda quedar relegado cuando suponga desventajas para una persona con discapacidad. En este sentido, se ha aprobado el programa WORKSTEP para apoyar a las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo y eliminar las barreras y obstáculos que impidan este objetivo.

Este programa permite a los departamentos y agencias gubernamentales emplear a personas con discapacidad sin necesidad de seguir el procedimiento general establecido en la guía de reclutamiento. Para ello, se pueden establecer procedimientos diferentes a los generales que impliquen, por ejemplo, la celebración de entrevistas, ajustes razonables de tiempo y espacio, realización de test de preguntas cortas, etc. Todo ello, no obstante, respetando los principios generales de competitividad abierta y de mérito.

²³ Puede consultarse la ley en <<http://www.opsi.gov.uk>>.

²⁴ A person has a disability for the purposes of the Act if he has a physical or mental impairment which has a substantial and long term adverse effect on his ability to carry out normal day-to-day activities.



2. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL SISTEMA DE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CIVIL SERVICE BRITÁNICO

SISTEMA DE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CIVIL SERVICE BRITÁNICO	
Ajustes razonables	La DDA de 1995 prevé que los empleadores realicen ajustes razonables que ayuden a eliminar cualquier desventaja sustancial que impida que las personas con discapacidad puedan acceder a los empleos en igualdad de condiciones. En este sentido, resulta especialmente interesante la posibilidad de realizar entrevistas personales con el candidato en las que este y los entrevistadores pueden entablar un diálogo para conocer mejor las competencias y habilidades de aquel.
Control o supervisión en los procedimientos de selección y en el desempeño de los puestos de trabajo	Debe realizarse un control de los procedimientos de selección en los que participen las personas con discapacidad, así como en el desempeño de sus funciones una vez se hayan incorporado. Este control debe tener por objetivo apoyar a las personas con discapacidad que lo requieran, tanto en el proceso de selección como, posteriormente, una vez estén incorporados en sus puestos de trabajo. Lo que se pretende, en definitiva, es que las personas con discapacidad puedan tener dentro del Civil Service una carrera profesional adecuada a sus circunstancias y sin ningún tipo de discriminación relacionada con su discapacidad. En definitiva, se pretende el cumplimiento eficaz de todas las previsiones establecidas al efecto.
Procesos de selección	PROCESO DE CONTRATACIÓN DIRECTA A TRAVÉS DEL PROGRAMA WORKSTEP Este programa, especialmente dirigido a personas con discapacidad, está financiado por el Departamento de Trabajo y Pensiones del Reino Unido y abarca tanto al sector público como al sector privado. Se basa en las habilidades y competencias que pueden aportar las personas con discapacidad en los diferentes puestos de trabajo, más allá de sus discapacidades. Aquellos interesados se pueden apoyar en un asesor de empleo para personas con discapacidad (DEA, en sus siglas en inglés), que les guiará en todo el proceso. No obstante, para el uso de este tipo de programas habrá que identificar, con carácter previo, aquellos puestos de trabajo que, por sus especiales características, puedan ser ocupados por personas con discapacidad. (CONTINÚA)



Procesos de selección	PUBLICIDAD Entre las buenas prácticas incluidas en la guía, encontramos el uso de etiquetas o símbolos que indiquen que se admiten a personas con discapacidad en los procesos selectivos, de manera que se fomenta la participación de este colectivo, por un lado, y se consigue normalizar de cara a la sociedad, por otro. Asimismo, se realizan verdaderas campañas de publicidad, dirigidas a las personas con discapacidad, dando a conocer aquellos puestos de trabajo a los que pueden optar. En los anuncios se hace especial referencia a las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar el mismo, de manera que las personas con discapacidad conocen con antelación las características del puesto y, por tanto, si pueden optar a él o no. La publicidad es considerada como un elemento esencial de la inclusión. Sin publicidad no se consiguen niveles de participación adecuados entre las personas con discapacidad. FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA CONSEGUIR NUEVAS OPORTUNIDADES Pero el sistema de acceso e inclusión no se debe limitar a identificar aquellos puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas con discapacidad y aquellos otros que, por sus características, no pueden ser ocupados por estas. Muy al contrario, se plantea la posibilidad de impartir formación a las personas con discapacidad interesadas para que adquieran las capacidades y habilidades necesarias para ocupar puestos que, en principio, quedaban fuera de sus posibilidades. Se realizarán acciones positivas para el fomento de la formación de las mujeres con discapacidad. De esta forma se estará fomentando la carrera administrativa de las personas con discapacidad dentro de sus competencias y habilidades.
Presentación de solicitudes	Se considera una buena práctica que las solicitudes se puedan presentar en los más diversos formatos posibles: vídeo, audio, etc. En este sentido, resulta especialmente útil el uso de tecnologías de la información y el conocimiento y la utilización de aplicaciones informáticas que faciliten la presentación y recepción de solicitudes. Estas solicitudes van acompañadas de los correspondientes currículos de los candidatos en los que manifiestan las habilidades adquiridas a lo largo de su vida (profesional y no profesional).

Criterios de selección	Como primera medida, resulta esencial garantizar que los criterios no sean discriminatorios para ninguna persona con discapacidad. También resulta clave fomentar la participación del mayor número de personas con discapacidad posible que, además, reúnan las competencias necesarias para el puesto. De esta manera se estará garantizando el principio de mérito y competencia abierta. Los criterios de selección no deben ser rígidos, sino flexibles. Es decir, no deben estar basados exclusivamente en las titulaciones académicas, exámenes tipo test, etc., sino que se debe facilitar lo máximo posible el contacto personal con los candidatos a través de entrevistas personales para identificar las competencias y habilidades necesarias. En relación a las calificaciones y títulos académicos como criterios de selección, se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad pueden no haber tenido las mismas oportunidades que las personas sin discapacidad. En este sentido, se debe permitir a aquellas la posibilidad de acreditar sus competencias y habilidades a través de otros medios. Se debe ser muy cuidadoso al establecer los requisitos físicos mínimos para determinados puestos de trabajo. Así, puede estar justificado exigir una mínima agudeza visual para determinados puestos como, por ejemplo, el de pilotos del ejército o conductores de vehículos oficiales; pero puede no estar justificado para otros puestos como, por ejemplo, todos aquellos que se desempeñan en una oficina. Los requisitos físicos mínimos exigidos, por consiguiente, deben estar totalmente justificados y ser razonables.
Tribunales de selección	Todos los miembros de tribunales de selección para el acceso al empleo público deben haber recibido una formación específica en materia de personas con discapacidad, igualdad entre el hombre y la mujer e igualdad de oportunidades. En este sentido, la Administración ofrece cursos y formación de estas características a sus propios empleados y, especialmente, a aquellos que van a formar parte de estos tribunales. Se prevé la necesidad, siempre que sea posible, de incluir en estos tribunales a personas con discapacidad que ya sean empleados públicos.

Acciones previas a los procesos selectivos	ELIMINACIÓN DE BARRERAS FÍSICAS Hay que tener en cuenta que los edificios donde se vayan a realizar los procesos selectivos no deben tener ninguna barrera física que impida el acceso al mismo de las personas con discapacidad. De la misma manera, deben estar situados en locales fácilmente accesibles a través del transporte público y con suficientes plazas de aparcamiento. AJUSTES DE TIEMPO Y DE MEDIOS Se debe permitir a los aspirantes definir, con carácter previo, cuáles son los ajustes de medios o tiempos necesarios. Se establece la conveniencia, de la misma manera, de contar con personal de apoyo específico para facilitar el acceso y desarrollo de los procesos selectivos a las personas con discapacidad. En este sentido, la Administración cuenta con personal suficientemente preparado y formado para esta tarea.
Consideraciones que se deben tener en cuenta en las entrevistas personales a las personas con discapacidad	Cuando se realicen entrevistas personales a personas con discapacidad, las preguntas deben ir encaminadas a descubrir las competencias y habilidades necesarias para desempeñar los puestos de que se trate. En este sentido, no se considera adecuado realizar preguntas generales sobre la discapacidad del candidato.
Resultados	Una vez finalizados los procesos selectivos, sería necesario presentar a todos los candidatos cuestionarios o encuestas confidenciales, destinados a averiguar cuáles son los puntos fuertes y dónde hay que mejorar. Una vez realizadas las encuestas, sería conveniente elaborar un informe final evaluando todo el proceso.
Ajustes en los puestos de trabajo	Una vez finalizado el proceso, cuando sea necesario realizar ajustes o modificaciones en los puestos de trabajo, es importante consultar con la persona que va a desempeñar el trabajo. Es decir, saber si las modificaciones realizadas cumplen con sus necesidades.
Divulgación y Confidencialidad sobre la información relativa a las personas con discapacidad	La información sobre la discapacidad solo será divulgada en la medida que sea necesario, y previo consentimiento del interesado. La persona con discapacidad debe tener pleno control sobre la información que se transmite sobre su discapacidad. Si es necesario su conocimiento por parte de otros empleados, debe hacerse siempre con un lenguaje positivo y haciendo especial hincapié en el hecho de que el ambiente negativo y la cultura de la organización también pueden dar lugar a otro tipo de discapacidades.

Inclusión	LOS DELEGADOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Los delegados de personas con discapacidad deben apoyar a estas en su incorporación a los correspondientes puestos de trabajo, enseñando todas las instalaciones y garantizando que estas cumplen todos los requisitos necesarios antes de sus incorporaciones efectivas. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Las personas con discapacidad deben participar en todas las reuniones en las que se aborden cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Las funciones de las personas con discapacidad deben ser claramente establecidas, así como sus obligaciones laborales, para no crear sentimientos de ansiedad y frustración en las personas con discapacidad. En el mismo sentido, deben ser claramente informados sobre sus derechos en relación a horarios flexibles, permisos, etc. Sería conveniente que las personas con discapacidad contaran con un compañero de apoyo que facilitara la integración en la organización. Supervisión de la incorporación de las personas con discapacidad Al igual que las anteriores fases, la incorporación y adaptación a los correspondientes puestos de trabajo debe ser supervisada por el personal correspondiente.
-----------	---

3. EL MODELO ALEMÁN

Se ha de tener en cuenta que el modelo de acceso e inclusión en el empleo público alemán es muy similar al nuestro, por lo que vamos a tratar de analizar exclusivamente aquellas cuestiones que, por su interés, pueden sernos de utilidad para proponer mejoras.

3.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Existe en Alemania²⁵ una regulación especial para el acceso al empleo de las personas con discapacidad (*Sozialgesetzbuch, SGB IX*)²⁶. El §71 SGB establece que las empresas con más de 20 empleados deben reservar al menos un 5% de los puestos a personas con discapacidad. En el caso del sector público, esta previsión se incrementa hasta el 6%. Por tanto, al igual que en España, existe una cuota determinada reservada a personas con discapacidad, pero en dicha cuota no se establece una reserva específica para la discapacidad intelectual.

Se debe realizar una evaluación previa de los puestos que pueden ser ocupados por las personas con discapacidad y qué habilidades y competencias son necesarias para el desempeño (§ 81 SGB).

25 Nos referimos exclusivamente al Estado, no a los territorios que lo componen (*länder*).

26 <<http://www.gesetze-im-internet.de>>.



3.2. INVITACIÓN DIRECTA POR EL SECTOR PÚBLICO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con lo previsto en el SGB (§ 82), la Agencia Federal de Empleo puede invitar directamente a personas con discapacidad a realizar entrevistas personales para el acceso al empleo público, en función de sus competencias y habilidades. Esta previsión permite que puedan participar aquellas personas con discapacidad que estén más preparadas para ocupar determinados puestos de trabajo.

3.3. ACUERDO DE INTEGRACIÓN

Según lo dispuesto en el SGB (§ 83), la Agencia Federal de Empleo firmará con la persona con discapacidad que haya sido seleccionada un acuerdo de integración en el que se establecerán la carrera y el ascenso dentro del sector público.





VIII. LAS CLÁUSULAS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

La nueva Directiva de la Unión Europea sobre contratación pública, 2014/24/UE, impulsa la adopción de medidas sociales, como la inclusión de las personas con discapacidad, en las fases de preparación y ejecución de los contratos públicos.

Recientemente, el Programa Nacional de Reformas para el año 2014 recoge la necesidad de luchar contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis promoviendo la inclusión social (página 80):

Asimismo, se seguirán desarrollando actuaciones dirigidas a colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo. En el caso de las personas con discapacidad, estas actuaciones se enmarcan en el Plan de Acción de la Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020 (CSR 6.4). Las medidas enmarcadas en este Plan de Acción se verán complementadas por:

- *El refuerzo de la reserva de un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad, estableciendo su cumplimiento como requisito imprescindible para la adjudicación de contratos y el acceso a subvenciones públicas (AGS 4.2.10).*
- *El fomento del papel desempeñado por los Centros Especiales de Empleo que ocupan a personas con discapacidad, estableciendo una reserva en la contratación pública en favor de estos centros y resolviendo los problemas que se plantean en la sucesión de contratos en que intervienen dichos centros (AGS 4.2.11).*

Para ello se prevé la modificación de diferentes instrumentos normativos (página 209), entre ellos el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público; la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y la normativa laboral en materia de sucesión de empresas y contratos.

Por su parte, en el apartado 6.6.38 de la Estrategia Española de Responsabilidad Social, aprobada el 16 de julio de 2014 por el Pleno del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social de las Empresas (Cerse), se insiste en la necesidad de fomentar la incorporación de criterios



sociales, ambientales, de derechos humanos y éticos en las licitaciones y adquisiciones públicas, vinculados al objeto del contrato.

El objetivo es que en todos los niveles de la Administración Pública se conozcan y aprovechen todas las posibilidades que ofrece el marco jurídico actual, tanto nacional como internacional, sobre contratación pública, y se promuevan criterios que incluyan aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno, vinculados al objeto del contrato.

Se trata de implicar a las Administraciones Públicas en la extensión de las prácticas de RSE a sus proveedores.

En la actualidad, el vigente Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP), admite en su artículo 150 la posibilidad de que los órganos de contratación utilicen criterios sociales de valoración de las ofertas, prevé en su disposición adicional cuarta del TRLCSP medidas para la “contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro” y contempla, asimismo, la posibilidad de establecer condiciones especiales de ejecución del contrato y la reserva (prevista en la disposición adicional quinta) de la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo o la reserva de su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70% de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

Deben ser destacadas en este punto las iniciativas autonómicas (Gobierno de Navarra, Junta de Castilla y León y Junta de Extremadura), que establecen un mínimo de un 6% de reserva del importe de los contratos adjudicados. Prevén, así, que sus entidades públicas deberán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro y Centros de Inserción Sociolaboral, o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría



de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. El importe de los contratos reservados será un 6% como mínimo del importe de los contratos adjudicados, dentro de las listas de actividades reservadas, en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

En la práctica parece observarse una cierta resistencia por parte de los órganos administrativos y sus agentes a aplicar las previsiones indicadas. Esto puede obedecer, en alguna medida, al incremento del trabajo de gestión que la observancia estricta de lo establecido en las normas sobre cláusulas sociales impone a los órganos de contratación, ya que tienen que verificar el cumplimiento de requisitos, al preparar y adjudicar los contratos, que no figuraban en la legislación precedente.

En este sentido, la acreditación del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42.1 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2% de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores o medidas alternativas) no constituye una cláusula social propiamente dicha, sino un imperativo legal que no puede ser obviado al formular los pliegos ni al examinar la documentación aportada por las empresas. Se trata de un requisito para contratar que es “imperativo y no dispensable”, y que puede encuadrarse en la verificación de la solvencia técnica o profesional del contratista (art. 62 TRLCSP).

El artículo 115 del TRLCSP establece en el apartado 2 que “en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán los pactos y condiciones definidores de los derechos y obligaciones de las partes del contrato y las demás menciones requeridas por esta ley y sus normas de desarrollo”.

En desarrollo de tal previsión, los órganos de contratación deben comprobar obligatoriamente en todos los procesos de contratación que desarrollen que los licitadores que tengan una plantilla de 50 o más trabajadores y estén sujetos a la obligación de reservar puestos de trabajo



para personas con discapacidad (de acuerdo con el artículo 4.1 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social) cumplen con la obligación de tener contratados trabajadores con discapacidad en un 2%, al menos, de la plantilla de la empresa o, en su defecto, han adoptado medidas alternativas en los términos establecidos por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Para acreditar la observancia de estas obligaciones de los licitadores, se requiere que los órganos de contratación incluyan en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la correspondiente cláusula, exigiendo a los licitadores en el momento de sus proposiciones una declaración responsable en la que manifiesten que cumplen con dichas obligaciones o que, por emplear un número inferior a 50 trabajadores, se encuentran legalmente exentos de su cumplimiento.

Tal exigencia se acomoda, por otra parte, a la legislación general de procedimiento administrativo:

- ▲ El artículo 71 bis de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, regula las declaraciones responsables y comunicaciones previas. El apartado 1 define la declaración responsable como “el documento suscrito por un interesado en el que manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder al reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio”. Añade el precepto que “los requisitos a que se refiere el párrafo anterior deberán estar recogidos de manera expresa, clara y precisa en la correspondiente declaración responsable”.
- ▲ Esta fórmula de la declaración responsable es de pertinente utilización para justificar ante los órganos de contratación el cumplimiento de los requisitos exigidos para participar en una licitación por el



pliego de condiciones, si no se han establecido otras formas distintas de acreditación.

- ▲ La declaración responsable es la fórmula menos restrictiva de los derechos del empresario que quiere participar en una licitación abierta para ser adjudicatario de un contrato del sector público (artículo 30 bis de la LRJAP).
- ▲ La inexactitud, falsedad u omisión de carácter esencial en cualquier dato, manifestación de documento que se acompañe o incorpore a una declaración responsable o a una declaración previa, o la no presentación de la declaración, determina la imposibilidad de continuar en el ejercicio del derecho o actividad afectada, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar (artículo 71 bis.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre).
- ▲ Los órganos de contratación quedan facultados por la legislación de régimen jurídico de las Administraciones Públicas para “comprobar, verificar, investigar e inspeccionar los hechos, actos, elementos, actividades, estimaciones y demás circunstancias que se produzcan”, en relación con el cumplimiento de los requisitos acreditados por el interesado (artículo 39 bis.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificado por la Ley 25/2009).
- ▲ La no acreditación de las circunstancias concernientes al cumplimiento de la legislación en materia de discapacidad, particularmente en su proyección sobre el empleo, determina la exclusión de la licitación, por incumplimiento de las condiciones exigidas en el pliego de condiciones (artículos 25, 82, 115, 135, 145 y 146 TRLCSP).
- ▲ En el caso de que el incumplimiento de las exigencias a que nos estamos refiriendo fuera sobrevenido, será de aplicación lo establecido en el artículo 223 TRLCSP que, entre otras, establece como causas de resolución del contrato el incumplimiento de “obligaciones contractuales esenciales, calificadas como tales en los pliegos o en el contrato” (párrafo g).

Finalmente, también se aprecia una cierta tendencia a interpretar de un modo excesivamente formalista la normativa reguladora de la preparación y adjudicación de los contratos, desvinculándola completamente de los valores y principios a los que responde, que son la eliminación de toda discriminación y la realización de la igualdad de oportunidades.

Considerando que la única interpretación legítima de dicha normativa es la que se realiza a favor de la no discriminación, no aquella de la que resulta lo contrario, es necesario promover la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos que generen empleo de forma efectiva para las personas con discapacidad. En este sentido, existen iniciativas estatales y locales con manuales de buenas prácticas e instrucciones que se refieren a las condiciones de ejecución de los contratos, por las que un porcentaje del empleo que se genere como consecuencia de la ejecución de los contratos se debe reservar a las personas con discapacidad. Así, por ejemplo, el Decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de Barcelona, de 20 de noviembre de 2013, establece que un porcentaje de los trabajadores que ejecuten el contrato adjudicado sean personas con discapacidad o que alternativamente se contrate parte del presupuesto adjudicado con un centro especial de empleo.

IX. CONCLUSIONES



1. NUEVO PARADIGMA DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y los Estatutos de Autonomía reformados a partir de 2006, que han dedicado una importante atención a la protección y al estatus jurídico de las personas con discapacidad, han permitido alumbrar un cambio de paradigma en la protección y garantía de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, al plantear como objetivo principal la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad gocen de los derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

Se trata de un avance decisivo para el fomento, protección y plena realización de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad.

Concretamente, el artículo I de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que el propósito de la misma es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

El objetivo de la Convención no es crear nuevos derechos, sino identificar en la regulación de cada derecho las necesidades que deban ser garantizadas para lograr adaptar esos derechos al contexto específico de la discapacidad.



