



***INFORME SOBRE ACCESO
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AL EMPLEO PÚBLICO***

Junio de 2006



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DISCAPACITADOS EN EL EMPLEO PÚBLICO	4
DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE 2003, 2004 Y 2005	9
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2003, 2004 y 2005	12
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2003	20
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2004	24
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2005	28
CONCLUSIONES.....	33
ANEXOS	36



INTRODUCCIÓN

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, establece en su artículo 13.2 que “con carácter anual, el Ministerio de Administraciones Públicas elaborará un informe balance en el que constará toda la información y las estadísticas relevantes producidas en el período sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público. Dicho informe balance se elevará, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad”.

En cumplimiento de dicho precepto se presenta este informe, cuyos datos abarcan los años 2003 a 2005. El análisis se centra en los procesos selectivos de las Ofertas de Empleo Público correspondientes a los años 2003, 2004 y 2005, de los que se disponen de datos definitivos o lo suficientemente avanzados para ser útiles y significativos.

La razón de utilizar esos datos es la de poder ver con claridad cuáles han sido los efectos de la aprobación del Real Decreto 2271/2004, comparando los resultados de los procesos selectivos de acceso a la Administración General del Estado (AGE) llevados a cabo antes de la aprobación del Real Decreto y los que tuvieron lugar con posterioridad a su aprobación.

Por otro lado, al tratarse del primero de los informes sobre este tema se pretende dar una imagen más amplia de la situación de los discapacitados en el acceso a la AGE, evitando ceñirse a los resultados de un único año.

Todos los datos contenidos en los cuadros y gráficos del presente informe proceden de las bases de datos del Ministerio de Administraciones Públicas y de los distintos Ministerios que han llevado a cabo los procesos selectivos para el ingreso en la AGE.



DISCAPACITADOS EN EL EMPLEO PÚBLICO

La discapacidad no ha sido objeto de una regulación propia en el ámbito del empleo público hasta fechas más o menos recientes. Así, en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 apenas se hace referencia a las personas con discapacidad. Las únicas menciones se refieren a los requisitos para ser admitido en las pruebas selectivas de ingreso en la Administración, artículo 30.1. d), para lo cual es requisito “no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones”.

Es la Constitución de 1978, a través de su artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificultan una igualdad real y efectiva, y más específicamente del artículo 49, la que dispone 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 fundamentales de que gozan todos los ciudadanos”. Entre tales derechos está el previsto en el artículo 23.2 de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Tales preceptos y principios constitucionales han sido progresivamente objeto de desarrollo legal a través, primero de la **ley 13/1982**, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, que se refiere específicamente en su artículo 38.3 a las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado en las que serán admitidos en igualdad de condiciones con el resto de los aspirantes, y posteriormente de la **ley 23/1988**, de 28 de julio, que modificó la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de un cupo de reserva de plazas no inferior al tres por ciento en las ofertas de empleo público para personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

La constitucionalidad de esta medida fue confirmada por el Tribunal Constitucional que, en su sentencia 269/1994, de 3 de octubre, señala que es claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo no vulnera el artículo 14 de la Constitución, sino que constituye un cumplimiento del mandato contenido en el artículo 9.2 por el que se obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos



que impidan la participación real y efectiva de todos, en consonancia con el carácter social y democrático de nuestro estado de derecho.

Se descarta por tanto que la medida sea discriminatoria, en sí misma considerada, y también establece su legitimidad desde la perspectiva del derecho a acceder a funciones públicas en condiciones de igualdad, plasmado en el artículo 23.2.

La ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública fue desarrollada, en este aspecto, por el **Real Decreto 364/1995**, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles del Estado. Este reglamento hacía ya mención a la admisión en los procesos selectivos de personas con minusvalía en igualdad de condiciones con los demás aspirantes con las adaptaciones de tiempos y medios necesarios para garantizar el principio de igualdad de oportunidades, así como la asignación de puestos de trabajo adaptados y compatibles con las circunstancias personales del candidato para el desempeño de las tareas y funciones del puesto en concreto. Las disposiciones de este reglamento se aplicaban también a la selección del personal laboral.

Aunque el mandato legal era explícito, lo cierto es que los resultados concretos fueron muy poco alentadores, por lo que la **ley 53/2003**, de 10 de diciembre, de empleo público de discapacitados dio una nueva redacción a la citada disposición decimonovena de la Ley 30/1984, elevando la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, ya que, como la propia Ley reconoce en su preámbulo las personas con discapacidad que llegaron a aprobar en las distintas convocatorias para funcionarios de la Administración General del Estado en los últimos años anteriores a la publicación de esta Ley, oscilaba entorno a un 0,2% y que el número de aspirantes era muy reducido, por lo que se ponía de manifiesto que las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad. Se sabe, por la larga experiencia de la aplicación de la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/84, que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al 2% de los efectivos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga.

También la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el



empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras o obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, integrada en la Administración Pública.

En desarrollo de estas disposiciones el Gobierno actual aprobó, el 3 de diciembre de 2004 el Reglamento por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (el ya mencionado **Real Decreto 2271/2004**), cuyo objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.

Así pues, en las convocatorias de ingreso libre previstas en la oferta de empleo público se reserva un cinco por ciento de las vacantes, y se establece la posibilidad convocar de forma independiente estas plazas reservadas, así como la posibilidad de acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente con un máximo del 10%. Esta obligación se extiende a las convocatorias de selección de personal temporal, si bien con una serie de condiciones y limitaciones que tienen por objeto adaptarse a las peculiaridades de estas convocatorias y a su carácter extraordinaria y urgente necesidad, y se extiende también esta obligación de reserva, a los procesos de promoción interna.

Se incorpora a este Real Decreto la adopción de diversas medidas de adaptación de medios y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público, lo que supone la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y tecnologías asistidas que precisen para la realización de las pruebas en las que participen, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde éstas se desarrollen.

En los procesos de acceso al empleo público tanto de personal funcionario como de personal laboral, se da preferencia en la elección de destino a los aspirantes con discapacidad que podrán solicitar la alteración del orden de prelación siempre que se justifique por razones territoriales, de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas que deberán ser debidamente acreditadas.



Se evitará así que la inadecuación de un destino a los condicionamientos que la discapacidad provoca tenga como resultado la no incorporación del candidato que haya superado las pruebas a un puesto de trabajo.

También se prevé la obligación que tiene la Administración de proceder a la adaptación de los puestos de trabajo que solicite el candidato, en cualquier procedimiento de adjudicación de puestos.

Por último, este Real Decreto contempla, asimismo, la aplicación de otras medidas que tienen por objeto favorecer la integración de las personas con discapacidad, mediante la facilidad de acceso a la formación, bien a los cursos dirigidos a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de sus puestos de trabajo, bien a la formación para apoyar la promoción.

En todo caso, la persona con discapacidad conserva siempre la posibilidad de optar entre el turno libre o el turno reservado.

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

Como su propio nombre indica el objeto de la Orden es el establecimiento de los criterios generales que permitan la adaptación de los tiempos necesarios para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad, que son aquellas que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

La adaptación de tiempos a favor de las personas con discapacidad no se otorgará de forma automática, sino que deberá solicitarse expresamente y tendrá lugar sólo en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar. Corresponde a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva.

La Orden señala que “la valoración de concesión de tiempos se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventaja”.



Continúa la Orden estableciendo que “el órgano de selección, a la vista de la documentación aportada, resolverá sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas”. Para resolver tales solicitudes el órgano de selección podrá requerir dictámenes o informes de los órganos técnicos que corresponda.

Por último la Orden contiene un anexo en el que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos según deficiencias y grado de discapacidad en ejercicios cuya duración sea de 60 minutos.



DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DE 2003, 2004 Y 2005

A partir de estas disposiciones legales antes estudiadas, las ofertas anuales de empleo público contienen previsiones relativas al acceso de personas con discapacidad.

La **oferta de empleo público** para el año **2003**, aprobada por Real Decreto 215/2003, de 21 de febrero, establecía en su artículo 13 lo siguiente:

“Las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la oferta de empleo público del año 2003 deberán incluir la reserva para las personas con minusvalía del porcentaje de plazas que correspondan, de acuerdo con la normativa aplicable. Los órganos de selección acordarán las adaptaciones necesarias, materiales o temporales, para asegurar que las personas con minusvalía realizan las pruebas selectivas en condiciones de igualdad con el resto de los candidatos.

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

El porcentaje de plazas reservadas a personas con minusvalía era en aquella época “no inferior al tres por ciento de las vacantes”, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimonovena de la **Ley 30/1984**, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Con la aprobación de la ya citada ley 53/2003 se modifican las disposiciones relativas a la reserva de plazas para personas con minusvalía en las siguientes ofertas de empleo público. Así, el artículo 13 del Real Decreto 222/2004, de 6 de febrero, por el que se aprueba la **oferta de empleo público** para el año **2004** establece:

“Las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la oferta de empleo público del año 2004 deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento de acuerdo con la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. Los órganos de selección acordarán las adaptaciones necesarias, materiales o temporales, para asegurar que las personas con minusvalía realizan las pruebas selectivas en condiciones de igualdad con el resto de los candidatos.



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

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

La **oferta de empleo público** del año 2005 recoge también en su articulado nuevas menciones a los discapacitados, si bien de forma más extensa que en las anteriores ofertas.

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

Se incluía en dicha oferta un artículo específico, el artículo 5:

“Según lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 2271/2004.....las convocatorias de pruebas selectivas correspondientes a la oferta de empleo público del año 2005 deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.

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

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



El Ministerio de Administraciones Públicas determinará el tipo de convocatoria en cada proceso selectivo y realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.

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

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

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

En **materia de promoción interna** se estableció de forma novedosa que “de acuerdo con lo dispuesto en el artículo cinco del Real Decreto 2271/2004..... las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a Cuerpos, Escalas o categorías de la Administración General del Estado, deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento”.