2. NECESIDAD DE UNA INTERPRETACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA CONFORME A LA CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS Y A LOS PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales del Derecho relativos a la discapacidad consagrados hoy tanto por la normativa internacional como nacional vigente están llamados a desarrollar una decisiva función interpretativa en la concreción de los derechos de las personas con discapacidad.

Por encima de todos ellos se encuentra el principio de igualdad y no discriminación. En este sentido, la Convención de Naciones Unidas no pretendió reconocer nuevos derechos, sino asegurar el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el ejercicio de cada uno de los derechos de las personas con discapacidad.

Declara así el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico, y obliga a las Administraciones Públicas (lo que tiene especial trascendencia en relación con el acceso al empleo público) a promover las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, la importante STC 10/2014, de 27 de enero, recuerda lo dispuesto por el artículo 14 de la Constitución Española (CE), que prohíbe “discriminación alguna” por “cualquier circunstancia o condición personal”, y por el artículo 49 CE, que, sin reconocer derechos fundamentales, sí ordena a los poderes públicos realizar una política de integración de personas con discapacidad, y que han de ser interpretados, en virtud del artículo 10.2 CE, a la luz de lo dispuesto en los tratados internacionales que España haya firmado sobre la materia.

También el Plan de Acción sobre la Estrategia de Discapacidad, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 2014, plantea entre sus objetivos la priorización de la igualdad y la erradicación de la discriminación.



El derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad exige, para su garantía y efectividad, el respeto de los principios de vida independiente, dignidad y autonomía individual, participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad y en materia laboral, respeto por la diferencia, accesibilidad universal y diseño para todos, así como el de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

3. VALIDEZ CONSTITUCIONAL DEL CUPO DE RESERVA

Entre las medidas positivas para evitar la discriminación inicial que la discapacidad provoca en el acceso a la función pública, en España se ha optado por el cupo de reserva, tanto por el legislador estatal como por el autonómico. Los artículos 9.2 y 49 de la CE consagran esta opción.

El acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial de 13 de mayo de 2014²⁷ admite el acceso de una persona con ceguera total a la carrera judicial si supera el proceso selectivo correspondiente. El acuerdo, adoptado por unanimidad, señala que deberá desempeñar sus funciones en puestos compatibles o adaptados a sus capacidades y aplica tanto el artículo 49 CE como el artículo 301.8 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), que dispone que en las convocatorias para el ingreso en la carrera judicial se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.

El establecimiento de condiciones de discriminación positiva para la inserción laboral en el sector público de las personas con discapacidad ha sido considerado por el Tribunal Constitucional (TC) compatible con los principios de mérito y capacidad para el desempeño de las funciones públicas.

27 Véase la web del CGPJ (consultada el 19 de mayo de 2014): <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/En_Portada/El_CGPJ_abre_a_los_invidentes_la_posibilidad_de_ejercer_como_jueces>.



La jurisprudencia del TC ha interpretado de forma flexible y abierta la igualdad formal del artículo 14, haciéndola compatible con la igualdad real y efectiva del artículo 9.2 CE, lo que le ha llevado a admitir la validez constitucional de las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con las personas con discapacidad.

4. LA REALIDAD DEL ACCESO E INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Se ha podido comprobar una gran disparidad en la materia entre las diferentes Comunidades analizadas, si bien no existen razones objetivas que justifiquen esta situación. Mientras algunas cumplen sobradamente los cupos de reserva establecidos, tanto el general como el específico, otras no llegan. Es necesario, en este sentido, lograr una mayor armonización en las diferentes Comunidades Autónomas para garantizar la igualdad en el acceso en todo el territorio nacional.

5. LA SITUACIÓN DE LA INCLUSIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

Del análisis de la situación en los diferentes Estados miembros de la Unión Europea estudiados (Alemania, Dinamarca, Portugal, Eslovenia, Reino Unido y Malta), cabe concluir que nuestro país es de los mejor situados en el *ranking* del acceso e inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público (por detrás de Reino Unido y Alemania, junto con Portugal), sobre todo en lo que se refiere a personas con discapacidad intelectual. No obstante, se debe seguir avanzando hasta alcanzar unos niveles mayores de inclusión.

A la vista del análisis de los sistemas comparados, nuestro país puede adoptar ciertas medidas positivas que se llevan a cabo en otros Estados miembros y que podrían servir para mejorar el actual sistema:



- ▲ Mejora de las estadísticas relacionadas con los empleados públicos con discapacidad. En este sentido, el Reino Unido es un ejemplo paradigmático.
- ▲ Tomando de nuevo el ejemplo del Reino Unido, sería muy positivo realizar campañas de formación y concienciación dirigidas a los empleados públicos que no tienen discapacidad. De esta manera se podría conseguir una mayor implicación de estos respecto a los discapacitados, para que puedan servirles de apoyo y ejemplo.
- ▲ Realización de un seguimiento individualizado de la personas con discapacidad que han decidido optar por un empleo público o presentarse a una prueba selectiva. En este sentido, tal y como se hace en Alemania, sería conveniente valorar individualmente a cada candidato para, en función de sus circunstancias específicas, encauzarle a las pruebas selectivas y los puestos de trabajo a los que mejor se vaya a adaptar.
- ▲ En relación con la evaluación del desempeño y la carrera administrativa de las personas con discapacidad, resulta especialmente interesante el ejemplo alemán. Tal y como ya se ha indicado, la Administración alemana firma un acuerdo de integración con el empleado público con discapacidad correspondiente, en el que se establece la progresión en la carrera administrativa, así como los diferentes medios de evaluación del desempeño.



X. PROPUESTAS



Como consecuencia del análisis realizado a lo largo del documento del *Libro blanco* sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad, a modo de resumen se muestran a continuación las siguientes propuestas para la reflexión.

- ▲ Propuestas de carácter general.
- ▲ Propuestas relativas al acceso de las personas con discapacidad al empleo público y al ejercicio de su cargo por parte de los funcionarios con discapacidad.
- ▲ Otras propuestas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad desde la Administración Pública.

A. PROPUESTAS DE CARÁCTER GENERAL

1. REVISIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Tanto la Convención de Naciones Unidas como el Derecho de la Unión Europea y el Derecho español consagran una definición amplia de persona con discapacidad y reconocen un modelo social de discapacidad que ha superado el modelo médico y que exige un enfoque integral del estatuto jurídico de las personas con discapacidad.

El texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, señala en su artículo 4.1 que “son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Pero la limitación, tanto en esta norma como en la legislación autonómica, en la consideración de personas con discapacidad a aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% puede resultar contraria al amplio enfoque que adopta la Convención de



la ONU. Por ello, la doctrina ha planteado la necesidad de que se distinga en materia de derechos de las personas con discapacidad entre los derechos “antidiscriminatorios”, respecto de los cuales la condición de discapacidad debería ser lo más amplia y flexible posible, y los derechos ligados a prestaciones sociales, que sí podrían ser objeto de mayores limitaciones.

En este sentido, debe ser destacada la definición de discapacidad en la Ley de Igualdad inglesa de 2010, que considera persona con discapacidad a “quien presenta un impedimento físico o mental que tiene a ‘largo plazo’ un efecto negativo ‘sustancial’ que afecta a su capacidad para realizar las actividades diarias normales”.

2. ADAPTACIÓN REGLAMENTARIA A LA NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 59 DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Resulta imprescindible adaptar la regulación reglamentaria actual a la nueva redacción dada al artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) por el artículo II de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por la que se incrementa el cupo de reserva del 5 al 7%, con una reserva específica del 2% de dichas plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual.

3. NUEVO REGLAMENTO

Pero la reforma que se propone no debería limitarse a dicha modificación, sino que debería ser más profunda. En este sentido, planteamos la necesidad de revisar no solo el acceso, sino también la provisión y la carrera administrativa de las personas con discapacidad. Sin esa visión integral, cualquier reforma será parcial e incompleta. De ahí que consideremos necesario aprovechar la reforma reglamentaria derivada de la nueva redacción del artículo 59 del EBEP para incluir novedades de mayor calado encaminadas a alcanzar unas mayores cuotas de integración de las personas con discapacidad en el empleo público.



Este objetivo exigiría, según entendemos, la redacción de un nuevo reglamento y no una simple modificación del vigente.

4. PUBLICIDAD DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Una de las medidas necesarias para incrementar el número de personas con discapacidad en los procesos selectivos para el acceso al empleo público es dar mayor publicidad a dichos procesos. Cuanta mayor difusión, mayor será el número de candidaturas. Es necesario asegurarse de que estas campañas lleguen a las mujeres con discapacidad, ya que estas sufren una situación de mayor aislamiento. Así se dará mejor cumplimiento a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Una de las primeras barreras que deben superar las personas con discapacidad es el propio conocimiento de la existencia de cupos de reserva en los procesos selectivos. Para ello, no es suficiente con la publicación de la Oferta de Empleo Público en el correspondiente Boletín o Diario Oficial, sino que deberían realizarse campañas de publicidad y difusión institucionales accesibles, para poner en conocimiento de toda la sociedad la existencia de estos cupos de reserva.

De esta manera, las campañas de publicidad y difusión cumplirían dos objetivos fundamentales: por un lado, poner en conocimiento de las personas con discapacidad y sus familiares la existencia de cupos de reserva; por otro, dar a conocer a toda la sociedad la situación de las personas con discapacidad y las dificultades para su incorporación al mundo laboral, lo que justifica estas medidas de discriminación positiva. Se trata, en definitiva, de lograr, al mismo tiempo, mayor concienciación social.

5. NECESIDAD DE LLEVAR A CABO AJUSTES RAZONABLES Y EFECTIVOS

Una de las claves de todo el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público es la necesidad de llevar a cabo los ajustes razonables y efectivos de tiempo y medios, tanto en las pruebas



selectivas como en los puestos donde los empleados públicos con discapacidad van a desempeñar sus funciones.

Los ajustes de tiempo y medios en los procesos selectivos permiten a las personas con discapacidad presentarse en igualdad de condiciones a las correspondientes pruebas. Dichos ajustes, para que puedan llevarse a cabo en el momento de la realización de las pruebas, han de solicitarse por el aspirante con discapacidad con suficiente antelación para evitar incidencias. El momento adecuado puede ser la presentación de la propia solicitud de participación en el proceso, de manera que la Administración responsable pueda realizar dichos ajustes de manera efectiva.

Una vez superado el proceso selectivo, el empleado público con discapacidad tiene derecho, asimismo, a solicitar un ajuste en el puesto de trabajo donde vaya a ser destinado, en función de la naturaleza de su discapacidad. Dichos ajustes deberán ser solicitados con suficiente antelación para que puedan realizarse de manera efectiva.

Los ajustes deben ser efectivos, de manera que permitan al empleado público desempeñar adecuadamente su trabajo. Pero también han de ser razonables, es decir, que no supongan un coste excesivo para las Administraciones correspondientes.

Para que estos ajustes se desarrollen de manera efectiva, es necesario que exista un órgano que vele por su cumplimiento, esto es, atribuir a determinados servicios de las organizaciones públicas la función o responsabilidad de delegado para las personas con discapacidad que garantice que todos aquellos ajustes razonables que estas soliciten, tanto en los procesos selectivos como en los puestos de trabajo, se lleven a cabo de manera real y efectiva. No se requiere crear nuevos puestos, y la Administración no tiene por qué incrementar sus recursos, pues un adecuado cambio cultural basta para abordar cambios de estas características.



6. PREPARACIÓN DE OPOSICIONES Y PROCESOS SELECTIVOS

En tanto en cuanto no se aborde un nuevo modelo de acceso a la función pública basado en competencias profesionales, consideramos de enorme importancia la adaptación y flexibilidad de quienes desempeñan tareas de preparación de procesos selectivos. En este sentido, hay que tener en cuenta el tipo de discapacidad que tiene la persona concreta para adaptar la preparación a sus circunstancias personales. Así, si hablamos de personas con discapacidad física, la adaptación de medios y personas para su preparación debe ser, en principio, menor. Bastará, tal vez, con eliminar las posibles barreras de accesibilidad que puedan existir, pero, en principio, la preparación no tiene por qué ser diferente respecto a las personas sin discapacidad.

Por el contrario, en el caso de una discapacidad sensorial, tanto los temarios como los “preparadores” deberán adaptarse a dichas circunstancias, teniendo en cuenta las adaptaciones (técnicas, materiales y/o humanas) necesarias para garantizar la accesibilidad en igualdad de condiciones a todas las personas con discapacidad y, en mayor medida, cuando hablamos de personas con discapacidad intelectual.

Asimismo, deberán potenciarse los servicios de orientación y asesoramiento a las personas con discapacidad en orden a perfilar las competencias y habilidades necesarias, en función del tipo de discapacidad, para acceder a la función pública y desempeñar las tareas más adecuadas a sus capacidades.

En conclusión, adaptación desde el momento de la preparación de los procesos de acceso y flexibilidad de los sistemas de preparación u orientación. Principios que han de estar presentes desde el momento en que una persona con discapacidad toma la decisión de optar a una de las plazas reservadas en las diferentes Administraciones Públicas.



7. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: VALORACIÓN DE MÉRITO Y CAPACIDAD/VALORACIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS

El apoyo de las medidas que promuevan la igualdad material de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todas las organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas. Es necesario que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad regulen todos los ámbitos, evitando estructuras y actuaciones segregadoras que postergan a las personas con discapacidad de la vida social y laboral, todo ello con el objetivo último de que puedan ser partícipes de una vida en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

En este sentido:

- ▲ El modelo de acceso debiera basarse en la valoración de las competencias y habilidades profesionales, y no en un sistema de valoración de conocimientos memorísticos. Un sistema educativo basado en la formación por competencias y en resultados de aprendizaje, en la formación en habilidades transversales y de formación integral no puede luego romperse en el acceso a la profesión que tiene por objeto fundamental garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos y la cohesión social. La Administración debe reflejar la pluralidad y la diversidad de la sociedad a la que sirve y, garantizando el principio de igualdad (tratar igual lo que es igual, y desigual lo que es desigual), debe conseguir atraer el talento de la sociedad, esté donde esté. Se advierte una clara tendencia de los jóvenes españoles a rechazar un proyecto laboral y vital basado en la permanencia en el empleo público, entre otros motivos por su escaso atractivo innovador. No puede mantenerse esa brecha cultural entre la Administración y la sociedad.
- ▲ Las previsiones legales deben reducir la brecha de desigualdad y garantizar la igualdad de oportunidades. La convocatoria para personas con discapacidad intelectual ya citada así lo atestigua. En este sentido,



las personas con discapacidad intelectual y que presentan en general dificultades de aprendizaje cognitivo no pueden realizar las mismas pruebas que los demás. No es suficiente hablar de simples adaptaciones de tiempos y medios.

- ▲ La adecuada formación de los tribunales en materia de discapacidad y diversidad. Los órganos colegiados de selección han sido capaces de alcanzar niveles de paridad entre mujeres y hombres realmente destacables, pero su formación en materia de discapacidad y diversidad, y la presencia en ellos de personas con discapacidad, es una asignatura pendiente. Difícilmente puede contar el órgano de selección con los conocimientos, la perspectiva y la sensibilidad adecuados sin la presencia justa y adecuada de personas con discapacidad. La Administración debe establecer guías formativas, pautas de comportamiento y modelos de participación para sus órganos de selección, destinados a concienciar, formar y sensibilizar sobre las diversas necesidades, dificultades, barreras y características de las discapacidades.
- ▲ En relación con el empleo con apoyo, su potenciación debe ser un objetivo fundamental de los próximos años. Debe subrayarse, asimismo, que una mera adaptación del puesto de trabajo es insuficiente para que una persona con discapacidad pueda realizar su labor de una manera eficaz y segura. Es de vital importancia que se destine a estas personas a la realización de tareas ligadas íntimamente a sus competencias profesionales y donde estas puedan desarrollar plenamente su talento.

Por lo tanto, el reto consiste en lograr los mayores índices de igualdad material y aspirar a que cada candidato sea evaluado teniendo en cuenta sus competencias y sus peculiaridades físicas e intelectuales derivadas de su condición de discapacidad. Así, la manera de examinar no tiene por qué ser igual para todos.

8. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. EL APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. FORMACIÓN DEL PERSONAL

El apoyo en el empleo de las personas con discapacidad debe realizarse a lo largo de toda su vida profesional, no solo en el momento en



que decide presentarse a un proceso selectivo para acceder al empleo público, sino antes incluso. De esta forma, el personal de apoyo podrá ayudar a decidir a la persona con discapacidad si el empleo público es la mejor opción para su desarrollo profesional o si existen otras opciones que se ajusten mejor a sus competencias y habilidades.

En este sentido, planteamos tres posibles funciones de apoyo que podrían ayudar a la persona con discapacidad a lo largo de toda su carrera:

8.1. ASESOR LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Esta figura debe ser general y asesorar también a las personas con discapacidad sobre los puestos de trabajos existentes en el sector público y en el sector privado, itinerarios profesionales más adecuados a sus competencias y habilidades.

8.2. DELEGADO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Esta función está pensada para supervisar el cumplimiento de la normativa sobre igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en las diferentes Administraciones Públicas. Desde el momento en que se convocan los procesos selectivos, el delegado velará por que se realicen los ajustes de medios y tiempos que se hayan solicitado por las personas con discapacidad y para que no se produzca ningún tipo de discriminación. Además, al tratarse de una función asignada a un puesto de manera no exclusiva, sino asociada a otras funciones de la gestión de recursos humanos, puede resultar especialmente sencilla su puesta en marcha y aplicación.

Por otro lado, una vez se hayan celebrado las pruebas, el delegado garantizará que los puestos correspondientes han sido adaptados a las necesidades de los nuevos empleados públicos con discapacidad. Asimismo, establecerá todas las medidas que se consideren necesarias para evitar que se produzcan situaciones de discriminación o acoso laboral a las personas con discapacidad.



8.3. ESTABLECIMIENTO DE UN PROGRAMA DE ACOGIDA QUE CONTEMPLE LA SINGULARIDAD EN LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL PUESTO DE TRABAJO

Se recomienda la elaboración de un programa de acogida que contemple la particularidad que pueda darse por la incorporación al nuevo puesto de trabajo de la persona con discapacidad, de forma que esta sea lo más cómoda posible tanto para el nuevo empleado como para el resto de compañeros, evitando situaciones de estrés, inseguridad, frustración, etc.

Por otro lado, es muy recomendable realizar acciones formativas dirigidas a los empleados públicos sobre la inclusión de personas con discapacidad. De esta manera, se estará concienciando al personal sobre la necesidad de inclusión de este colectivo y, además, se les estará formando, en su caso, para que puedan servir de apoyo a las personas con discapacidad que ya sean empleados públicos. Debemos continuar con la tarea de concienciación para que el personal de las Administraciones Públicas conozca la realidad y las necesidades de las personas con discapacidad, cómo estas cuentan con competencias y habilidades muy positivas para la organización y, por otro lado, que, en ocasiones, requieren que se habiliten determinadas facilidades de acceso al puesto de trabajo para evitar discriminaciones basadas en su propia discapacidad, e incluso el acoso.

En el marco de la cultura organizacional es muy conveniente informar al personal de que las personas con discapacidad poseen los méritos y capacidades adecuados para ocupar su puesto, y que han participado, como ellos, en un proceso selectivo. Pero también que pueden requerir de apoyos que les puede aportar el propio personal.

En cuanto al personal que forme parte de los órganos de selección, tal y como se ha expuesto anteriormente, es preciso acabar con la infrarrepresentación de las personas con discapacidad en dichos órganos. Deben adoptarse medidas tendentes a la formación y concienciación, pero también medidas que eviten la discriminación soterrada que en ocasiones se produce, fruto del desconocimiento, el temor o la pura y simple ausencia de humanidad. Deberá regularse la presencia de personas con discapacidad en los tribunales juzgadores.



9. MEDIDAS EFECTIVAS CONTRA EL ACOSO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Uno de los casos más graves en que puede encontrarse una persona con discapacidad es el de verse sometida a verdaderas situaciones de acoso en el desempeño de sus funciones y el desarrollo de su trabajo en las Administraciones Públicas. Se trata de casos que no siempre se desvelan, pero que desgraciadamente pueden llegar a ser más numerosos de lo que en principio podría imaginarse.

Frente a tales situaciones, es imprescindible adoptar medidas de concienciación respecto al trabajo desarrollado por las personas con discapacidad, pero también incluir específicamente tales conductas de acoso en el marco del derecho sancionador de los empleados públicos. Es muy importante el papel que puede desempeñar el delegado para las personas con discapacidad, en su acción propositiva en relación con estos casos: formación a los compañeros sobre el acoso laboral, intervención en situaciones que, sin ser consideradas como acoso laboral, sí bordean dicha calificación, situaciones previas de malestar para evitar su degradación, etc. Por último, sería conveniente reforzar la tipificación como infracción muy grave de la falta de consideración o la comisión de conductas que puedan ser constitutivas de acoso en relación con los empleados públicos con discapacidad. No se considera suficiente la referencia genérica a la discriminación o el acoso por razón de discapacidad que recoge como falta muy grave el artículo 95.2.b) del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, ni tampoco el derecho que recoge el artículo 63 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado.

10. DISCAPACIDAD, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Llama la atención que no se haga ninguna referencia a las personas con discapacidad cuando se regula en el Estatuto Básico del Empleado Público



el régimen de los derechos de negociación y participación. Esta ausencia es una clara manifestación de la falta de concienciación sobre esta cuestión en el seno de las Administraciones Públicas.

Se considera imprescindible superar cuanto antes esta situación. Por ello, se propone, por un lado, que lo referente a personas con discapacidad (por ejemplo, condiciones de trabajo, evaluación del desempeño, criterios generales sobre ofertas de empleo público, etc.) se incluya como materia objeto de negociación en el artículo 37 del EBEP.

Por otra parte, no se comprende que el artículo 39 no prevea la participación de personas con discapacidad en los órganos de representación en función del número de funcionarios de la Unidad Electoral correspondiente. Se trata de una laguna que debiera solventarse de manera inmediata.

11. SISTEMA DE INDICADORES E INFORME BALANCE ANUAL

La previsión del artículo 13 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en relación a los sistemas de indicadores y el informe balance anual nos parece muy adecuada, puesto que es una forma de cumplir con la debida transparencia en este ámbito concreto, tal y como exige la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (artículos 5 a 11). Se propone que dichos indicadores e informes se publiquen y divulguen por los medios más eficaces. Asimismo, dichos indicadores deberán informar, entre otros, sobre:

- ▲ Cumplimiento del cupo de reserva, desagregado también por cuerpos y grupos, discapacidad y género.
- ▲ Adaptaciones realizadas en el proceso selectivo y en el puesto de trabajo.
- ▲ Acciones de difusión, concienciación y formación realizadas.
- ▲ Absentismo, etc.

B. PROPUESTAS RELATIVAS AL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO Y AL EJERCICIO DE SU CARGO POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS CON DISCAPACIDAD

1. ADAPTACIÓN A LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO. UTILIZACIÓN DE DECLARACIONES RESPONSABLES

Una de las principales cuestiones que han de tenerse en cuenta para favorecer la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad es la relativa al fomento del uso de las tecnologías de la información y del conocimiento. En este sentido, y de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, debería simplificarse el procedimiento a través del cual las personas con discapacidad presentan las solicitudes de participación en los procesos selectivos, habilitando la posibilidad de hacerlo a través de medios electrónicos, con la opción de acreditar, por esta misma vía, su condición de persona con discapacidad, y asegurando en todo caso que estas vías sean accesibles para las personas con discapacidad.

En este sentido, asumimos los contenidos de la “Tecla 7. Accesibilidad cognitiva”, de la obra *Administración 2032: teclas para transformar la Administración Pública española*.

A tal efecto, sería útil contar con una base de datos de personas con discapacidad para que estas no tuvieran que acreditar dicha condición en todos los procedimientos a los que se presentan, sino que la Administración competente pudiera consultar dicha base para comprobar si la persona que se presenta como persona con discapacidad realmente lo es, y qué tipo de discapacidad tiene (física, sensorial o intelectual), habida cuenta de que dicha información es relevante. De acuerdo con lo anterior, se podría hacer uso de declaraciones responsables, tal y como recoge el artículo 71.bis.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo

Común²⁸, para que las personas con discapacidad manifestaran, bajo su responsabilidad, que realmente tienen esa condición. Y en el mismo documento se podría recoger un pie de página donde la persona con discapacidad autorizara a la Administración competente para que verificara dicha circunstancia en la correspondiente base de datos. De esta manera, se estaría facilitando la tramitación y reduciendo, a su vez, los documentos que han de presentar. Se eliminaría, asimismo, el problema relativo a la rápida caducidad de los certificados de discapacidad que tienen que presentar las personas con discapacidad cada vez que quieren acceder a un proceso selectivo. Teniendo en cuenta, claro está, que dicha base de datos se ha de mantener constantemente actualizada y con información correcta. No obstante, y puesto que estamos ante datos personales especialmente sensibles, habrá que respetar lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y su reglamento de desarrollo.

Deben sondearse todas las posibilidades que la tecnología accesible ofrece para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos en general y de quienes tienen una discapacidad, en particular.

2. MÁS ALLÁ DE LA CUOTA DE ACCESO. LA CUOTA DE ACCESO COMO MEDIDA NECESARIA PERO INSUFICIENTE

El establecimiento de cuotas de acceso ha sido, y sigue siendo, el principal instrumento con el que se ha avanzado, en nuestro país, en el acceso e inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público. Consideramos necesario, por tanto, mantener dicho sistema.

28 Según el artículo 71.bis.I de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se ha de entender por declaración responsable el documento suscrito por un interesado en el que manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder al reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio.



Pero, dicho esto, es el momento de plantearse una revisión:

- ▲ En primer lugar, en el sentido de incrementar las cuotas. El 5% para discapacidad general, y el 2% para discapacidad intelectual para cada oferta de empleo público se ha mostrado como una reserva escasa si lo que se pretende es alcanzar el objetivo del 2% del total de efectivos en las Administraciones Públicas. Tras años de vigencia, no se ha conseguido, en términos generales, alcanzar dicho umbral. Ha llegado el momento de plantearse que los objetivos pretendidos no pueden alcanzarse exclusivamente por el carácter taumatúrgico de los pronunciamientos normativos. Asimismo, se plantea una reserva para mujeres con discapacidad.
- ▲ En segundo lugar, en la necesidad de establecer los cuerpos y escalas en los que se realiza dicha reserva. En este sentido, si observamos la oferta de empleo público para el año 2014, aprobada por el Real Decreto 228/2014, de 4 de abril, comprobamos que solo en algunos cuerpos de funcionarios se realiza la reserva general. En concreto, en aquellos en los que se ofertan más de 10 plazas (salvo en el cuerpo diplomático que, pese a ofertar 12 plazas, ninguna se reserva a personas con discapacidad). Sin embargo, en el resto de cuerpos, es decir, aquellos en los que se ofertan 10 o menos plazas, no hay reserva alguna. Este criterio automático de reserva solo en aquellos cuerpos en los que se ofertan más de 10 plazas no parece muy adecuado, pues se está restringiendo injustificadamente el acceso de personas con discapacidad en aquellos cuerpos en los que se ofrecen menos plazas.
- ▲ Por último, la revisión debe ir encaminada a cambiar los criterios de distribución de plazas reservadas para las personas con discapacidad intelectual. De la última oferta de empleo, a fecha de emisión del presente documento a la que ya nos hemos referido, se desprende que no se reservan plazas de funcionarios de carrera para personas con discapacidad intelectual. Todas las plazas reservadas a este colectivo se concentran en personal laboral de convenio único. Entendemos que no hay razones que justifiquen dicha medida. La reserva debe realizarse no solo para ocupar puestos de personal laboral, sino también de funcionario de carrera. Y, además, en los diferentes cuerpos y escalas. Si una persona con discapacidad intelectual cumple los requisitos para el acceso a un cuerpo determinado (titulación, edad, capacidad funcional,



etc.), y tiene las competencias y habilidades necesarias, no hay razón alguna que impida la reserva de plaza en los mismos términos que se hace para la discapacidad general.

3. FIJAR UN PLAZO PARA ALCANZAR EL PORCENTAJE DEL 2% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE LOS EFECTIVOS TOTALES EN CADA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El objetivo fundamental del sistema de cuotas recogido en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) es alcanzar, progresivamente, el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública teniendo en cuenta criterios de representación paritaria por género.

Como ya se ha señalado, dicho porcentaje, en términos generales, no se ha alcanzado. Amén de actuar en otras dimensiones y no fiar el cumplimiento del objetivo a la mera declaración normativa, es necesario reforzar la previsión legal estableciendo un plazo para alcanzar dicho objetivo.

Para que el objetivo señalado en la ley sea eficaz, es necesario, por tanto, fijar un plazo máximo para alcanzar ese 2% de efectivos totales. Así, consideramos que en el año 2020 todas las Administraciones Públicas deberían cumplir este objetivo. Aquellas que aún estén por debajo de ese porcentaje deberán desarrollar las correspondientes políticas de empleo público tendentes a aumentar la cuota de reserva para personas con discapacidad, general y específica.

4. LAS PLAZAS RESERVADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE NO HAYAN SIDO CUBIERTAS SE HAN DE MANTENER PARA FUTURAS CONVOCATORIAS

Este es uno de los grandes avances en la materia y sobre el que no se puede dar marcha atrás, pues estaríamos ante una penosa involución del sistema que en nada beneficiaría a las personas con discapacidad. Por ello, estimamos que se debe mantener la actual regulación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso



al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en cuyo artículo 3.2 se establece que “si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del 3% de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%”. Es decir, si las plazas ofertadas en el cupo de reserva no son cubiertas, estas se acumulan a la oferta siguiente, incrementando el número de plazas reservadas a personas con discapacidad.

Esta previsión es absolutamente coherente con el actual sistema de acceso al empleo público de las personas con discapacidad que pretende equilibrar las medidas de discriminación positiva con los principios de mérito y capacidad.

Por tanto, consideramos esencial mantener esta previsión. E incluso, en la medida en que ello sea posible, extenderla a la promoción interna. Y es que si se reservan determinados puestos en procedimiento de promoción interna para personas con discapacidad, lo lógico será reservarlos, si quedan desierto, para futuras convocatorias. El actual reglamento nada dice al respecto, pero estimamos que, de reformarse, dicha previsión debería incluirse.

En conclusión, no solo consideramos imprescindible mantener la acumulación de plazas no cubiertas para ofertas posteriores en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, sino que proponemos ampliar dicha posibilidad a los procesos de promoción interna. De esta forma, todas aquellas plazas reservadas que no se hayan cubierto por personas con discapacidad, tanto en procesos de acceso libre como de promoción interna, deberán ser acumuladas para procesos posteriores, incrementando así el número de plazas inicialmente reservadas. Lo consideramos una medida plenamente respetuosa con los principios constitucionales de mérito y capacidad, a la vez que supone un beneficio razonable para las personas con discapacidad.



5. AMPLIACIÓN DE LOS CUPOS DE RESERVA A OTROS EMPLEADOS PÚBLICOS

La actual regulación prevista, como ya hemos dicho, en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, establece cupos de reserva solo para funcionarios y personal temporal (artículo 6, sin especificar de qué tipo), al margen de la promoción interna.

Sin embargo, el concepto de empleado público al que se refiere el artículo 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, es más amplio, pues incluye a los funcionarios interinos y al personal laboral fijo o temporal²⁹. Así, entendemos que debería analizarse la posibilidad de establecer cupos de reserva para dichos empleados públicos.

No obstante, en relación con los funcionarios interinos, se ha de tener en cuenta la forma en que estos son seleccionados, pues, como es sabido, hay varias posibilidades.

Una de las opciones, que es la más utilizada por las diferentes Administraciones, supone la creación de “bolsas” de funcionarios interinos, nutridas con aquellos opositores que, sin haber conseguido plaza en el proceso selectivo correspondiente, han obtenido los mejores resultados. Dichas bolsas se establecen por el orden de calificación obtenida en las pruebas. En estos supuestos, la Administración va llamando a los candidatos correspondientes en función del orden establecido, según las necesidades que tengan de ocupar plazas por funcionarios interinos. En estos casos, de la misma forma que se crean “bolsas” para funcionarios interinos en el turno libre, se pueden crear para el cupo de reserva. Así, aquellos candidatos que se hayan presentado a una oposición por el cupo de reserva de personas con discapacidad sin haber obtenido plaza, pero que hayan obtenido un buen resultado, podrían optar a ocupar puestos de trabajo como funcionarios interinos cuando la Administración correspondiente requiera de dichos funcionarios al darse las circunstancias legales. Se estarán respetando de este modo los principios de mérito y capacidad, a la vez que se fomenta el acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

29 No se incluye al personal eventual por su naturaleza específica.



Otra de las opciones para la elección de funcionarios interinos, aunque algo menos utilizada, es la de realizar pruebas específicas para cubrir estos puestos de trabajo (mediante procedimientos ágiles que respeten los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad). En este caso, entendemos que se debería respetar el cupo de reserva establecido en el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL DESARROLLO Y CONTENIDO DE LAS PRUEBAS DE ACCESO. LA FORMACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Habida cuenta de que no existen, con carácter general, guías o protocolos de actuación para el acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público, se considera conveniente elaborar una guía de buenas prácticas que pueda servir como fundamento de actuación a todas las Administraciones Públicas. En este sentido, se considera necesario que en su elaboración participen todas las Administraciones, así como las organizaciones de la sociedad civil más representativas en esta materia.

No es necesario que esta guía tenga carácter normativo. Lo importante es que sea pública y esté a disposición de las diferentes Administraciones Públicas y de sus órganos de selección, a la hora de enfrentarse a procesos selectivos en los que participen personas con discapacidad.

La elaboración y aprobación de la guía puede servir como medio de reflexión sobre la existencia de diferentes barreras en el acceso e inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público. Reflexión que puede servir, a su vez, para avanzar en la realización de acciones y políticas de inclusión más eficaces. Esta guía contendrá una reflexión sobre las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad.

En relación con los órganos de selección, consideramos que sus miembros deben recibir la formación específica adecuada y suficiente sobre el acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público, de manera que puedan enfrentarse, con los medios e instrumentos adecuados, a las diferentes situaciones que en su caso surjan durante



los procesos selectivos en los que participen personas con discapacidad, contemplando la heterogeneidad y la diversidad existente entre las personas con discapacidad. En este sentido, la guía de buenas prácticas debería ponerse a disposición de todas aquellas personas que vayan a formar parte de un órgano de selección.

Por otro lado, se considera necesario (y remarcamos de nuevo la propuesta planteada en este libro) que en todos aquellos procesos selectivos en los que se haya fijado una cuota de reserva para personas con discapacidad, al menos uno de los miembros sea, a su vez, un empleado público con discapacidad.

7. ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS MODELOS DE PROCESOS DE SELECCIÓN

Respecto al desarrollo de los procesos selectivos, en general, podemos asegurar que la regulación actual nos parece adecuada (artículo 8 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, y artículo 59.2 del Estatuto Básico del Empleado Público). Estimamos que es necesario mantener el criterio relativo a la necesidad de realizar adaptaciones y ajustes razonables, es decir, que no sean desproporcionados al fin que se pretende alcanzar.

En nuestra opinión, sin embargo, debería redefinirse el siempre difícil equilibrio entre las medidas de acción positiva tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades y el compromiso con los principios constitucionales de mérito y capacidad. Efectivamente, el imprescindible respeto a los principios de mérito y capacidad no debe pasar, necesariamente, por establecer los mismos umbrales y las mismas pruebas de acceso (o provisión o promoción interna) a las personas con y sin discapacidad. En este sentido, debe señalarse que está suficientemente justificado un trato diferenciado, estableciendo notas de corte diferente³⁰ o configurando

30 En defensa del mantenimiento de notas de corte diferenciadas se puede consultar la sugerencia efectuada por el defensor del pueblo andaluz en la resolución de la queja n.º 09/6059, de 1 de octubre de 2010.

otras pruebas de acceso distintas, pero más adecuadas para las personas con discapacidad, por poner dos ejemplos.

Aquí radica la cuestión esencial. Establecer pruebas distintas, con notas de corte diferentes, tiempos adicionales y otras medidas de apoyo, no implica, cuando se trata de personas con discapacidad, una vulneración de los principios de mérito y capacidad. Todo lo contrario. Se trata de medidas plenamente justificadas que las Administraciones están obligadas a implementar para garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución española.

No obstante, y en relación, concretamente, al tema de las notas de corte diferenciadas, se trata de una cuestión que puede generar alguna incidencia en el seno de las diferentes Administraciones Públicas. Cuando aquí defendemos notas de corte diferenciadas, lo hacemos a todos los efectos, es decir, reconociendo, como hace el defensor de pueblo andaluz en su resolución de 1 de octubre de 2010, que la esencia del turno de reserva reside precisamente en la diferenciación, como también reconoce el Tribunal Constitucional en su sentencia de 3 de octubre de 1994. Se señala, además, en dicha resolución que el mecanismo de la reserva implica que personas con discapacidad con menos conocimientos o puntuación puedan acceder a las plazas con preferencia a otros aspirantes no discapacitados que hayan obtenido mayor puntuación. Reservado un cupo de plazas para su adjudicación entre los aspirantes discapacitados, la competencia ha de verificarse entre los aspirantes de cada grupo, sea la de los discapacitados mayor o menor.

Para garantizar la efectividad de la reserva de plazas podría proponerse una modificación del artículo 59 del EBEP por la cual los órganos de selección podrán, de forma justificada en función de las circunstancias concurrentes en cada prueba selectiva, determinar una nota de corte diferenciada para el cupo de personas con discapacidad. La razón de modificar el EBEP, y no simplemente el real decreto estatal, consiste en garantizar que la propuesta tenga el más amplio alcance administrativo.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, se hace imprescindible clarificar la redacción del artículo 3.3 del Real Decreto 2271/2004

en el sentido de evitar dudas en su interpretación en relación con la existencia de notas de corte diferenciadas, en línea con los argumentos expuestos anteriormente y en el sentido de favorecer el acceso y la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público.

Por último, quisiéramos invitar a la reflexión sobre la oportunidad y ventajas de considerar modelos de selección distintos, lo que ya ha sido comprobado. Las Administraciones españolas han realizado un importante esfuerzo para mejorar el acceso de las personas con discapacidad en el empleo público, pero el impacto no ha sido el que cabría esperar. El sistema actual no da más de sí, y las mejoras que puede asumir (que las hay) se encuentran con el muro propio del mantenimiento de un paradigma cultural y normativo cuyas bases son las que pueden y deben alterarse.

La propia Administración española es el reflejo mismo de lo afirmado. Se han dado pasos revolucionarios, como la Resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 14 de noviembre de 2011, fruto de un modo de entender las necesidades de las personas con discapacidad. Sin embargo, la Administración tiende a pensar que el modelo actual de selección puede ver comprometidos los principios de mérito y capacidad si se plantean convocatorias independientes o pruebas distintas en función del tipo de discapacidad. Ahora bien, ¿acaso existe un único modo de seleccionar? Y pensemos no solo en modelos comparados, sino en la propia Administración española, cuyos modelos de selección son muy variados, al contrario de lo que pueda pensarse. Jueces, profesores universitarios, fuerzas y cuerpos de seguridad, médicos, letrados... no siguen modelos de valoración de conocimientos únicamente. La cuestión, pues, sigue siendo si este modelo actual permite, en su evolución, conseguir la plena inclusión, o si el modelo debe reinterpretarse a la luz de la selección por competencias y a la luz de la pérdida de talento que el actual modelo nos propone.

El debate en torno a que las personas con determinadas discapacidades no pueden desempeñar funciones propias de determinados cuerpos es un debate erróneamente planteado. Sobre todo porque, de acuerdo con el concepto de discapacidad que este libro blanco plantea para la reflexión, todos, en algún momento de nuestra vida, lo seremos. Por ello, es preciso que nos replanteemos el modelo en su conjunto para perfeccionarlo.



Hemos visto cómo países de la Unión Europea cuentan con modelos distintos. Luego es viable (véase el epígrafe VII. “Análisis de casos de éxito en el derecho comparado: en particular, la inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad en el Reino Unido y Alemania”).

Hemos visto cómo la Administración General del Estado ha aprobado convocatorias independientes para personas con discapacidad intelectual, con indudable éxito. Por tanto, es viable (véase el epígrafe III. “Las personas con discapacidad y las Administraciones Públicas. Situación de las personas con discapacidad en el empleo público”).

Hemos visto cómo en nuestro país se puede seleccionar por competencias o por experiencia profesional. Conclusión: se puede hacer.