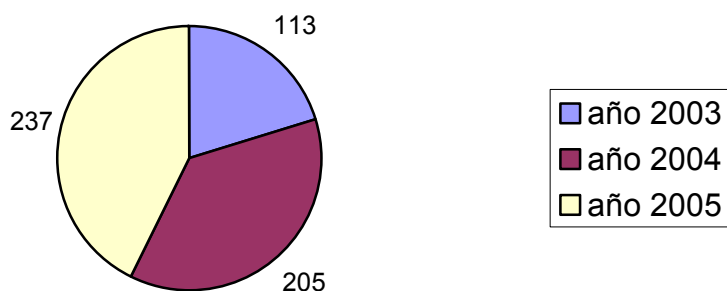
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO 2003, 2004 y 2005

Los datos relativos a las tres últimas ofertas de empleo público (OEP), procedentes de fuentes MAP y del resto de Ministerios, reflejan en general una tendencia alcista en cada uno de los años, tanto en lo que se refiere a personas discapacitadas aprobadas, como a los datos relativos a discapacitados que han presentado solicitudes a las distintas pruebas y discapacitados que se han presentado verdaderamente a las pruebas selectivas.

Estos datos se observan mejor en el siguiente cuadro:

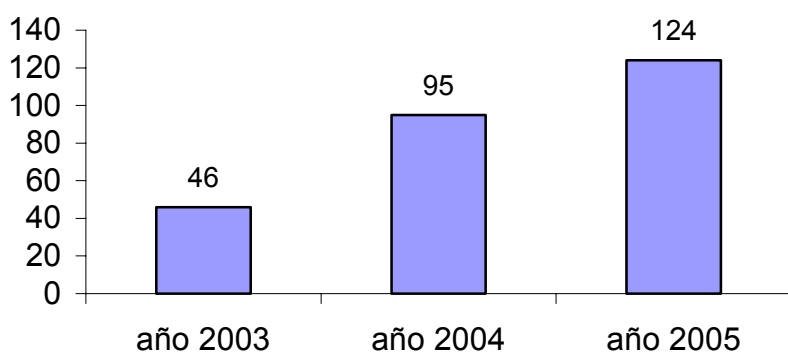
	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
Plazas convocadas	113	205	237
Solicitudes presentadas	1.424	1.949	1.773
Discapacitados presentados	699	1.103	1.033
Discapacitados aprobados	46	95	124