Admitir, pues, la diversidad aplicada de forma coherente a cada situación diferenciada redundará no solo en beneficio del acceso e inclusión de las personas con alguna discapacidad, sino de todas las personas en general.

8. IDEAS GENERALES Y PROPUESTAS DE MEJORA QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA EN UNA NUEVA NORMATIVA

A la vista de todo lo anterior, lo primero que se debe poner de manifiesto es que el Gobierno del Estado debería aprovechar la necesaria reforma reglamentaria en esta materia para realizar una modificación más en profundidad y mucho más ambiciosa de todo el sistema, teniendo en cuenta, en todo momento, los principios contenidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuya aplicación, en suma, no hace sino reforzar el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En este sentido, tal y como ya hemos señalado, se debería incluir a todos los empleados públicos a los que se refiere la Ley 7/2007, de 12 de abril, y no solo a unas categorías, excluyendo a otras³¹.

31 Con la excepción ya mencionada del personal eventual.



Por otro lado, debería ampliarse no solo al momento del acceso o provisión de puestos de trabajo, sino también a toda la carrera administrativa. La carrera profesional de las personas con discapacidad viene muy condicionada, especialmente, por la capacidad de la organización de adaptar los puestos de trabajo. La igualdad de oportunidades exige un esfuerzo que redunde en beneficio de las adaptaciones para permitir la mejora en el progreso profesional de dichas personas, que facilite su movilidad y su participación sin restricciones en concursos de méritos y en procedimientos de libre designación.

En definitiva, se debería regular esta materia de manera que se mejore la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público. Para ello, resulta imprescindible un mayor compromiso de los Gobiernos estatal, autonómico y local para alcanzar, en primer lugar, unas mayores cuotas de participación en los procesos selectivos. Esto se consigue dotando al sistema de un nuevo marco normativo, con un cambio en los criterios y en los paradigmas de actuación, con una mayor transparencia y publicidad, informando de las ofertas de empleo público y de las cuotas de reserva. Haciendo, en suma, una labor divulgativa entre este colectivo.

Por otro lado, las diferentes Administraciones Públicas deberían apoyarse más en las tecnologías de la información y de la comunicación, habida cuenta de que son unas herramientas de apoyo imprescindibles para que las personas con discapacidad puedan soslayar determinados obstáculos. En ese sentido, pensamos que no se han utilizado suficientemente estos medios que, por otro lado, ya están a disposición de las diferentes Administraciones. La nueva regulación debería hacerse eco de estas tecnologías e implementarlas en todos los procesos selectivos para el acceso al empleo público, así como para la formación de empleados públicos, sin olvidar la carrera administrativa. El uso de las tecnologías de la información y de la comunicación debe generalizarse en este ámbito, pues resulta esencial para alcanzar mayores cuotas de inclusión y accesibilidad. A modo de ejemplo, con carácter general, se debe garantizar la accesibilidad global a toda la información disponible en las páginas web de las Administraciones Públicas; en particular, garantizar en todo caso la accesibilidad en los espacios específicos de información sobre convocatorias y procesos de acceso al empleo público, incluyendo el



sistema de lectura fácil. Otro ejemplo de la aplicación de las tecnologías es la utilización de las TIC para generar una herramienta informática que permita identificar las adaptaciones necesarias del puesto de trabajo y sus procesos asociados al perfil del candidato.

Y para terminar, tal y como se ha venido mencionando en distintos apartados de este libro, reiteramos la importancia de que existan órganos o unidades que velen por el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa sobre acceso e inclusión de personas con discapacidad en el empleo público. En caso contrario, se corre el riesgo de que, pese a la elaboración de disposiciones muy avanzadas en la materia, estas no se cumplan y queden en simples declaraciones de voluntad.

C. OTRAS PROPUESTAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. FOMENTO DE NUEVAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CLÁUSULAS SOCIALES Y CONTRATACIONES PÚBLICAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

La nueva Directiva de la Unión Europea sobre contratación pública, 2014/24/UE, impulsa la adopción de medidas sociales, como la inclusión de las personas con discapacidad, en las fases de preparación y ejecución de los contratos públicos.

En la actualidad, el vigente Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, admite en su artículo 150 la posibilidad de que los órganos de contratación utilicen criterios sociales de valoración de las ofertas, prevé en su disposición adicional cuarta del texto refundido (TRLCSF) medidas para la “contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro” y contempla, asimismo, la posibilidad



de establecer condiciones especiales de ejecución del contrato y la reserva (prevista en la disposición adicional quinta) de la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo o la reserva de su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70% de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

En este sentido, el CERMI presentó en junio de 2014 al Ministerio de Hacienda sus propuestas en materia social para la nueva Ley de Contratos del Sector Público, que incorporará al ordenamiento jurídico español el contenido de la Directiva 2014/24/UE, y que aquí recogemos para la reflexión.

En estas propuestas se plantea que, igual que supone directamente una prohibición de contratar no hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, se recoja otro supuesto referido a las empresas de 50 o más trabajadores que no cumplan con la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Además, se considera necesario exigir expresamente una declaración a los licitadores, que acredite el cumplimiento de la norma que obliga a las empresas de 50 o más trabajadores a tener contratados un 2% de trabajadores con discapacidad, o alguna de las medidas alternativas previstas en el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Finalmente, con el objetivo de promover la contratación pública de los Centros Especiales de Empleo, también se plantea la necesidad de establecer, con carácter legal, una reserva mínima de contratos a dichas entidades, la cual podría tener un importe mínimo obligatorio del 10% del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio anterior.



ANEXOS



ANEXO I – GRÁFICOS Y TABLAS

El presente Anexo recoge, para mayor abundamiento, una relación e ilustración de gráficos que pueden resultar de interés para el lector en el contexto del análisis y conclusiones realizados, y que se referencian en el texto.

RELACIÓN DE GRÁFICOS QUE APARECEN EN ESTE ANEXO I.

- ▲ Gráfico 01 Anexo. Prevalencia de discapacidad por Comunidad Autónoma.
- ▲ Gráfico 02 Anexo. Ámbitos donde se presenta la discapacidad.
- ▲ Gráfico 03 Anexo. Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por edad.
- ▲ Gráfico 04 Anexo. Tipos de barreras en las actividades formativas (% de personas con discapacidad de 15 o más años).
- ▲ Gráfico 05 Anexo. Evolución anual de la distribución del paro de las personas con discapacidad en función del sexo.
- ▲ Gráfico 06 Anexo. Evolución anual de la distribución del paro de las personas con discapacidad en función de la edad.
- ▲ Gráfico 07 Anexo. Evolución anual de la distribución del paro de las personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad.
- ▲ Gráfico 08 Anexo. Evolución anual de la distribución del paro de las personas con discapacidad en función del tipo de su anterior actividad económica.
- ▲ Gráfico 09 Anexo. Evolución anual del porcentaje de personas con discapacidad en el conjunto de la contratación.



- ▲ Gráfico 10 Anexo. Evolución anual de la tasa de temporalidad de la contratación de las personas con discapacidad y del conjunto de la población.
- ▲ Gráfico 11 Anexo. Evolución anual de los contratos en función del sexo.
- ▲ Gráfico 12 Anexo. Evolución anual de los contratos en función de la edad.
- ▲ Gráfico 13 Anexo. Evolución anual de los contratos en función del tipo de discapacidad.
- ▲ Gráfico 14 Anexo. Evolución anual de los contratos en función de la actividad económica.
- ▲ Gráfico 15 Anexo. Evolución de las solicitudes presentadas y de las personas con discapacidad aprobadas en los procesos selectivos en función del sexo.
- ▲ Gráfico 16 Anexo. Evolución de las personas con discapacidad presentadas a los procesos de promoción interna.
- ▲ Gráfico 17 Anexo. Evolución de las solicitudes presentadas y de las personas con discapacidad aprobadas en los procesos de promoción interna en función del sexo.
- ▲ Gráfico 18 Anexo. Evolución de la oferta de empleo para personas con discapacidad en los procesos gestionados por la CPS.
- ▲ Gráfico 19 Anexo. Evolución de las personas con discapacidad aprobadas en los procesos selectivos y porcentaje de aprobados respecto al número de plazas convocadas en los procesos gestionados por la CPS.

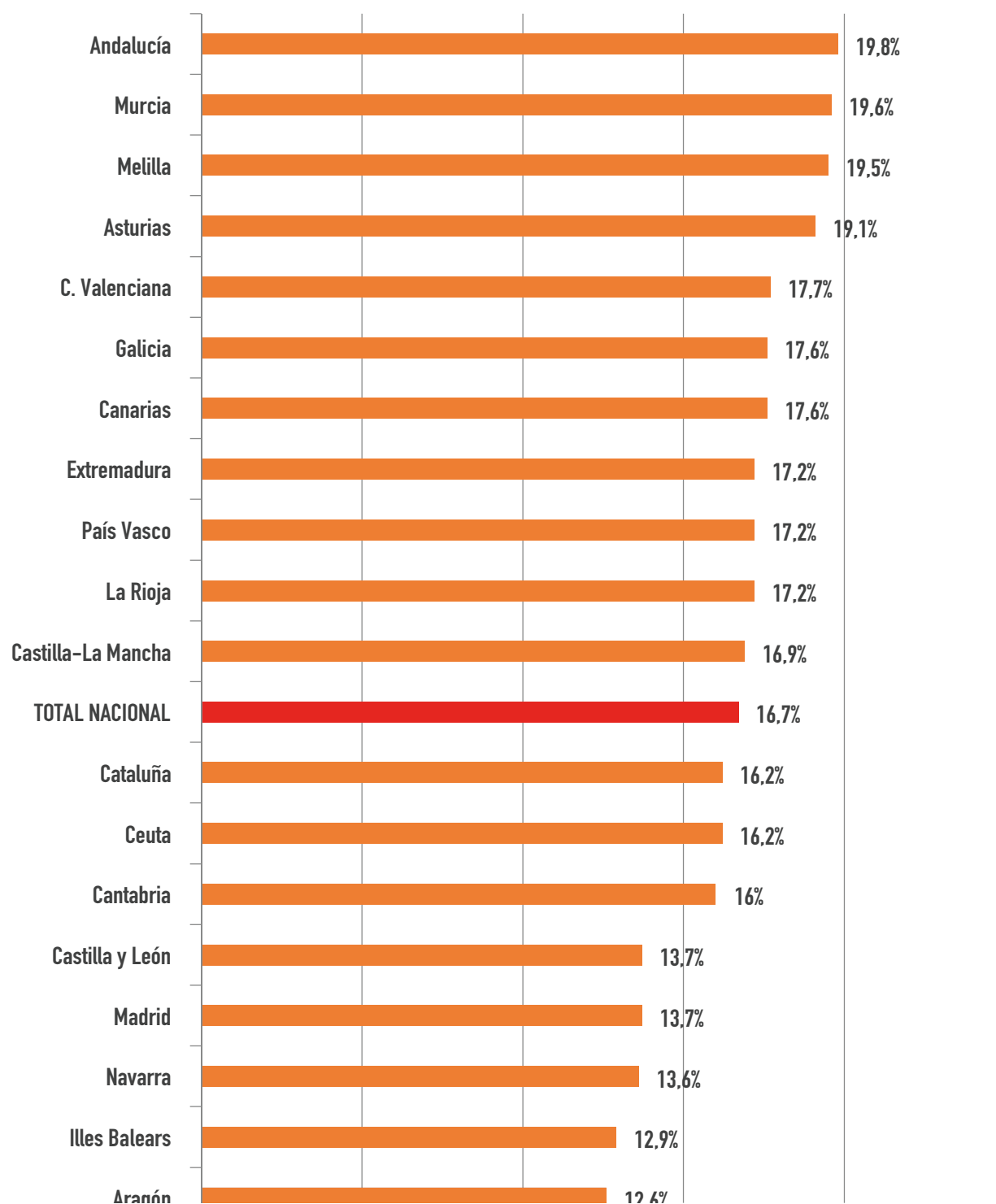
RELACIÓN DE TABLAS QUE APARECEN EN ESTE ANEXO

- ▲ Tabla 01 Anexo. Alumnado con necesidades educativas especiales (NEE) (INAP) por tipo de discapacidad o trastorno y por tipo de enseñanza (n.º de estudiantes). Curso 2012-2013.



CAPÍTULO II. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA. DATOS PARA LA COMPRENSIÓN DE LOS PROBLEMAS

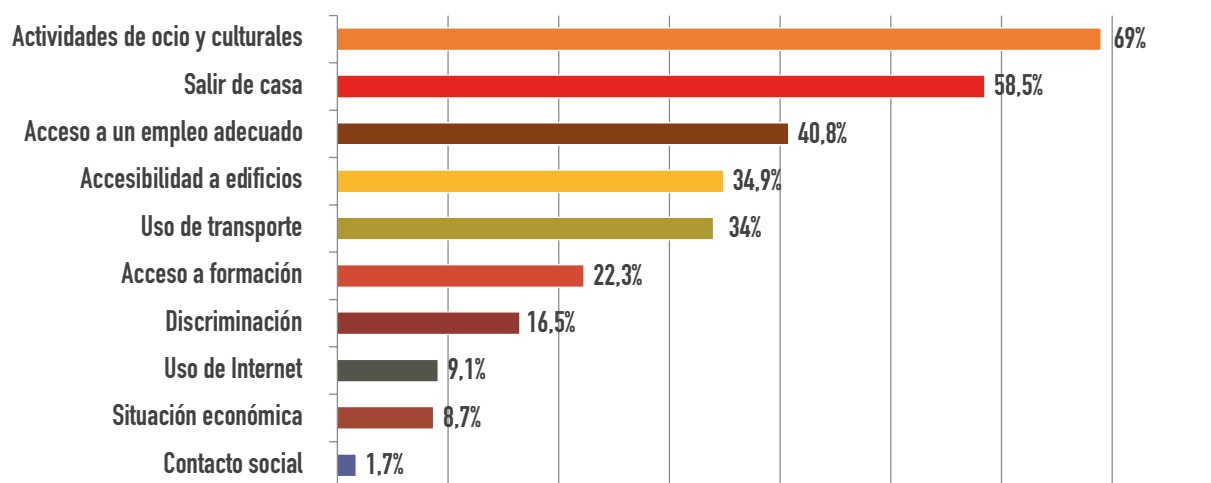
GRÁFICO 01 ANEXO. PREVALENCIA DE DISCAPACIDAD POR COMUNIDAD AUTÓNOMA



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.



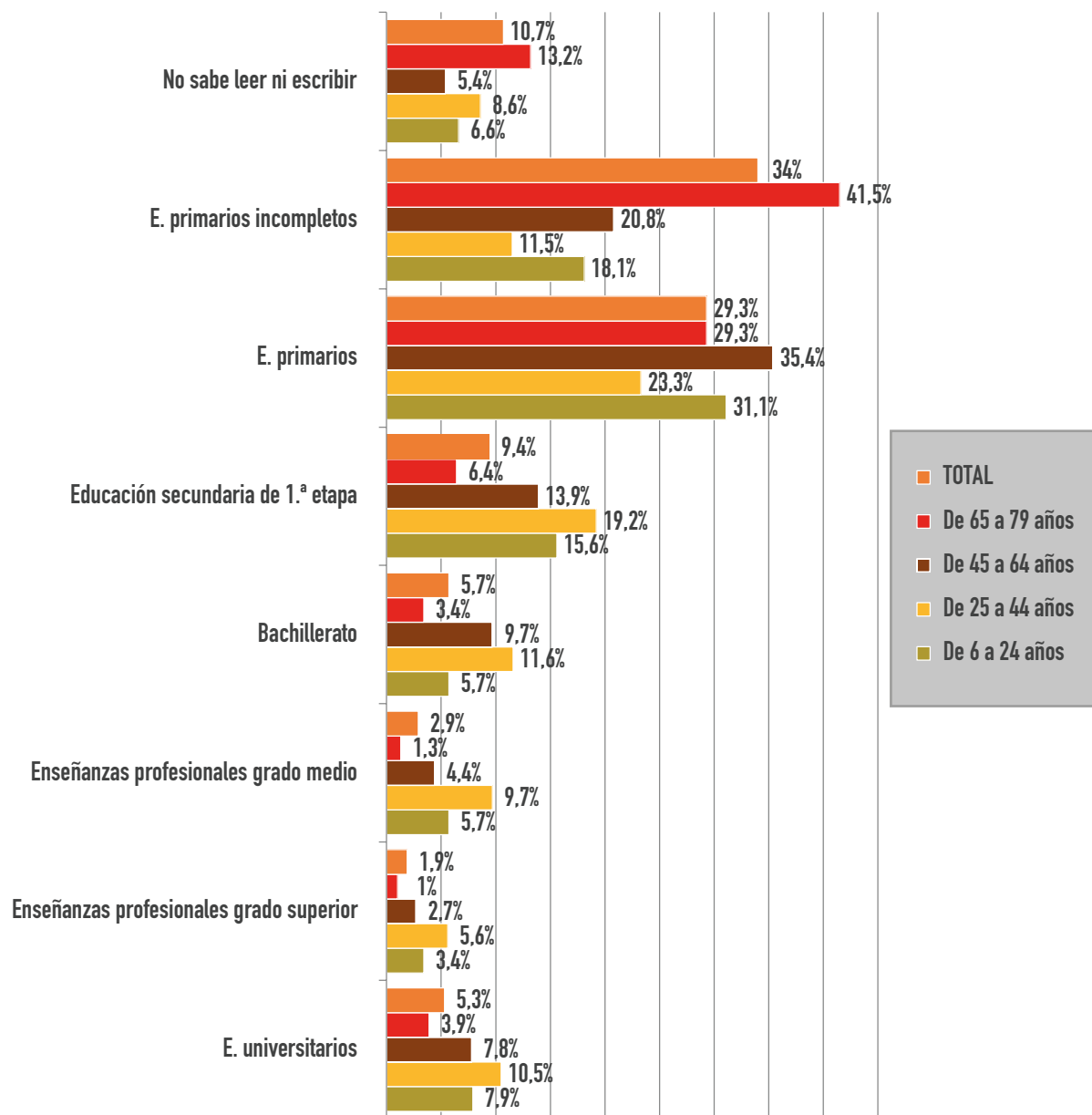
GRÁFICO 02 ANEXO. ÁMBITOS DONDE SE PRESENTA LA DISCAPACIDAD



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.



GRÁFICO 03 ANEXO. PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS POR EDAD



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.



GRÁFICO 04 ANEXO. TIPOS DE BARRERAS EN LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS (% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 15 O MÁS AÑOS)



Fuente: INE. Encuesta de Integración Social y Salud 2012. Discapacidad.



TABLA 01 ANEXO. ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (NEE) (INAP) POR TIPO DE DISCAPACIDAD O TRASTORNO Y POR TIPO DE ENSEÑANZA (N.º DE ESTUDIANTES). CURSO 2012-2013

	TOTAL	Educación Especial (1)	Educación Infantil	Educación Primaria	ESO	Bachillerato	FP grado medio	FP grado superior	Programas de cualificación profesional inicial	Programas de cualificación profesional Educación Especial
Total NEE	167.903	33.022	16.463	63.114	43.633	1.821	2.836	421	3.588	3.005
Auditiva	7.429	536	1.214	2.966	1.893	278	286	95	95	66
Motora	12.994	1.906	2.624	4.970	2.480	413	367	117	88	29
Intelectual	69.318	14.666	3.629	24.873	20.473	142	1.303	42	2.371	1.819
Visual	3.598	153	565	1.323	794	172	77	57	36	421
Trastornos graves (2)	52.263	8.215	6.354	21.794	13.400	691	622	71	860	256
Plurideficiencia	11.756	6.684	794	2.498	1.266	31	55	9	103	316
No distribuido por discapacidad	10.545	862	1.283	4.690	3.327	94	126	30	35	98

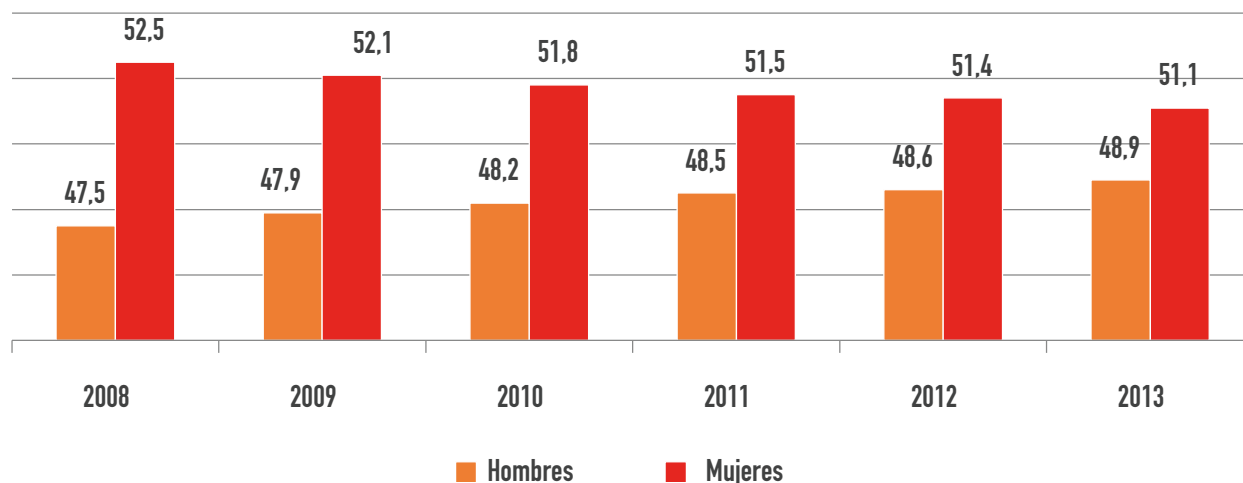
Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Nota 1: La Educación Especial se refiere al alumnado de Educación Especial en centros específicos y de unidades específicas en centros ordinarios.