Reserva de plazas OEP 2003-2005. Turno libre

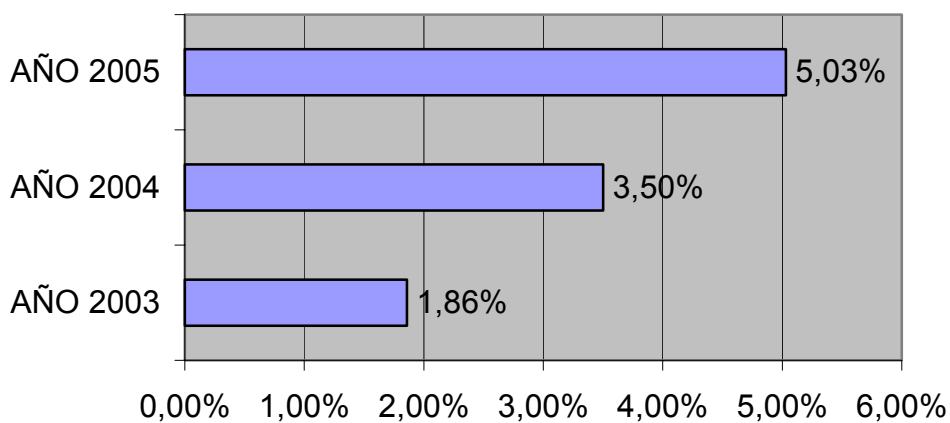




Número discapacitados aprobados OEP 2003-2005. Turno libre



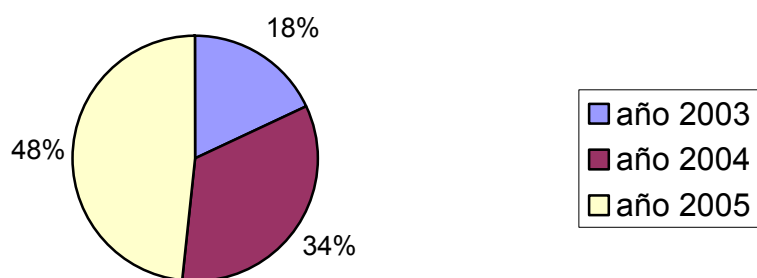
% DISCAPACITADOS APROBADOS EN PROCESOS SELECTIVOS 2003- 2005. TURNO LIBRE



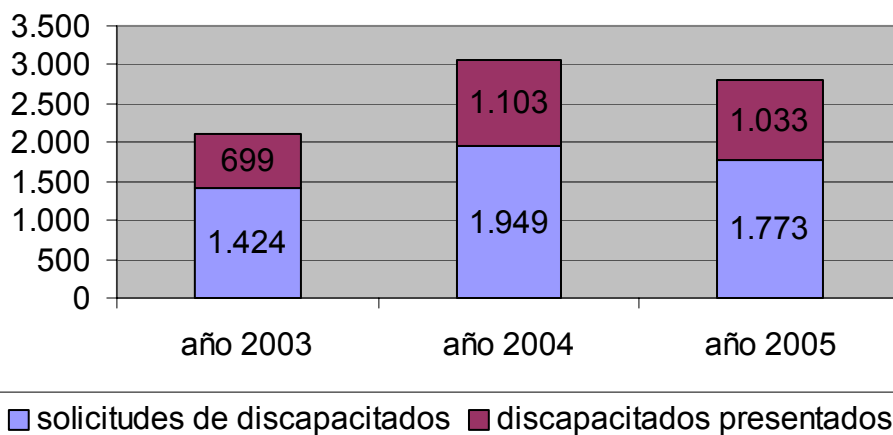


El siguiente gráfico muestra el porcentaje de aprobados de los años 2003 a 2005. Puede observarse en el mismo los buenos datos de los años 2004 y 2005, en los que han aprobado el 82% de los discapacitados del periodo de tres años analizado. Especialmente destacados son los datos de 2005, año en el que han aprobado el 48% del total de los tres años objeto de análisis.

Porcentaje discapacitados OEP 2003-2005. Turno libre



PRESENCIA DISCAPACITADOS EN OEP 2003-2005. TURNO LIBRE



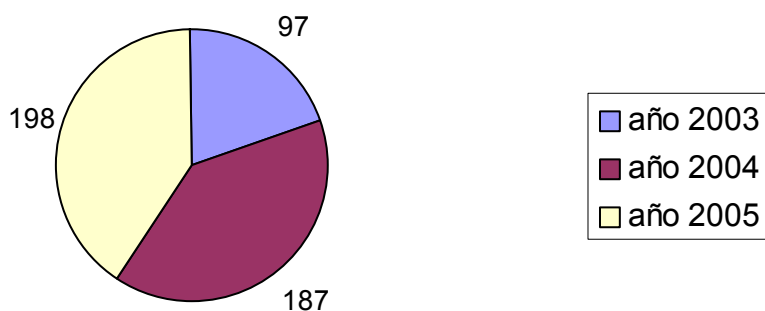


Por lo que se refiere a los datos de discapacitados en los procesos de **promoción interna**, se puede afirmar que las plazas reservadas a discapacitados en las convocatorias han ido aumentando año a año, así como el número de personas aprobadas que sufrían algún tipo de discapacidad. Sin embargo, el número de discapacitados que firmaron las pruebas y el número de los que se presentaron efectivamente a las pruebas selectivas fue mayor en 2003 que en los dos años siguientes.

En el siguiente cuadro y en los gráficos de páginas posteriores se observan más claramente todos estos datos.

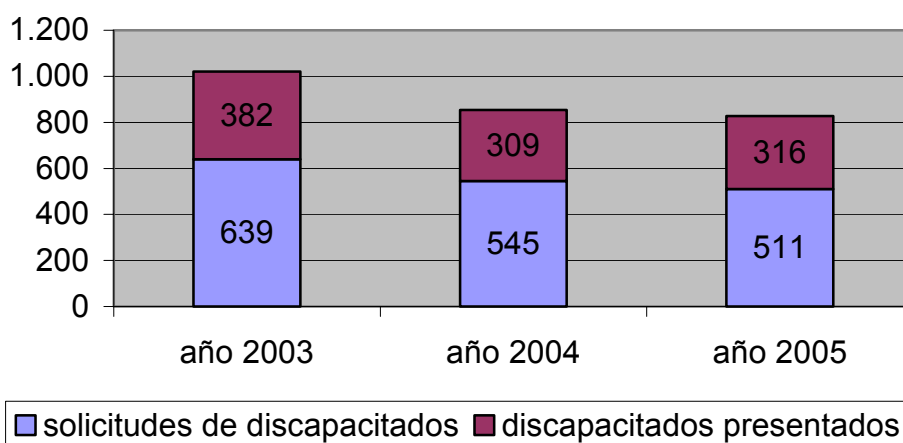
	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
Plazas convocadas	97	187	198
Solicitudes presentadas	639	545	511
Discapacitados presentados	382	309	316
Discapacitados aprobados	34	49	76