Nota 2: Los trastornos graves incluyen trastornos generalizados del desarrollo y trastornos graves de conducta/personalidad.

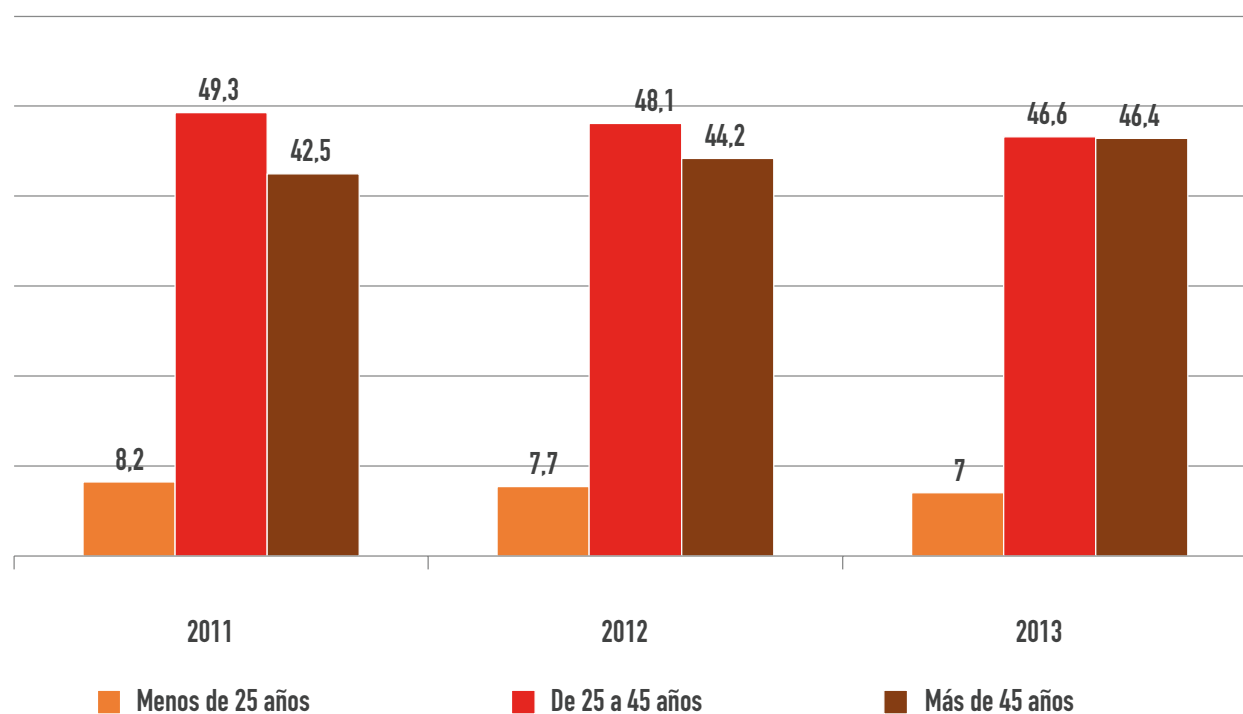


GRÁFICO 05 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN FUNCIÓN DEL SEXO



Fuente: SEPE. Años 2008-2013.

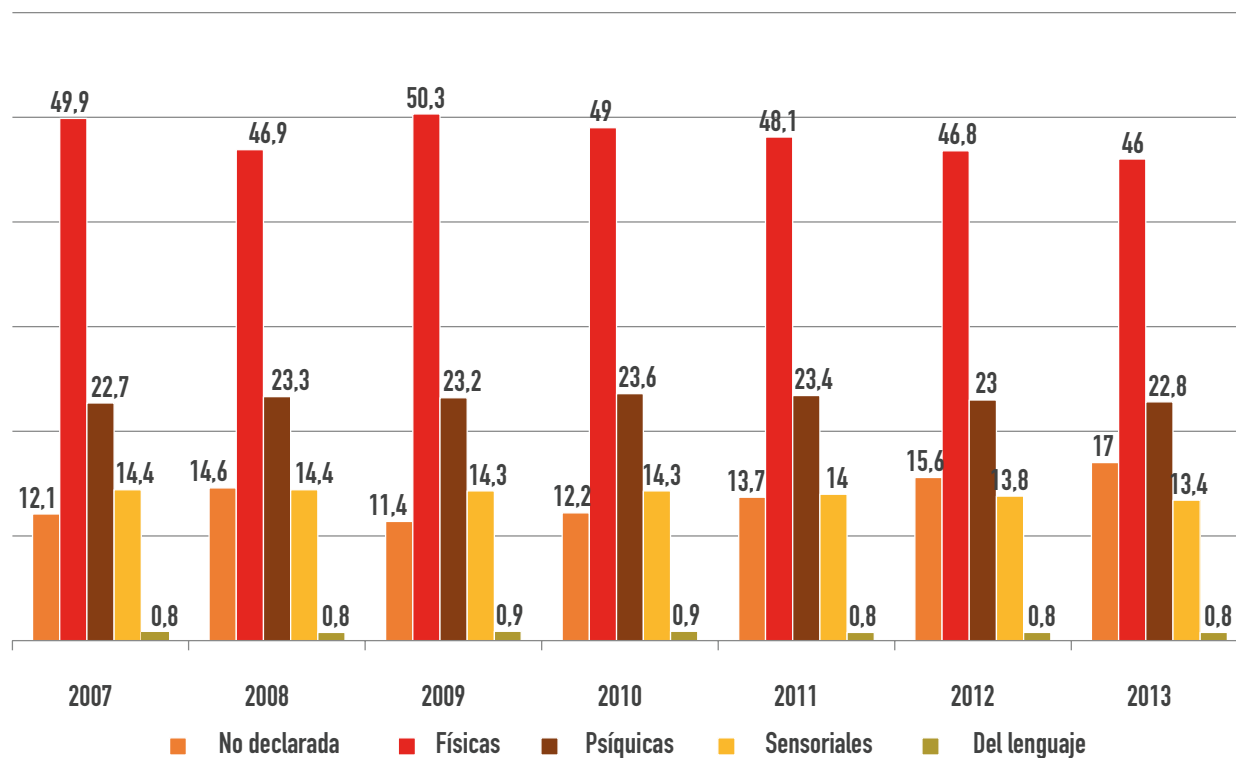
GRÁFICO 06 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN FUNCIÓN DE LA EDAD



Fuente: SEPE. Años 2011-2013.



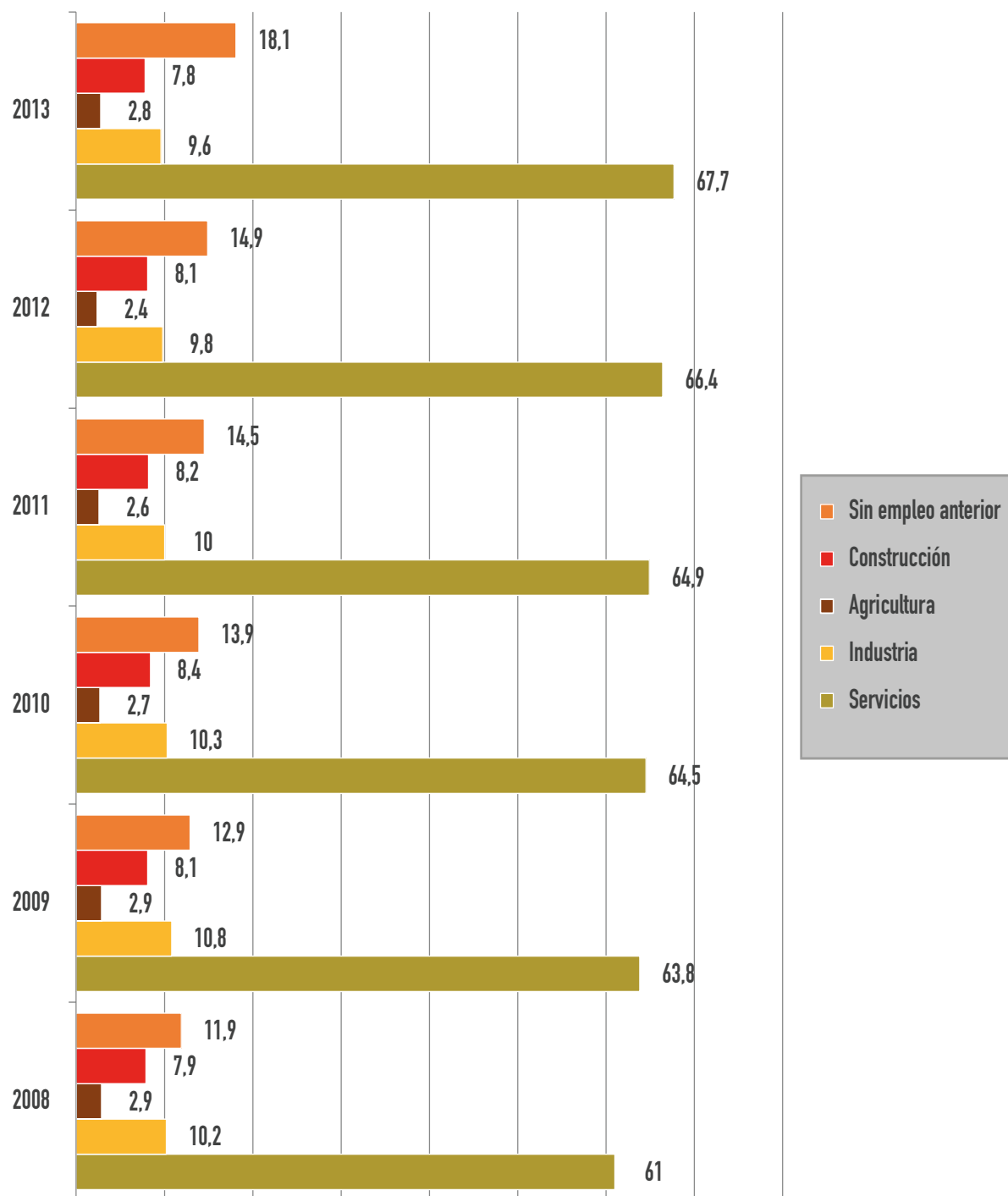
GRÁFICO 07 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN FUNCIÓN DEL TIPO DE DISCAPACIDAD



Fuente: SEPE. Años 2007-2013.



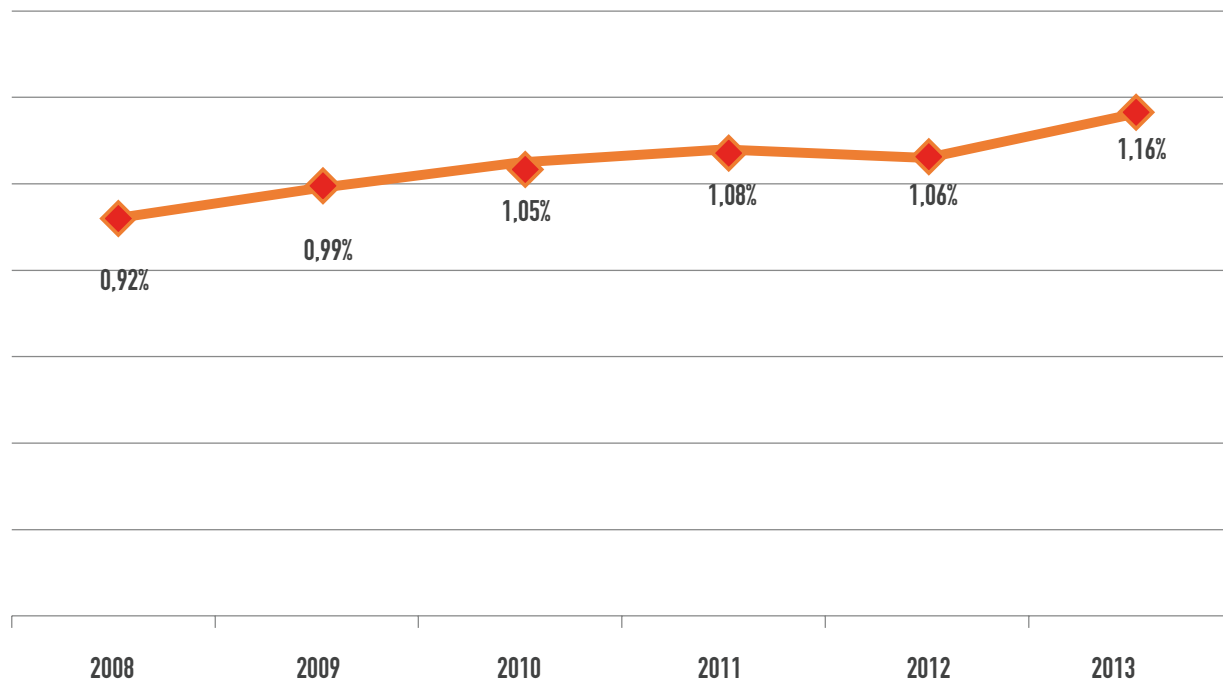
GRÁFICO 08 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN FUNCIÓN DEL TIPO DE SU ANTERIOR ACTIVIDAD ECONÓMICA



Fuente: SEPE. Años 2008-2013.

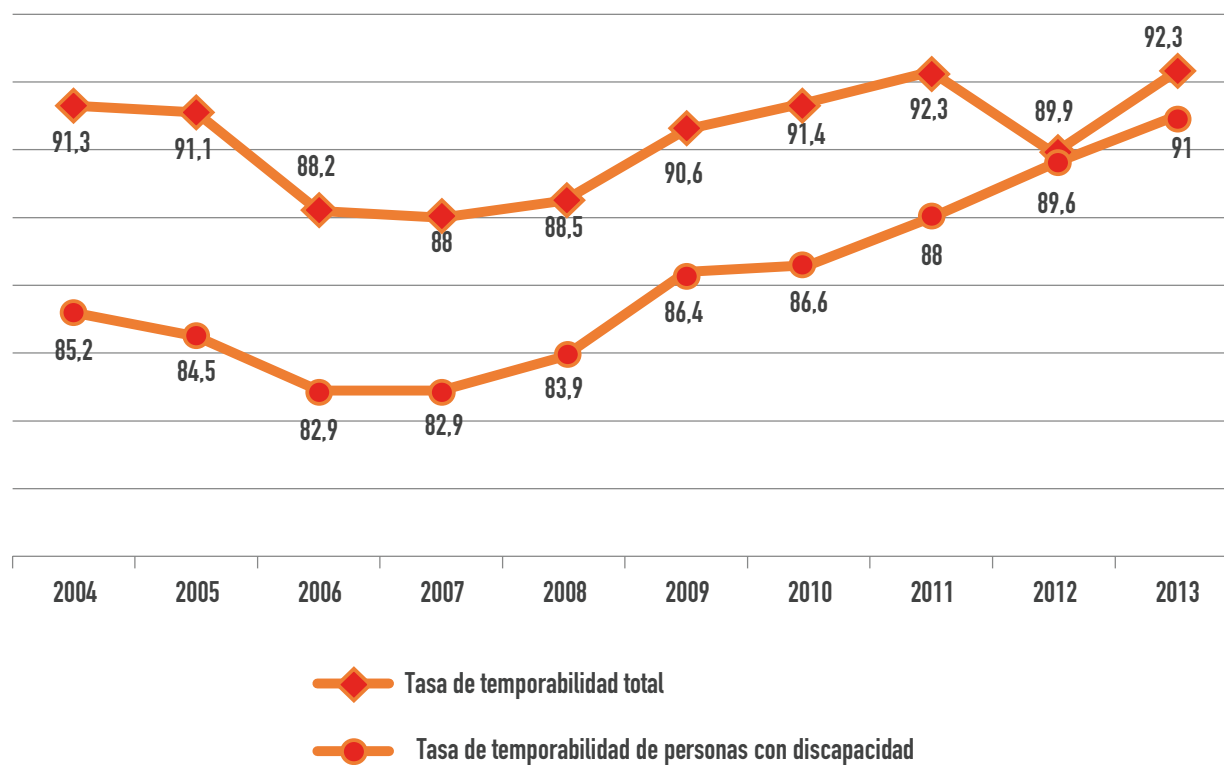


GRÁFICO 09 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DEL PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONJUNTO DE LA CONTRATACIÓN



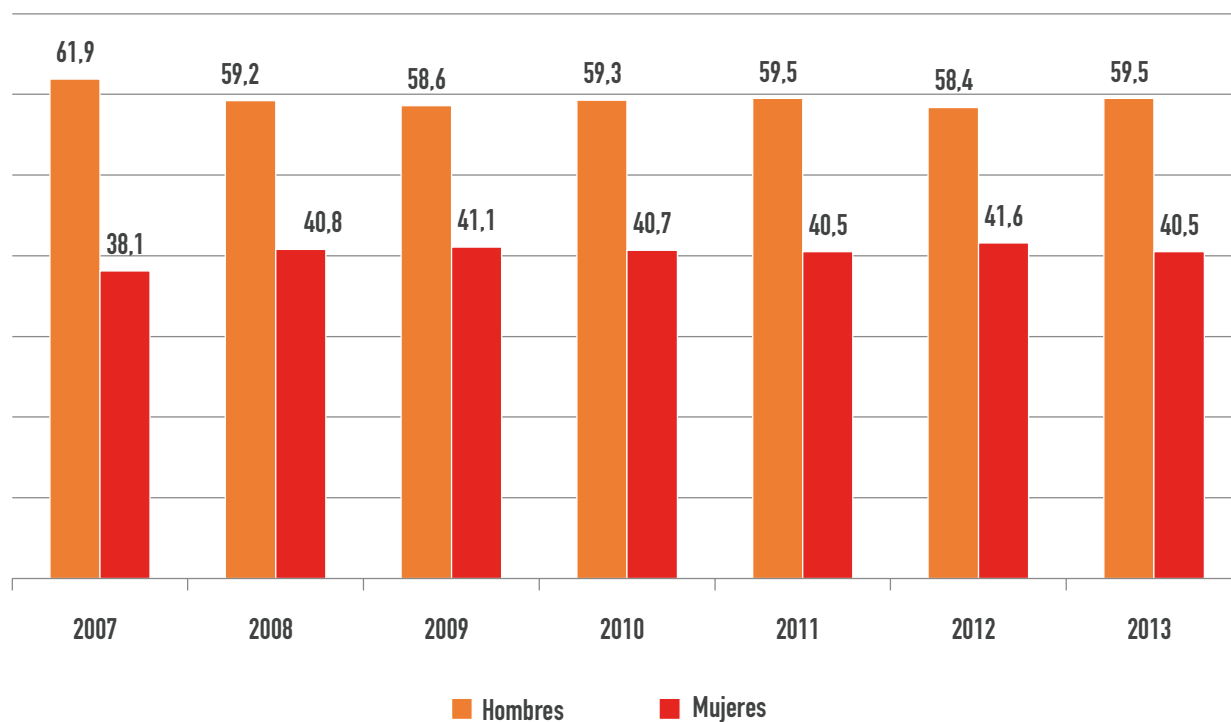
Fuente: SEPE. Años 2008-2013.