**Reserva de plazas promoción interna
2003-2005**

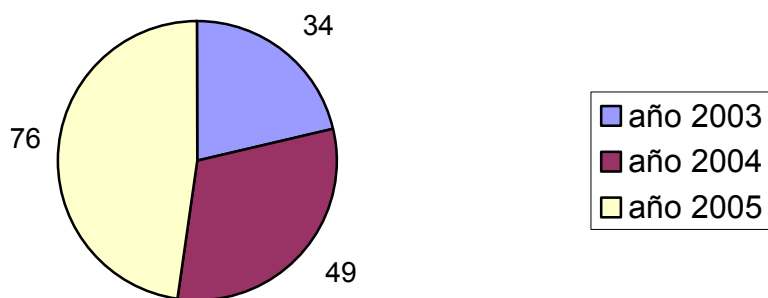


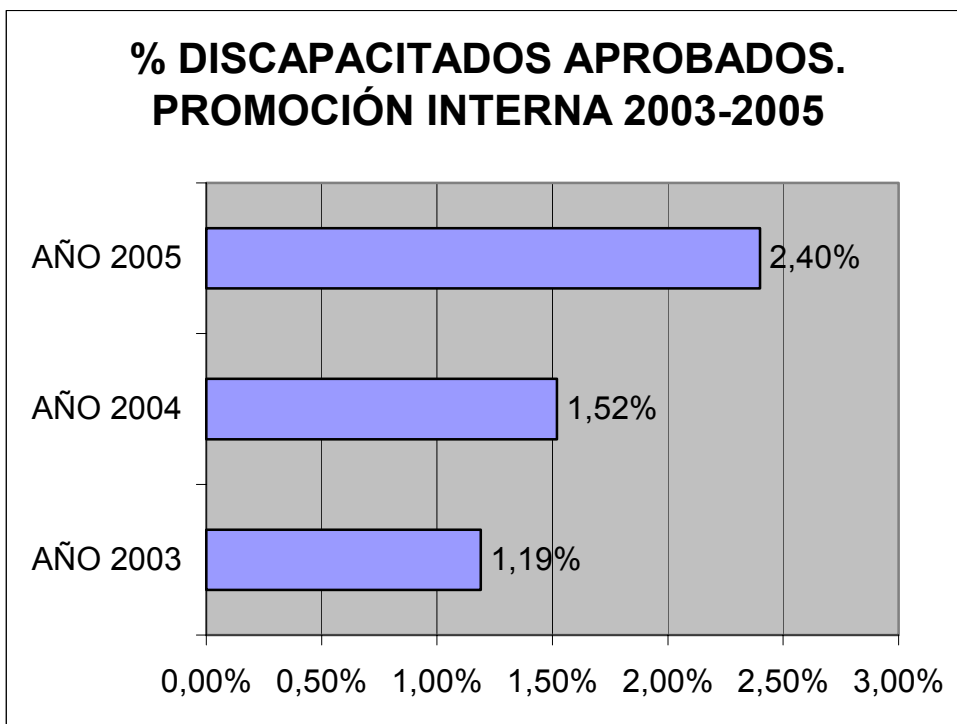


PRESENCIA DISCAPACITADOS EN OEP 2003-2005. PROMOCIÓN INTERNA

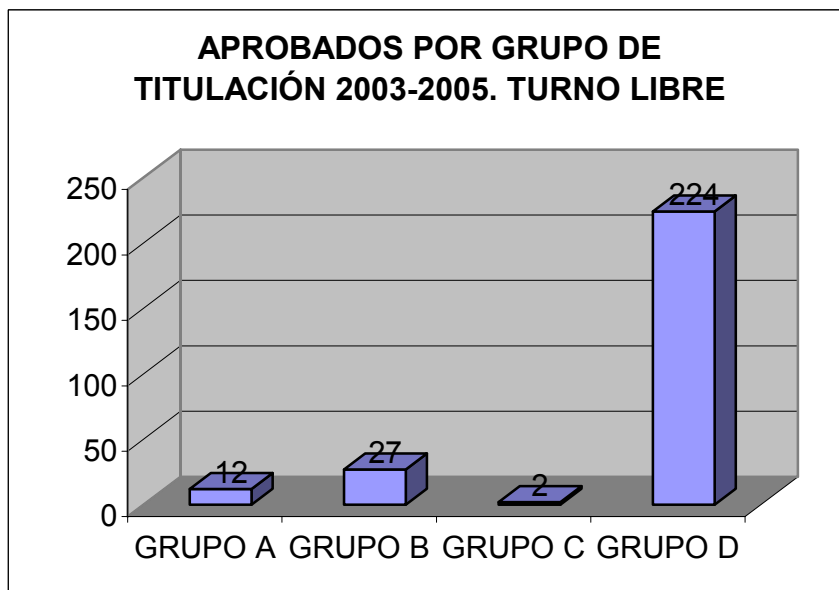


Número discapacitados aprobados OEP 2003-2005. Promoción interna





Por lo que se refiere a los aprobados en turno libre por **grupos de titulación** los datos de estos tres años reflejan una gran disparidad entre cada uno de los grupos. En el siguiente gráfico esa disparidad queda claramente reflejada.





En cuanto a los **cuerpos y escalas**, en los años 2003 a 2005 han aprobado personas discapacitadas en un número pequeño de cuerpos, 19 en total, en los procesos selectivos correspondientes al turno libre. Los Cuerpos y Escalas han sido los siguientes:

- Grupo A:
 - Investigadores titulares de los OPIS, con 3 personas.
 - Científicos titulares del I.N.T.A. Esteban Terradas, con una persona.
 - Cuerpo Superior de sistemas y tecnologías de la información, con una persona.
 - Científicos titulares del CSIC, con 4 personas.
 - Técnico de instituciones penitenciarias, con una persona.
 - Ingenieros Agrónomos, con una persona.
 - Facultativo de conservadores de museos, con una persona.
- Grupo B:
 - Ingenieros técnicos de arsenales de la Armada, con una persona.
 - Diplomados comerciales del Estado, con una persona.
 - Diplomados en estadística del Estado, con una persona.
 - Gestión de la Administración Civil del Estado, con 17 personas.
 - Gestión de sistemas e informática de la Administración del Estado, con 5 personas.
 - Técnicos de Hacienda, con una persona.
 - Ayudantes de archivos bibliotecas y museos (sección museos), con una persona.
- Grupo C:
 - Técnicos auxiliares de informática de la Administración del Estado, con 2 personas.
- Grupo D:
 - Oficiales de arsenales de la Armada, con una persona.
 - General auxiliar de la Administración del Estado, con 221 personas.
 - Auxiliares de investigación de los OPIS, con 2 personas.



De esos 19 Cuerpos y Escalas destacan los Cuerpos cuyos procesos selectivos corresponden al Ministerio de Administraciones Públicas, en los que han aprobado 246 personas discapacitadas, es decir, el 92,83% del total.



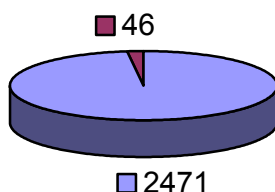
DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2003

Los datos de personas discapacitadas correspondientes al año 2003 son los menos positivos de los tres años que se están estudiando en el presente informe. Los discapacitados aprobados en procesos selectivos correspondientes a la OEP 2003 fueron 46.

El total de personas aprobadas en los procesos selectivos de 2003 fue de 2.471, de las cuales 46, como se ha dicho, eran personas discapacitadas. Esta cifra supone un 1,86% del total.

Por grupos de titulación, el Grupo D es el que cuenta con más personas discapacitadas aprobadas en los procesos selectivos, 41, lo que supone el 89,13% del total de discapacitados y el 3,45% de las personas aprobadas en los procesos selectivos de acceso al Grupo D. Detrás de este Grupo, ha sido en el acceso al Grupo B en el que ha habido un mayor número de discapacitados, con 3. Como se ve, entre los Grupos B y D absorben prácticamente el 100% (95,65% exactamente) del número de discapacitados aprobados en 2003.

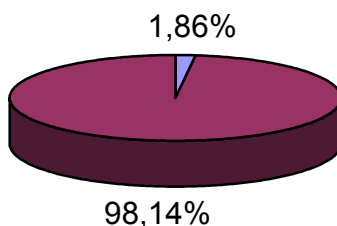
**PERSONAS APROBADAS OEP 2003.
TURNO LIBRE**

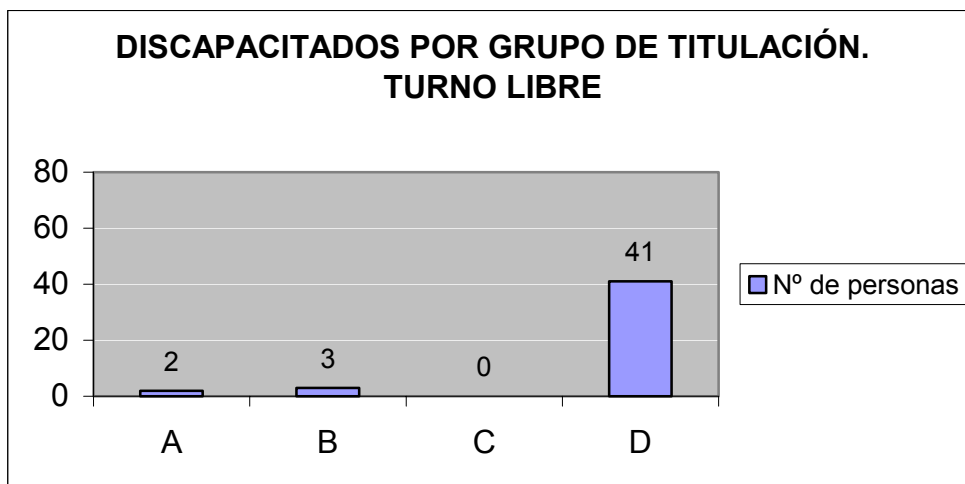


■ TOTAL ■ DISCAPACITADOS

**% DISCAPACITADOS APROBADOS OEP
2003. TURNO LIBRE**

■ DISCAPACITADOS ■ NO DISCAPACITADOS



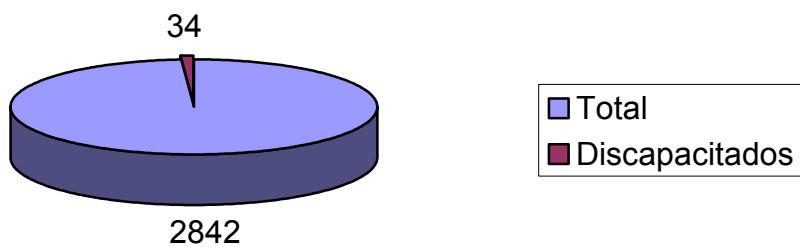


En cuanto a los **Cuerpos**, los datos más positivos se refieren a Cuerpos cuyos procesos selectivos corresponden al Ministerio de Administraciones Públicas (MAP), ya que de los 46 discapacitados aprobados 44 corresponden a este Departamento, lo que supone un 95,65% del total. De estas 46 personas, 40 aprobaron las pruebas de acceso para el Cuerpo General Auxiliar de la AGE, 3 para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado y una al Cuerpo Superior de sistemas y tecnologías de la información. El resto de Cuerpos cuyos procesos selectivos han sido superados por personas con discapacidad han sido los de Técnico de instituciones penitenciarias y el de Auxiliares de investigación de los OPIS, ambos con una única persona ingresada.