GRÁFICO 10 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA TASA DE TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN



Fuente: SEPE. Años 2004-2013.

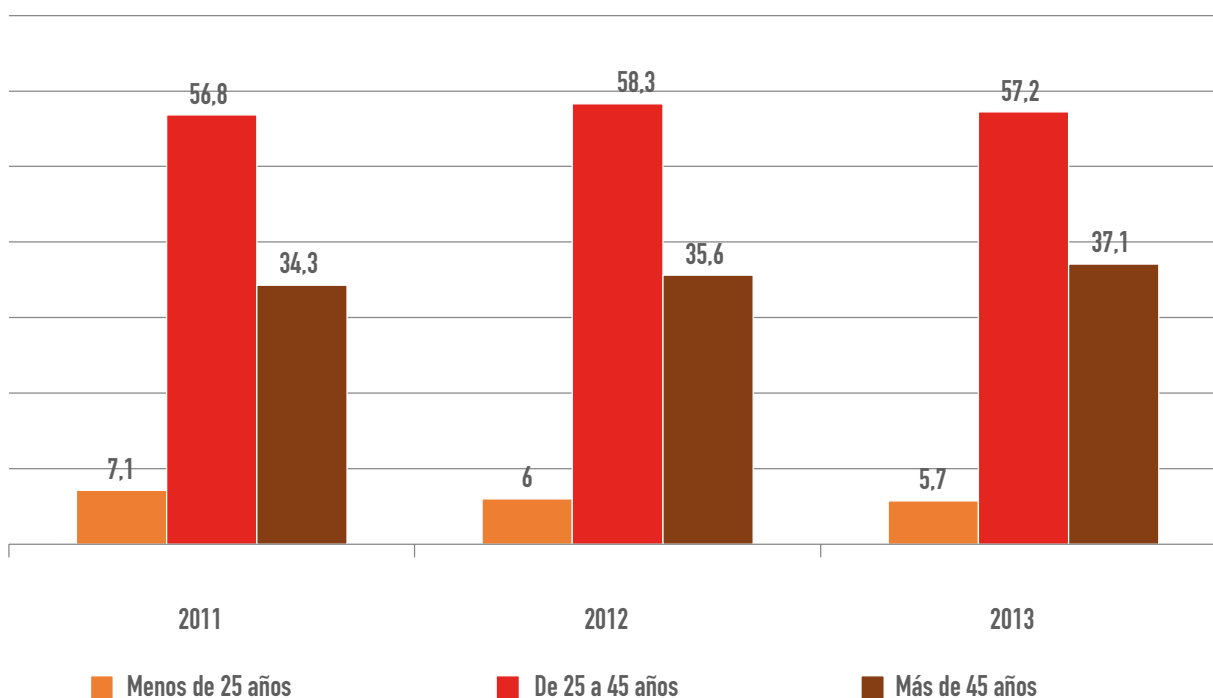
GRÁFICO 11 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL SEXO



Fuente: SEPE. Años 2007-2013.



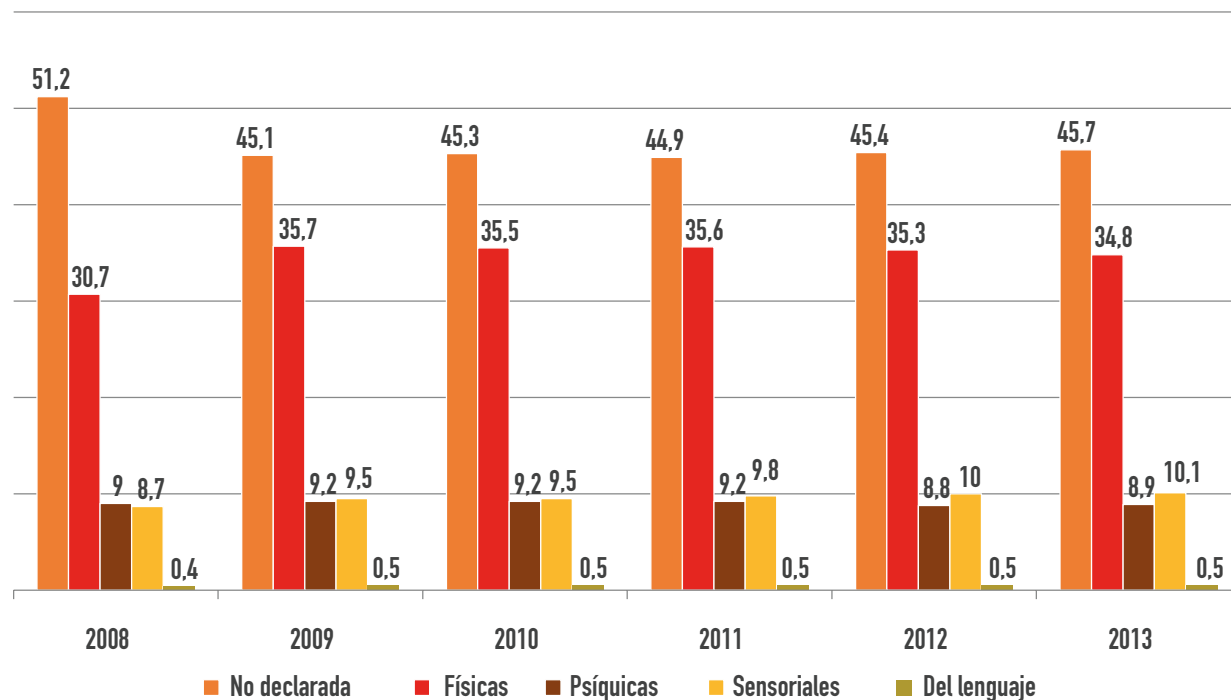
GRÁFICO 12 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DE LA EDAD



Fuente: SEPE. Años 2007-2013.



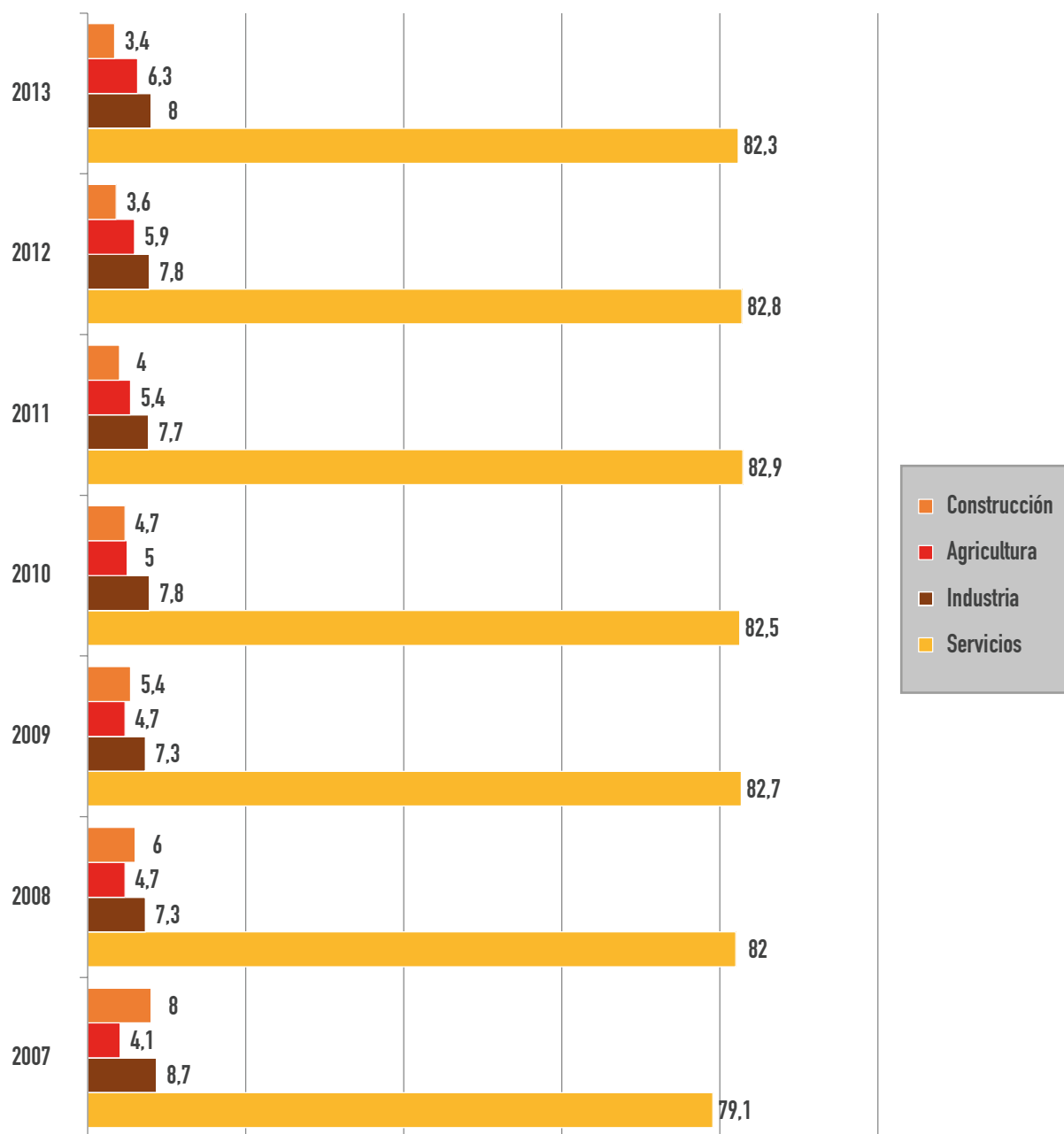
GRÁFICO 13 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE DISCAPACIDAD



Fuente: SEPE. Años 2007-2013.



GRÁFICO 14 ANEXO. EVOLUCIÓN ANUAL DE LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

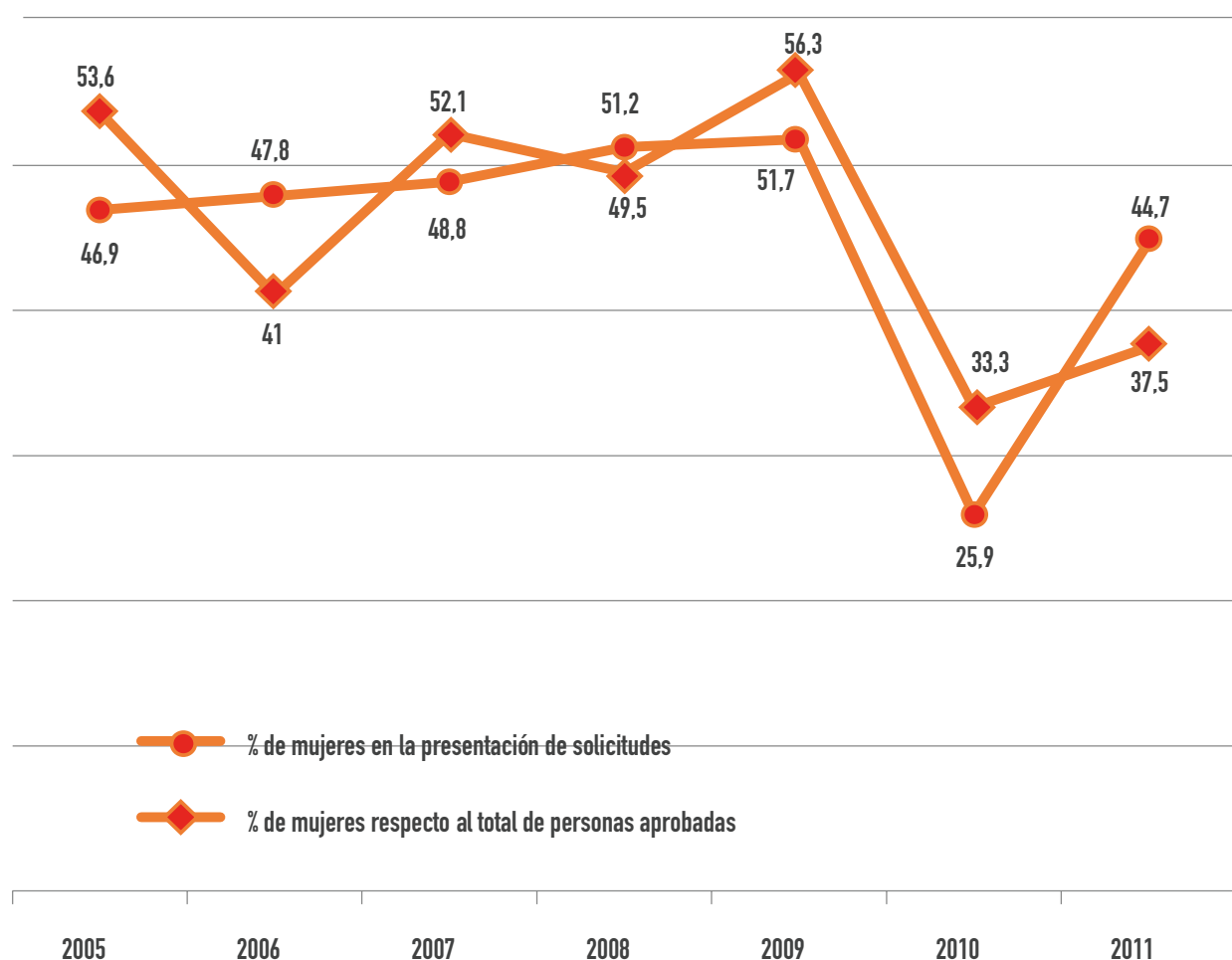


Fuente: SEPE. Años 2007-2013.



CAPÍTULO III. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

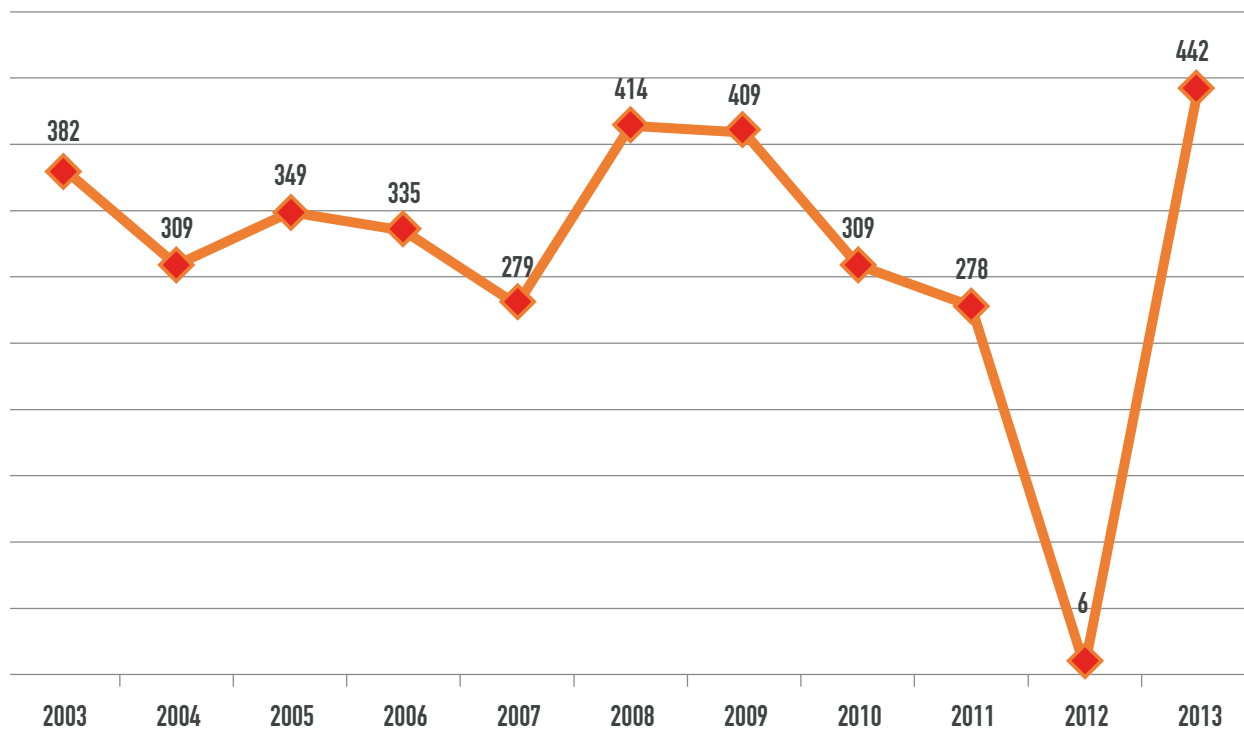
GRÁFICO 15 ANEXO. EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES PRESENTADAS Y DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD APROBADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS EN FUNCIÓN DEL SEXO



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



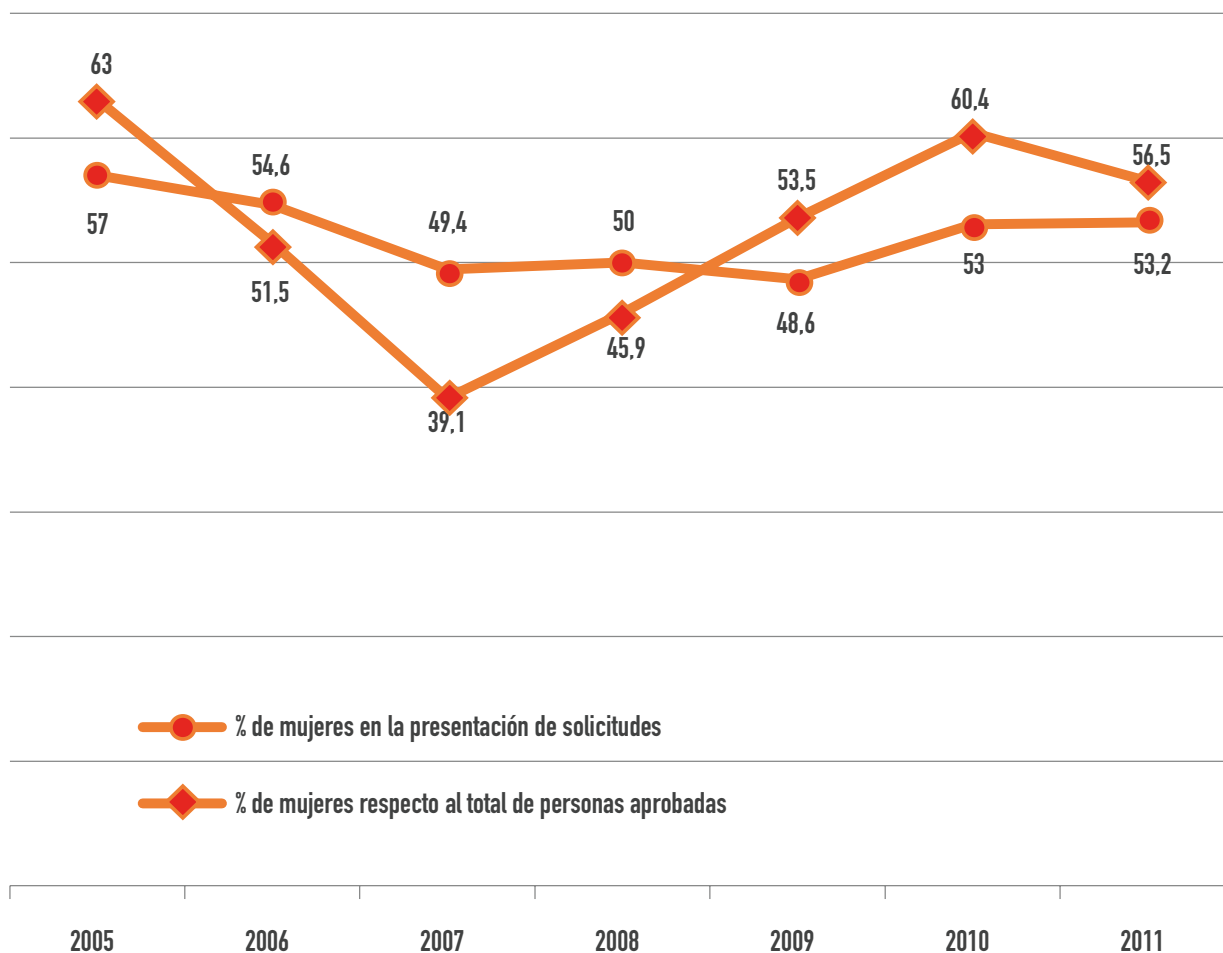
GRÁFICO 16 ANEXO. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PRESENTADAS A LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