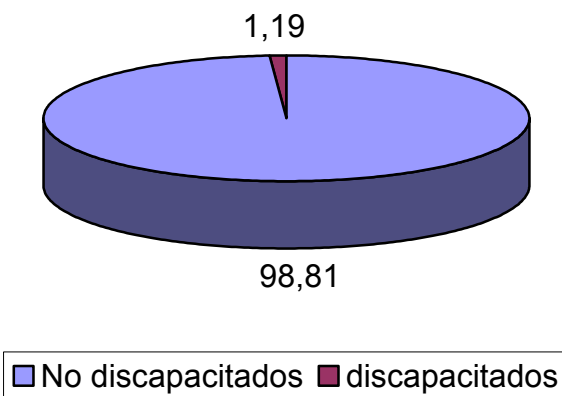
Por lo que se refiere a los datos relativos a la **promoción interna**, en los procesos selectivos de 2003 ingresaron 34 discapacitados. El porcentaje de discapacitados aprobados es menor que en las pruebas de acceso libre: 1,19% frente al 1,86%.



Personas aprobadas Promoción interna 2003

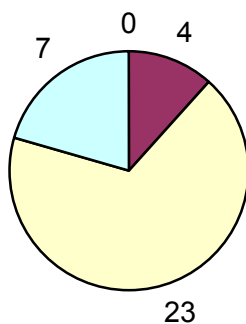


% DISCAPACITADOS APROBADOS PROMOCIÓN INTERNA 2003





DISCAPACITADOS POR GRUPO DE TITULACIÓN
Promoción interna 2003



Estas 34 personas que han superado los procesos de promoción interna, lo han hecho todos a Cuerpos cuyos procesos selectivos corresponden al MAP, como Gestión de la Administración Civil del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.



DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2004

Los datos de personas discapacitadas que se conocieron en 2005, pero que corresponden a procesos selectivos de 2004 fueron elevados, con 95 personas. Estos datos son positivos, si tenemos en cuenta que en toda la década entre 1994 y 2003, esta cifra se situó en 147 personas, un 0,6% de los nuevos empleos en ese periodo. En un único año han aprobado el 64,63% de los discapacitados de los 10 años anteriores.

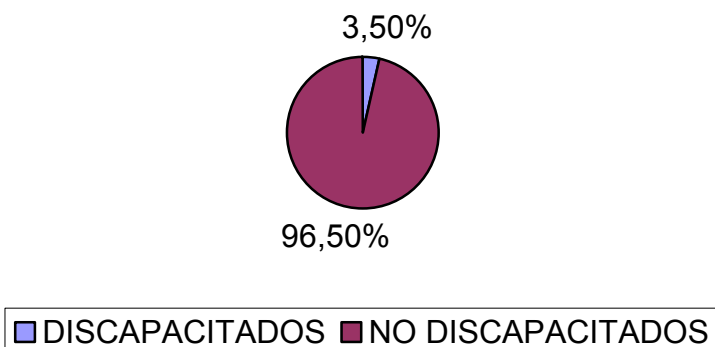
El total de personas aprobadas en los procesos selectivos de 2004 fue de 2.717, de las cuales 95, como se ha dicho, eran personas discapacitadas. Esta cifra supone un 3,50% del total.

Por grupos de titulación, el Grupo D es el que cuenta con más personas discapacitadas aprobadas en los procesos selectivos, 78, lo que supone el 82,11% del total de discapacitados y el 7,22% de las personas aprobadas en los procesos selectivos de acceso al Grupo D. Detrás de este Grupo, ha sido en el acceso al Grupo B en el que ha habido un mayor número de discapacitados, con 15. Como se ve, entre los Grupos B y D absorben prácticamente el 100% (97,89% exactamente) del número de discapacitados aprobados en 2004.





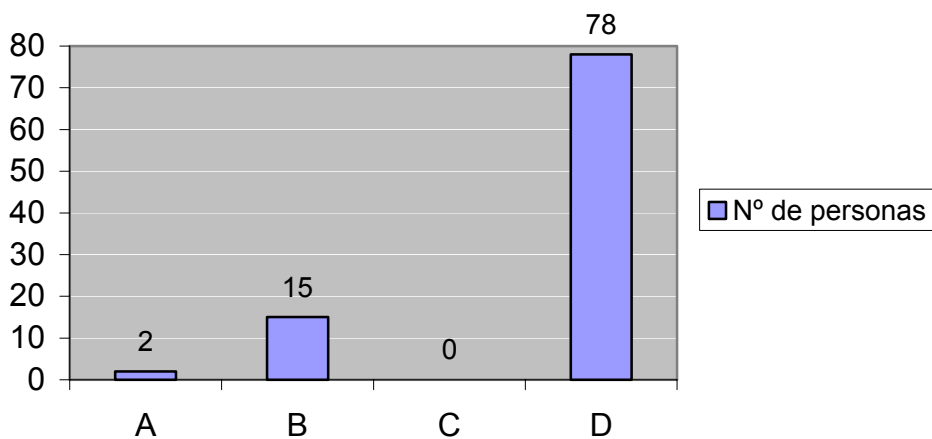
% DISCAPACITADOS APROBADOS OEP 2004. TURNO LIBRE