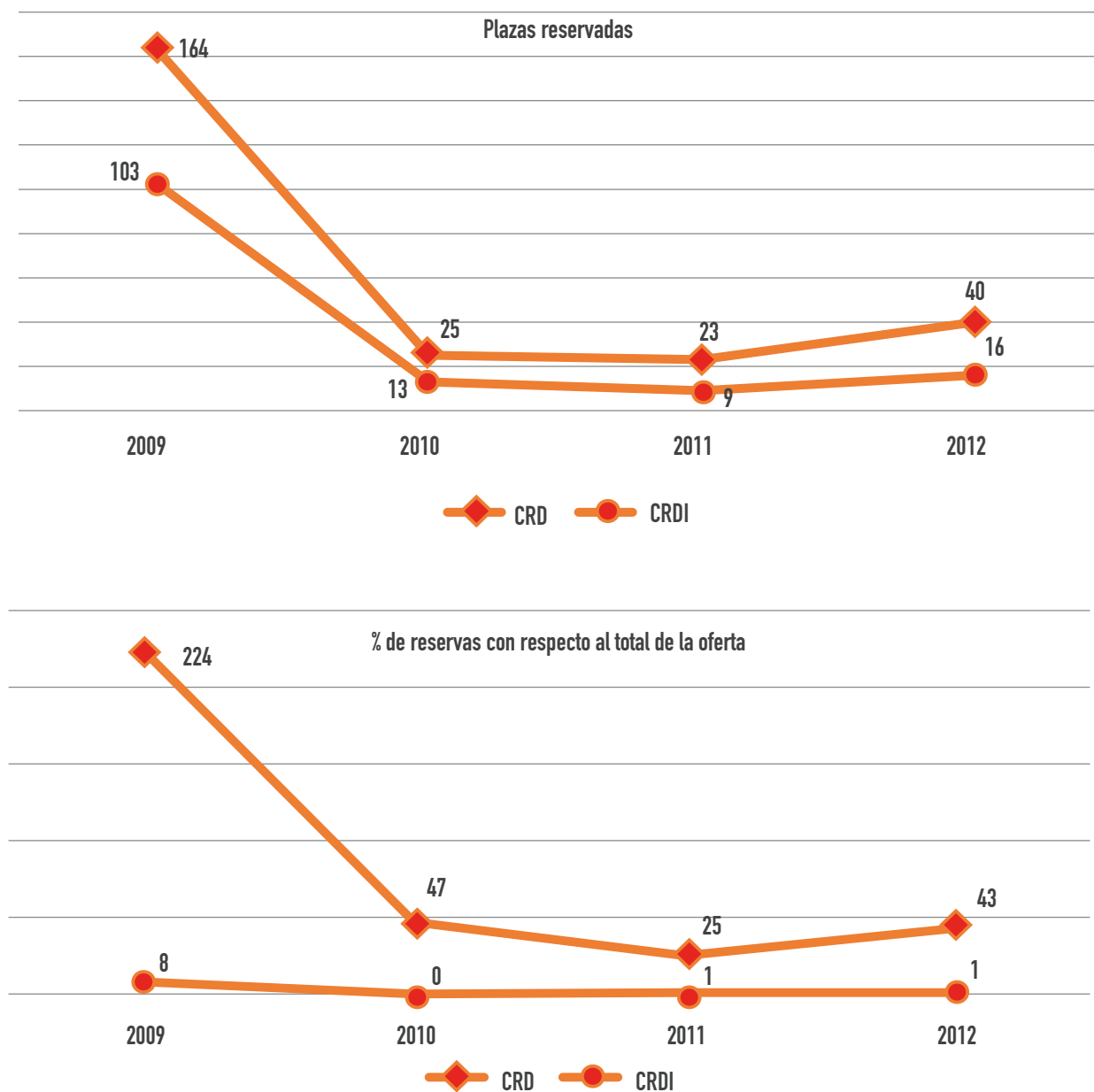
GRÁFICO 17 ANEXO. EVOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES PRESENTADAS Y DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD APROBADAS EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA EN FUNCIÓN DEL SEXO



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



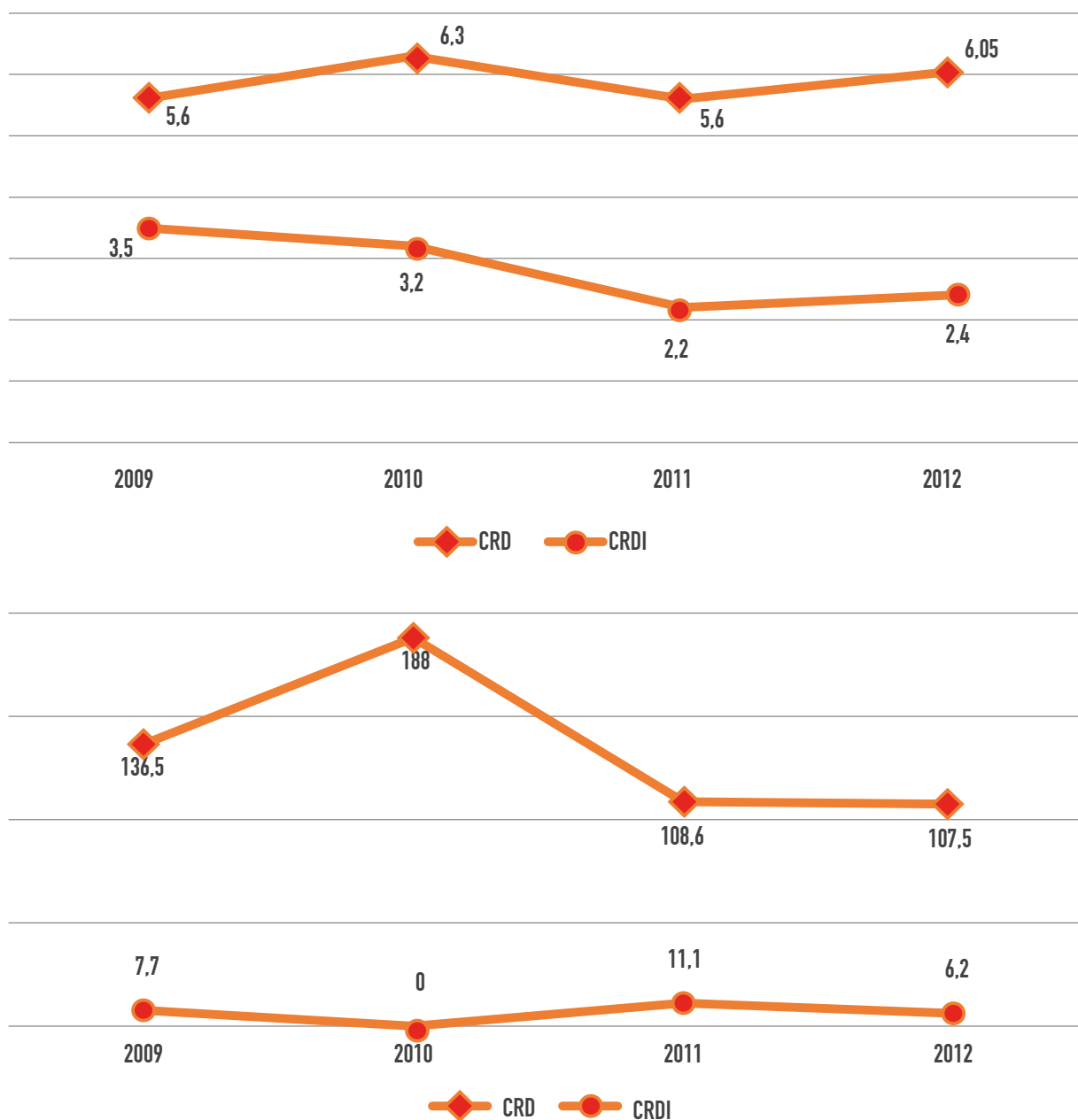
GRÁFICO 18 ANEXO. EVOLUCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PROCESOS GESTIONADOS POR LA CPS



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.



GRÁFICO 19 ANEXO. EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD APROBADAS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS Y PORCENTAJE DE APROBADOS RESPECTO AL NÚMERO DE PLAZAS CONVOCADAS EN LOS PROCESOS GESTIONADOS POR LA CPS



Fuente: Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2003-2013. Dirección General de la Función Pública, 2015.

ANEXO II. BIBLIOGRAFÍA

- ▲ Abad Marco, E. O., *Régimen de acceso a las funciones públicas para los discapacitados: su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad*, El Justicia de Aragón, Zaragoza, 2006.
- ▲ Abella, B., “Empleo público y discapacidad: una relación con futuro”, CERMI Semanal, 87 (2013). Disponible en: <<http://semanal.cermi.es/noticia/Empleo-publico-discapacidad-reportaje.aspx>> (consultado el 10 de octubre de 2014)>.
- ▲ Aguirre Zamorano, P. y Torres Vela, M. (dirs.); Pérez-Puig González (coord.), *Guía de buenas prácticas sobre el acceso y tutela de los derechos de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración de Justicia*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2011. Disponible en: <<http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/bibliografia/70461>> (consultado el 5 de abril de 2011).
- ▲ Alemán Bracho, C., Alonso Seco, J. M. y Fernández Santiago, P., *Fundamentos de Servicios Sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- ▲ Alli Aranguren, J. C., *Derecho administrativo y globalización*, Thomson-Civitas, Madrid, 2004.
- ▲ Alonso Parreño, M. J., *Los derechos del niño con discapacidad en España*, CERMI, Madrid, 2008.
- ▲ Alonso-Olea García, B., “Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad”, en Romero Ródenas, M. J. (coord.), *Trabajo y protección social del discapacitado*, Bomarzo, Albacete, 2003.

- ▲ Álvarez Conde, E., y Tur Ausina, R., *Las consecuencias jurídicas de la Sentencia 31/2010, de 28 de junio, del Tribunal Constitucional, sobre el Estatuto de Cataluña. La sentencia de la perfecta libertad*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010.
- ▲ Aparicio Pérez, M. y Barceló i Serramalera, M., “Los derechos públicos estatutarios”, en *Derechos y principios rectores en los Estatutos de Autonomía*, Atelier, Barcelona, 2008.
- ▲ Asís Roig, R. de, “Derechos humanos y discapacidad. Algunas reflexiones derivadas del análisis de la discapacidad desde la teoría de los derechos”, en Campoy Cervera, I. y Palacios Rizzo, A. (eds.), *Igualdad, no discriminación y discapacidad*, Dykinson, Madrid, 2007.
- ▲ Asís Roig, R. de, *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Dykinson, Madrid, 2007.
- ▲ Asís Roig, R. de, Barranco Avilés, M. C., Cuenca Gómez, P. y Palacios Rizzo, A., “Algunas reflexiones generales sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Derecho español”, en Cuenca Gómez, P. (ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010.
- ▲ Azpitarte Sánchez, M., “Derechos, principios y objetivos relacionados con las personas con discapacidad o dependencia”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias y declaraciones de derechos*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2008.
- ▲ Balaguer Callejón, F., “Derechos, principios y objetivos en los Estatutos de Autonomía reformados”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, 13, 2008.
- ▲ Barranco Vela, R., “Derechos, principios y objetivos relacionados con el acceso a las prestaciones sociales, la cohesión social y lucha contra la marginación y la exclusión”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega

Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias y declaraciones de derechos*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2008.

- ▲ Bastardo Yustos, F. M., “Las condiciones especiales de ejecución en la nueva Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público”, *El Consultor*, 17, 2008.
- ▲ Bernal Blay, M. Á., “Hacia una contratación pública socialmente responsable: las oportunidades de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público”, en *(El Derecho de los contratos del sector público, monografía de la Revista Aragonesa de Administración Pública, 2009.*
- ▲ Boltaina Bosch, X., “La experiencia en las Administraciones locales”, en *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009.
- ▲ Caballero Sánchez-Izquierdo, J. M., “Autogobierno, derechos históricos, ciudadanía”, *Diario La Ley*, 7489, 2010.
- ▲ Cabellos Espiérrez, M. Á., “Las relaciones derechos-Estado autonómico en la sentencia sobre el Estatuto valenciano”, *Revista d’Estudis Autonòmics i Federals*, 7, 2008.
- ▲ Cabra de Luna, M. A., “Prólogo”, *Capacidad jurídica y discapacidad. Cuaderno de trabajo n.º 10: Estados Unidos (un estudio de Derecho privado comparado a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)*, Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad, Badajoz, 2009, págs. 7 y ss.
- ▲ Camino Pons, P. y Tarrés Vives, M. (coords.), *Comentaris al règim estatutari dels empleats públics*, Escola d’Administració Pública de Catalunya, Barcelona, 2009.

- ▲ Cantero Martínez, J., “Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo”, *Revista de Administración Pública*, 176, 2008.
- ▲ Carrasco Carpio, C., *Las entidades voluntarias de acción social en España: informe general*, Cáritas Española, Madrid, 2003.
- ▲ Carrillo López, M., “La declaración de derechos en el nuevo Estatuto de Autonomía de Cataluña: expresión de autogobierno y límite a los poderes públicos”, en *Derechos, deberes y principios en el nuevo Estatuto de Autonomía de Cataluña*, CEPC, Madrid, 2006.
- ▲ Carro Fernández-Valmayor, J. L. y Míguez Macho, L., “Servicios sociales y crisis económica: los límites del Estado asistencial”, *VI Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*. Disponible en: <<http://www.aepda.es>> (consultado el 15 de abril de 2011).
- ▲ Cascajo Castro, J. L., *La tutela constitucional de los derechos sociales*, CEC, Madrid, 1988.
- ▲ Castellà i Andreu, J. M., “La Sentencia del Tribunal Constitucional 31/2010 sobre el Estatuto de Autonomía y su significado para el futuro del Estado autonómico”, Fundación Ciudadanía y Valores, 2010. Disponible en: <http://www.funciva.org/uploads/ficheros_documentos/1284366523_sentencia_del_tc._josep_maria_castella.pdf> (consultado el 20 de marzo de 2011).
- ▲ Cazorla Prieto, L. M., *Crisis económica y transformación del Estado*, Thomson-Reuters, Cizur Menor, 2009. Chinchilla Marín, C., “La tutela cautelar”, en *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*, Lex Nova, Valladolid, 1999.
- ▲ Chinchilla Marín, C., “La nueva ley de contratos del sector público: ámbito de aplicación y otras cuestiones novedosas”, *Revista Vasca de Administración Pública*, 79, 2007.



- ▲ Cruz Villalón, P., “Los derechos sociales y el Estatuto de Autonomía”, en Villar Bueso (*Estudios sobre el Estado social*, Tecnos, Madrid, 1993).
- ▲ Cuenca Gómez, P., “El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los derechos constitucionales”, en Cuenca Gómez, P. (ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010.
- ▲ Cuenca Gómez, P. (ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010.
- ▲ Delgado Piqueras, F., “La elaboración, aprobación e innovación del planeamiento territorial y urbanístico y sus efectos jurídicos”, en Sánchez Goyanes, E. (dir.), *Derecho urbanístico de Castilla-La Mancha*, La Ley-El Consultor, Madrid, 2006, págs. 261-314.
- ▲ Díez Picazo, L. M., *Sistema de derechos fundamentales*, 2.^a ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2005.
- ▲ Domingo Oslé, R., *The New Global Law*, Cambridge University Press, Nueva York, 2010.
- ▲ Domínguez Alonso, P., “La protección de las personas con discapacidad frente a la crisis del Estado de bienestar”, en (dir. *Crisis económica y crisis del Estado de bienestar. El papel del Derecho administrativo*, Reus, Madrid, 2013, págs. 397-406.
- ▲ Egea García, C., y Sarabia Sánchez, A., *Experiencias de aplicación en España de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2001.
- ▲ Embid Irujo, A., *El derecho de la crisis económica*, Prensas Universitarias de Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 2009.



- ▲ Embid Irujo, A., “El Derecho público de la crisis económica”, *VI Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*, Palma de Mallorca, 11 y 12 de febrero de 2011, pág. 118. Disponible en: <<http://www.aepda.es/EscaparateFamilia.aspx?id=71-Actividades-Congresos-de-la-AEPDA.aspx>> (consultado el 31 de marzo de 2011).
- ▲ Esteban Legarreta, R., “Un análisis en perspectiva jurídica del II Acuerdo MTAS-CERMI”, *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 56, 2003.
- ▲ Esteban Legarreta, R. y Pérez Pérez, J., “La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público”, en *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009.
- ▲ Esteve Pardo, J., “La extensión del Derecho público. Una reacción necesaria”, *Revista de Administración Pública*, 189, 2012.
- ▲ Esteve Pardo, J., *La nueva relación entre Estado y sociedad. Aproximación al trasfondo de la crisis*, Marcial Pons, Madrid, 2013.
- ▲ Fernández Farreres, G., “El principio de igualdad en el acceso a la función pública y en la provisión de puestos de trabajo”, *Función Pública*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1993.
- ▲ Fernández Farreres, G., ¿Hacia una nueva doctrina constitucional del Estado autonómico? (Comentario a la STC 247/2007, de 12 de diciembre, sobre el *Estatuto de Autonomía de la Comunidad valenciana*), Thomson-Civitas, Madrid, 2008.
- ▲ Fernández Ruiz, J., *Derecho administrativo y Administración Pública*, Porrúa, México, 2006.
- ▲ Fernández-Cuervo Arroyo, A., “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”, *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999*, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2002.

- ▲ Fernando Pablo, M., “Unidad de mercado, discriminaciones inversas y el papel del Tribunal Constitucional”, *Noticias de la Unión Europea*, 317, 2011.
- ▲ Fioravanti, M., “Estado y Constitución”, *El Estado moderno en Europa*, Trotta, Madrid, 2004.
- ▲ Forsthoff, E., “Problemas constitucionales del Estado social”, *El Estado social*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1986.
- ▲ FUTUEX, *Capacidad jurídica y discapacidad. Cuaderno de trabajo n.º 11: Suecia*, FUTUEX, 2010. Disponible en: <<http://www.futuex.com/index.php/herramientas/biblioteca/category/8-p-p#>> (consultado el 10 de abril de 2014).
- ▲ Gallego Córcoles, I., “Algunas reflexiones en torno al ámbito subjetivo de la Ley de Contratos del Sector Público”, *Contratación Administrativa Práctica*, 72, 2008.
- ▲ García Alonso, J. V., “Perspectivas emergentes en materia de discapacidad. La vida independiente. El movimiento de vida independiente”, en Lorenzo García, R. de y Pérez Bueno, L. C. (dirs.), *Tratado sobre discapacidad*, Aranzadi, Pamplona, 2007, págs. 1519 y ss.
- ▲ García de Enterría, E., *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, Civitas, Madrid, 1984.
- ▲ García de Enterría, E., *Reflexiones sobre la ley y los principios generales del Derecho*, Civitas, Madrid, 1984.
- ▲ García de Enterría, E., *Poderes discrecionales, poderes de gobierno, poderes normativos*, 3.^a ed., Civitas, Madrid, 1995, pág. 43.

- ▲ García de Enterría, E., “El reconocimiento de los derechos sociales en la Comunidad Europea”, en Muñoz Machado, S., García Delgado, J. L. y González Seara, L. (dirs.), *Las estructuras del bienestar en Europa*, Civitas-Escuela Libre Editorial, Madrid, 2000.
- ▲ García Pelayo, M., *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Alianza Universidad, Madrid, 1985.
- ▲ Garrido Cuenca, N., “La titularidad de los derechos sociales y de ciudadanía en los nuevos Estatutos de Autonomía, y en particular del extranjero”, *Derechos sociales y Estatutos de Autonomía. Denominaciones de origen. Nuevo Estatuto del PDI universitario. Actas del IV Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*, Lex Nova, Valladolid, 2009.
- ▲ Garrorena Morales, A., *El Estado español como Estado social y democrático de Derecho*, Tecnos, Madrid, 1984.
- ▲ Giannini, M. S., *Derecho administrativo*, Ministerio para las Administraciones Públicas, Madrid, 1991.
- ▲ Giannini, M. S., *El poder público. Estados y Administraciones Públicas*, Civitas, Madrid, 1991.
- ▲ Giménez Gluck, D., *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- ▲ Gimeno Feliú, J. M., “El nuevo ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público: luces y sombras”, *Revista de Administración Pública*, 176, 2008.
- ▲ Gimeno Feliú, J. M., *Novedades de la Ley de Contratos del Sector Público de 30 de octubre de 2007 en la regulación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos*, Civitas, Pamplona, 2010.



- ▲ Gimeno Feliú, J. M., “Nuevos escenarios de política de contratación pública en tiempos de crisis económica”, *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, 9, 2010.
- ▲ Gimeno Sendra, V., “Competencias autonómicas en la regulación del proceso en defensa de los derechos estatutarios”, *Revista de Derecho Político*, 79, 2010.
- ▲ Gómez Puerta, J. M., *Creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual*, Universidad de Alicante, Alicante, 2013.
- ▲ González García, J. V., “Globalización económica, Administraciones Públicas y Derecho administrativo: presupuestos de una relación”, *Revista de Administración Pública*, 164, 2004.
- ▲ Gosálbez Pequeño, H., “¿Cláusulas sociales en la selección de los contratistas de las Administraciones Públicas españolas?”, *Justicia Administrativa*, 20, 2003.
- ▲ Guichot Reina, E., “Globalización jurídica y Derecho público. Recientes aportaciones en la doctrina europea”, *Revista de Administración Pública*, 187, 2012.
- ▲ Guillén López, E., “Servicios sociales, voluntariado, menores y familia”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias y distribución de competencias* Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2007.
- ▲ Goodley, D., *Disability Studies: An Interdisciplinary Introduction*, SAGE, Londres, 2011.
- ▲ IMSERSO, *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, Madrid, 1980.



- ▲ IMSERSO, *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)*, Madrid, 2002.
- ▲ IMSERSO, *La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral*, Madrid, 2013.
- ▲ Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su impacto en el ordenamiento jurídico español*. Informe elaborado en el marco del proyecto de investigación “El impacto que la incorporación y ratificación de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene en el ordenamiento jurídico español”, de la Universidad Carlos III de Madrid, 2008. Disponible en: <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/55/EstudioImpactoCDPDPartel_2_3_4.doc> (consultado el 29 de octubre de 2010).
- ▲ Instituto de Mayores y Servicios Sociales, *I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.
- ▲ Instituto Nacional de Estadística, “Panorámica de la discapacidad en España”, *Cifras INE. Boletín informativo del Instituto de Estadística*, 10, 2009. Jiménez Campo, J., “La igualdad jurídica como límite frente al legislador”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 9, 1983.
- ▲ Jiménez Cano, R. M., “Marco conceptual comparativo entre la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la normativa española sobre discapacidad”, en Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su impacto en el ordenamiento jurídico español*, Madrid, 2008. Disponible en: <http://www.convenciondiscapacidad.es/Noticias/Informe%20sobre%20impacto%20de%20la%20Convencion%20en%20la%20Ley%2039_21.06.2010.pdf> (consultado el 8 de febrero de 2011).



- ▲ Jiménez Cano, R. M., “Hacia un marco conceptual adecuado de la normativa española sobre personas con discapacidad”, en Cuenca Gómez, P. (ed.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010, págs. 73 y ss.
- ▲ Jiménez Lara, A., “Concepto y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes”, en Lorenzo García, R. de y Pérez Bueno, L. C. (dirs.), *Tratado sobre discapacidad*, Aranzadi, Pamplona, 2007.
- ▲ Keynes, J. M., “El final del *laissez-faire*”, *Ensayos sobre intervención y liberalismo*, Orbis, Barcelona, 1987.
- ▲ López Guerra, L., “Discapacitados, derechos fundamentales e igualdad en el marco de la Administración de Justicia”, *La Administración de Justicia y las personas con discapacidad*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 2000.
- ▲ López Menudo, F., “Derechos sociales y estatutos de autonomía”, *Derechos sociales y Estatutos de Autonomía. Denominaciones de origen. Nuevo Estatuto del PDI universitario. Actas del IV Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*, Lex Nova, Valladolid, 2009.
- ▲ López Pino, C. M. y Seco Martín, E., “Discapacidad y empleo en España: su visibilidad”, *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15, 2005, págs. 59-72.
- ▲ Lorenzo de Menbiela, J. B., *El acceso y la provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*, Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2005.
- ▲ Lorenzo García, R. de, *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y discapacidad. Informe al Club de Roma*, Fundación ONCE, Madrid, 2003.
- ▲ Lorenzo García, R. de, “Las personas con discapacidad en la Constitución española y en el constitucionalismo comparado”, en Lorenzo



García, R. de y Pérez Bueno, L. C. (dirs.), *Tratado sobre discapacidad*, Aranzadi, Pamplona, 2007.

- ▲ Maestro Buelga, G., “Los derechos sociales de los emigrantes”, *Revista Catalana de Dret Públic*, 40, 2010.
- ▲ Marbán Gallego, V., “Estructura económica y organizativa de las entidades voluntarias en España”, *Revista Economistas*, 83, 2000.
- ▲ Marbán Gallego, V., “Sociedad civil, tercer sector y entidades de acción social en España”, *Revista Internacional de Sociología*, 30, 2001.
- ▲ Martín Martínez, M. M., “En busca de la Europa social: reflexiones críticas sobre la calidad de los servicios en la Directiva Bolkestein”, *Revista de Derecho de la Unión Europea*, 14, 2008.
- ▲ Martín Rebollo, L., “Sobre los principios generales del Derecho: una reflexión moderadamente crítica”, en Santamaría Pastor, J. A. (dir.), *Los principios generales del Derecho administrativo*, La Ley, Madrid, 2010.
- ▲ Martínez Hernández, A. J., “El acceso al empleo público de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas autonómicas. Un diagnóstico normativo”, *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009.
- ▲ Martínez Hernández, A. J. (coord.), *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009.
- ▲ Martínez Tapia, R., *Igualdad y razonabilidad en la justicia constitucional española*, Universidad de Almería, Almería, 2000.
- ▲ Martín-Retortillo Baquer, L., “El Derecho administrativo ante la crisis”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, 157, 2013.
- ▲ Medina Arnaiz, T., “El papel de la Ley de Contratos del Sector Público en el cumplimiento de la normativa sobre igualdad de género”, *Actualidad Administrativa*, 9, 2009.



- ▲ Medina Arnaiz, T., “La igualdad de género entre los criterios de adjudicación de un contrato público (comentario a la Sentencia del TSJ de Extremadura n.º 535/2009, de 16 de junio)”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 794, 2010.
- ▲ Medina Arnaiz, T., “Social considerations in Spanish Public Procurement Law”, *Public Procurement Law Review*, 20, 2011.
- ▲ Medina Arnaiz, T., “La incorporación de cláusulas sociales a la Ley de Contratos del Sector Público”, en Mestre Delgado, J. F., *Ley de Contratos del Sector Público*, Iustel [en prensa].
- ▲ Mestre Delgado, J. F., “Contratos públicos y políticas de protección social y medioambiental”, *REALA*, 291, 2003.
- ▲ Ministerio de Educación, *Las políticas sobre discapacidad en el sistema universitario español*, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, Madrid, 2011.
- ▲ Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, *Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado*, Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, Madrid, 2010.
- ▲ Montoya Martín, E., *Las empresas públicas sometidas a derecho privado*, Marcial Pons, Madrid, 1996.
- ▲ Morcillo Moreno, J., “Una crisis marcada por la globalización: intervención, desregulación y autorregulación regulada”, *VI Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo*, Palma de Mallorca, 11 y 12 de febrero de 2011. Disponible en: <<http://www.aepda.es/EscaparateFamilia.aspx?id=71-Actividades-Congresos-de-la-AEPDA.aspx>> (consultado el 31 de marzo de 2011).
- ▲ Moreno Fernández, L., *Reforma y reestructuración del Estado de bienestar en la UE*, CSIC, Madrid, 2004.



- ▲ Moza Zapatero, F., “Presentación”, *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 70, 2010.
- ▲ Muñoz Machado, S., “Las concepciones del Derecho administrativo y la idea de participación en la Administración”, *RAP*, 84, 1977.
- ▲ Muñoz Machado, S., *Informe sobre España*, Crítica, Barcelona, 2012.
- ▲ Muñoz Machado, S., Mestre Delgado, J. F. y Álvarez García, V., “La europeización de las garantías de los derechos y la universalización en Europa de algunas políticas de bienestar”, en Muñoz Machado, S., García Delgado, J. L. y González Seara, L. (dirs.), *Las estructuras del bienestar en Europa*, Civitas-Escuela Libre Editorial, 2000.
- ▲ Nieto García, A., “La carrera administrativa”, *Función pública*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1993.
- ▲ Nieto Garrido, E., “La revisión de las bases del orden constitucional de distribución de competencias. A propósito de la STC 31/2010, de 28 de junio”, *Revista General de Derecho Administrativo*, 2, 2010. Disponible en: www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=409639&d=1 (consultado el 3 de marzo de 2014).
- ▲ Nogueira López, A. (dir.); y Arias Martínez, M. A. y Almeida Cerrada, M. (coords.), *La termita Bolkestein. Mercado único vs. derechos ciudadanos*, Civitas, Madrid, 2012.
- ▲ Observatorio Estatal de la Discapacidad, *Informe Olivenza 2010. Las personas con discapacidad en España*, OED, Madrid, 2011.
- ▲ OECD, *Inclusion of Students with Disabilities in Tertiary Education and Employment*, OECD Publishing, 2011.
- ▲ OIT, *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*, Ginebra, 2002.



- ▲ Ordóñez Solís, D., “El Tratado de Lisboa, los nuevos Estatutos de Autonomía y la protección judicial de los derechos fundamentales”, *Noticias de la Unión Europea*, 291, 2009, pág. 5 y ss.
- ▲ Ortega Álvarez, L., “Los principios constitucionales sobre el régimen local y su aplicación a las competencias locales”, *Revista de Administración Pública*, 117, 1988.
- ▲ Ortega Álvarez, L., “El Estado como instrumento de la sociedad”, *Sistema*, 118-119, 1994.
- ▲ Ortega Álvarez, L. (dir.), *Estatuto básico del empleado público*, El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, Madrid, 2007.
- ▲ Ortega Álvarez, L., “Los derechos ciudadanos en los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Estado compuesto y derechos de los ciudadanos*, IEA, Barcelona, 2007.
- ▲ Ortega Álvarez, L., “Nuevo Estatuto del Empleo Público: la dificultad de unas bases constitucionales coherentes y su relación con los Estatutos de Autonomía”, *Revista para el Análisis del Derecho*, 4, 2007.
- ▲ Ortega Álvarez, L., “Eficacia y garantía de los derechos”, en Balaguer Callejón, F. (dir.) y Ortega Álvarez, L., Cámara Villar, G. y Montilla Martos, J. A. (coords.), *Reformas estatutarias y declaraciones de derechos*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2008.
- ▲ Otero García-Castrillón, C., “Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria”, *Revista de Derecho Comunitario*, 12, 2002.
- ▲ Palacios Rizzo, A., “¿Modelo rehabilitador o modelo social? La persona con discapacidad en el Derecho español”, *Igualdad, no discriminación y discapacidad*, Dykinson, Madrid, 2007.



- ▲ Palacios Rizzo, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CERMI, Madrid, 2008.
- ▲ Palacios Rizzo, A., “La capacidad jurídica. Una nueva mirada desde el modelo social de discapacidad y los derechos humanos”, *Capacidad jurídica y discapacidad. Cuaderno de trabajo n.º 5: Colombia (un estudio de Derecho privado comparado a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)*, Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad, Badajoz, 2009, pág. 7 y ss.
- ▲ Palacios Rizzo, A. y Bariffi, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Cinca, Madrid, 2007.
- ▲ Pallisera Díaz, M., Vila Fosas, M. y Fullana Noell, J., “La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de inserción”, *Revista de Investigación Educativa*, 23(2), 2005, págs. 295-313.
- ▲ Palomar Olmeda, A., “La reserva legal de cupos en el ámbito del empleo público local”, en González-Badía Fraga, J. (coord.), *Entidades locales y derecho de discapacidad*, CEMCI, Granada, 2010.
- ▲ Palomar Olmeda, A. y Sempere Navarro, A. (dirs.), *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, 2.ª ed., Aranzadi, Cizur Menor, 2009.
- ▲ Parada Vázquez, R., *Derecho del empleo público*, Marcial Pons, Madrid, 2007.
- ▲ Parejo Alfonso, L., *Estado social y Administración Pública. Los postulados constitucionales de la reforma administrativa*, Civitas, Madrid, 1983.
- ▲ Peces-Barba Martínez, G., *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría general*, Universidad Carlos III, Madrid, 1999.

- ▲ Pedro Moro, J. L. de, “Prólogo”, *Capacidad jurídica y discapacidad. Cuaderno de trabajo n.º 8: Costa Rica (un estudio de Derecho privado comparado a la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad)*, Fundación para la Promoción y Apoyo a las Personas con Discapacidad, Badajoz, 2009.
- ▲ Pérez Royo, J., “Principios rectores de la política social y económica”, *Enciclopedia jurídica básica*, Vol. III, Civitas, Madrid, 1995.
- ▲ Piñar Mañas, J. L. (dir.), *El tercer sector en España e Iberoamérica. ONG, fundaciones y sociedad civil*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- ▲ Piñar Mañas, J. L., “Tercer sector, sector público y fundaciones”, *Congreso Italoespañol de Profesores de Derecho Administrativo*, Cedecs, Barcelona, 2003.
- ▲ Piñar Mañas, J. L. (dir.), *Crisis económica y crisis del Estado de bienestar. El papel del Derecho administrativo*, Reus, Madrid, 2013.
- ▲ Pothier, D. y Devlin, R. (eds.), *Critical Disability Theory: Essays in Philosophy, Politics, Policy, and Law (Law and Society Series)*, UBC Press, Vancouver, 2006.
- ▲ Prieto Sanchís, L., “Sobre las declaraciones de derechos y los nuevos Estatutos de Autonomía”, *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, 49, 2010.
- ▲ Puerta Seguido, F., “El acceso al empleo público”, en Ortega Álvarez, L. (dir.), *Estatuto Básico del Empleado Público*, El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados, Madrid, 2007.
- ▲ Puig Campmany, M., “La responsabilidad social en relación con el empleo público y las personas con discapacidad”, *El empleo público y las personas con discapacidad*, CERMI, Madrid, 2009.
- ▲ Querejeta González, M., *Discapacidad/dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación*, 2003, pág. 12. Disponible en: <<http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/discapacidad-dependencia.pdf>> (consultado el 11 de abril de 2014).

- ▲ Quispe Hernández, M. E., “La mujer con discapacidad: una doble discriminación”, *Redes. Revista de Servicios Sociales*, 12, 2003.
- ▲ Ramiro Avilés, M. A., “Estudio sobre el impacto de la Convención en el ámbito salud, sanidad e investigación biomédica”, en Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, *La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su impacto en el ordenamiento jurídico español*, Madrid, 2008, pág. 185. Disponible en: <http://www.convenciondiscapacidad.es/Noticias/Informe%20sobre%20impacto%20de%20la%20Convencion%20en%20la%20Ley%2039_21.06.2010.pdf> (consultado el 8 de mayo de 2014).
- ▲ Rebollo Puig, M., “Los principios generales del Derecho (atrevimiento atribulado sobre su concepto, funciones e inducción”, *Los principios generales del Derecho administrativo*, La Ley, Madrid, 2010.
- ▲ Rey Guanter, S. del, *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, La Ley, Madrid, 2008.
- ▲ Rodotà, S., *La vida y las reglas. Entre el derecho y el no derecho*, Trotta, Madrid, 2010.
- ▲ Rodríguez Cabrero, G. y Ortí Benlloch, A., “Institucionalización del sector asociativo en España: estratificación motivacional e ideológica y diferenciación y complementariedad entre sector público y entidades sociales”, *Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1996.
- ▲ Rodríguez de Santiago, J. M., *La Administración del Estado social*, Marcial Pons, Madrid, 2007.
- ▲ Rodríguez Escanciano, S., “La integración laboral de las personas con discapacidad tras la Ley de Contratos del Sector Público”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 95, 2008.
- ▲ Rodríguez-Piñero, M., “Novedades sobre la discriminación por discapacidad en la Unión Europea”, *Relaciones Laborales*, 21, 2008.



- ▲ Rodríguez-Piñero, M., “Artículo 49”, en Casas Baamonde, M. E. y Rodríguez-Piñero, M. (dirs.), *Comentarios a la Constitución española. XXX Aniversario*, La Ley, Madrid, 2009.
- ▲ Rojo Alcalde, J. y Álvarez Prieto, J. J., “Acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Series estadísticas de los años 1985-1999”, *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 50, 2001.
- ▲ Romero Gallardo, A., “Proyecto de ley de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, *Diario La Ley*, 7591, 2011.
- ▲ Romero Ródenas, M. J. (coord.), *Trabajo y protección social del discapacitado*, Bomarzo, Albacete, 2003.
- ▲ Rubio Llorente, F., “La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 31, 1991.
- ▲ Ruiz Ojeda, A., “Sobre la sostenibilidad económica de los derechos sociales reconocidos en los Estatutos de Autonomía”, en *Derechos sociales y Estatutos de Autonomía. Denominaciones de origen. Nuevo Estatuto del PDI Universitario*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pág. 331 y ss.
- ▲ Saiz Arnaiz, A., *La apertura constitucional al Derecho internacional y europeo de los derechos humanos. El artículo 10.2 de la Constitución española*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999.
- ▲ Sánchez Morón, M., *Derecho de la función pública*, Tecnos, Madrid, 2004.
- ▲ Sánchez Morón, M. (dir.), *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- ▲ Santamaría Pastor, J. A. (dir.), *Los principios generales del Derecho administrativo*, La Ley, Madrid, 2010.



- ▲ Seidl-Hohenveldern, I., “International Economic ‘Soft Law’”, *Recueil des Cours, Académie de Droit International*, 163, 1979.
- ▲ Sempere Navarro, A., Cano Galán, Y., Charro Baena, P. y San Martín Mazzucconi, C., *Políticas sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005.
- ▲ Siebers, T. A., *Disability Theory (Corporealities: Discourses of Disability)*, University of Michigan Press, Michigan, 2008.
- ▲ Tobler, C., “Encore: ‘Women’s Clauses’ in public procurement under Community Law”, *European Law Review*, 6, 2000.
- ▲ Tornos Más, J., “La STC 247/2007 y el sistema constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas”, *Revista de Estudios Autonómicos y Federales*, 7, 2008.
- ▲ Torres López, A., *La discapacidad en el Derecho administrativo*, Civitas, Madrid, 2012.
- ▲ Torres-Dulce Lifante, E., “Constitución y Estatuto, Estado y Generalitat. Las relaciones de bilateralidad y la regulación de los derechos fundamentales en el Estatuto de Autonomía de Cataluña a la luz de la STC 31/2010, de 28 de junio”, *Diario La Ley*, 7489, 2010.
- ▲ Verdugo Alonso, M. A. y Rodríguez Aguilera, A., “La inclusión educativa en España desde la perspectiva de alumnos con discapacidad intelectual, de familias y de profesionales”, *Revista de Educación*, 358, 2012, págs. 450-470.
- ▲ Vicente Mosquete, M. J. y Martín Andrade, P., “Rehabilitación integral en la ONCE: implantación de un nuevo modelo de atención”, *Revista Integración*, 38, 2002.
- ▲ Villa Rubio, M., “Normas reguladoras del acceso al empleo público de las personas con discapacidad”, *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 1999.

- ▲ Villagómez Morales, E. y Martínez Martín, M. I., *Adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad: repercusiones económicas y sociales*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 2001.
- ▲ Zagrebelsky, G., *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*, 9.ª ed., Trotta, Madrid, 2009.

FUENTES ESTADÍSTICAS

SOBRE DATOS GENERALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

ENCUESTA DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y SALUD 2012. DISCAPACIDAD (INE):

- ▲ <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p470/p01/2012/&file=pcaxis>

ENCUESTA DE DISCAPACIDAD, AUTONOMÍA PERSONAL Y SITUACIONES DE DEPENDENCIA 2008 (INE)

- ▲ <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15%2Fp418&file=inebase>

SOBRE DISCAPACIDAD Y SISTEMA EDUCATIVO:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. ESTADÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN:

- ▲ <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion.html>

SOBRE DESEMPLEO Y CONTRATACIÓN:

INFORMES ANUALES DEL MERCADO DE TRABAJO DEL SEPE (2007-2013):

- ▲ <http://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=I&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

SOBRE SALARIOS:

EL SALARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (INE 2010-2011):

- ▲ http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176911&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

SOBRE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

INFORME SOBRE ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO (CUERPOS Y ESCALAS DE PERSONAL FUNCIONARIO) EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO 2003-2013, DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

MEMORIAS EJECUTIVAS DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN (AÑOS 2009-2011).