Por grupos de titulación los resultados son los siguientes:

GRUPO	Nº DISCAPACITADOS
A	2
B	15
C	0
D	78
TOTAL	95

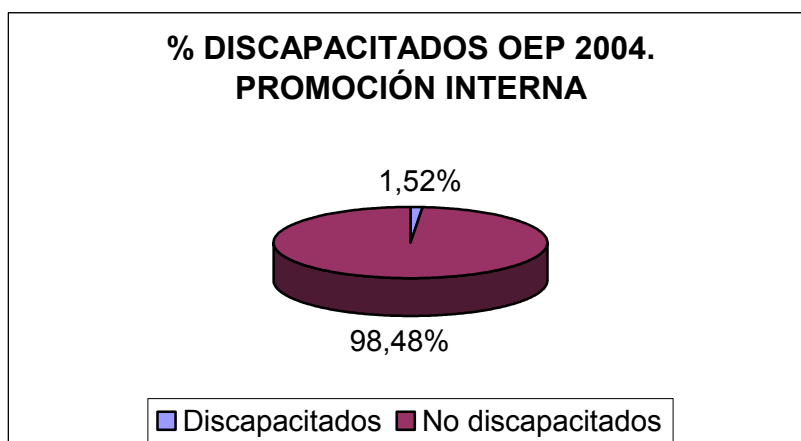
DISCAPACITADOS POR GRUPO DE TITULACIÓN. TURNO LIBRE





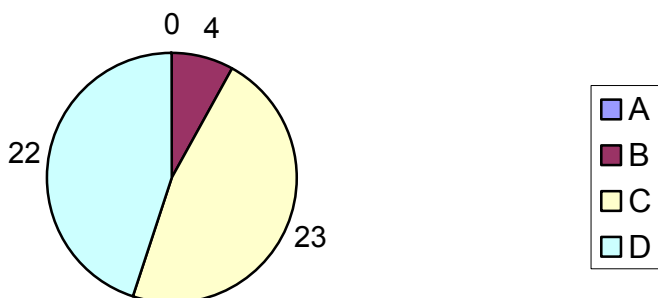
En cuanto a los **Cuerpos**, los datos más positivos se refieren a Cuerpos cuyos procesos selectivos corresponden al Ministerio de Administraciones Públicas (MAP), ya que de los 95 discapacitados aprobados 91 corresponden a este Departamento, lo que supone un 95,79% del total. De estas 91 personas, 78 aprobaron las pruebas de acceso para el Cuerpo General Auxiliar de la AGE, 19 para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado y 4 para el Cuerpo de Gestión de sistemas e informática de la Administración del Estado. El resto de Cuerpos cuyos procesos selectivos han sido superados por personas con discapacidad han sido los de Ingenieros Agrónomos, el Facultativo de conservadores de museos, el de Técnicos de Hacienda y el Ayudantes de archivos bibliotecas y museos (sección museos), todos ellos con una persona.

Por lo que se refiere a los datos relativos a la **promoción interna**, en los procesos selectivos de 2004 ingresaron 49 discapacitados. El porcentaje de discapacitados aprobados es menor que en las pruebas de acceso libre: 1,52% frente al 3,50%.





DISCAPACITADOS POR GRUPO DE TITULACIÓN. PROMOCIÓN INTERNA



GRUPO	Nº DISCAPACITADOS
A	0
B	4
C	23
D	22
TOTAL	49

Estas 49 personas que han superado los procesos de promoción interna, lo han hecho todos a Cuerpos cuyos procesos selectivos son competencia del MAP, como Gestión de la Administración Civil del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado.

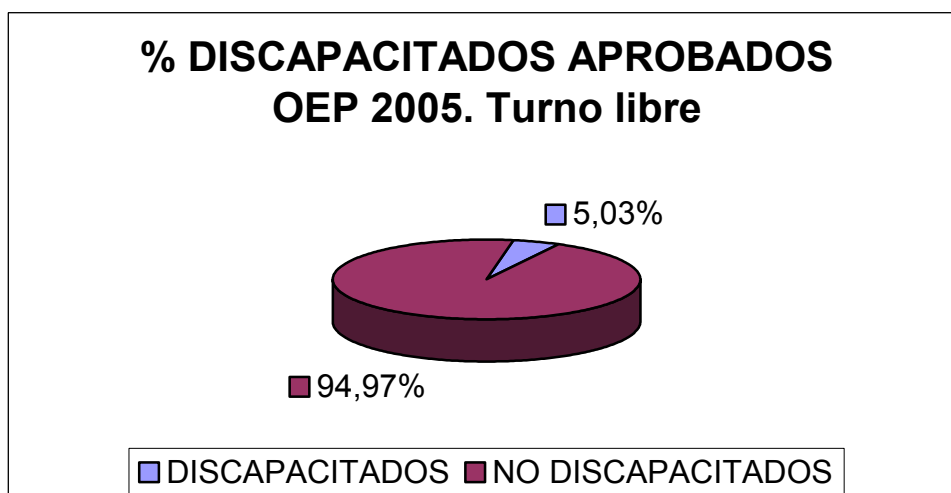
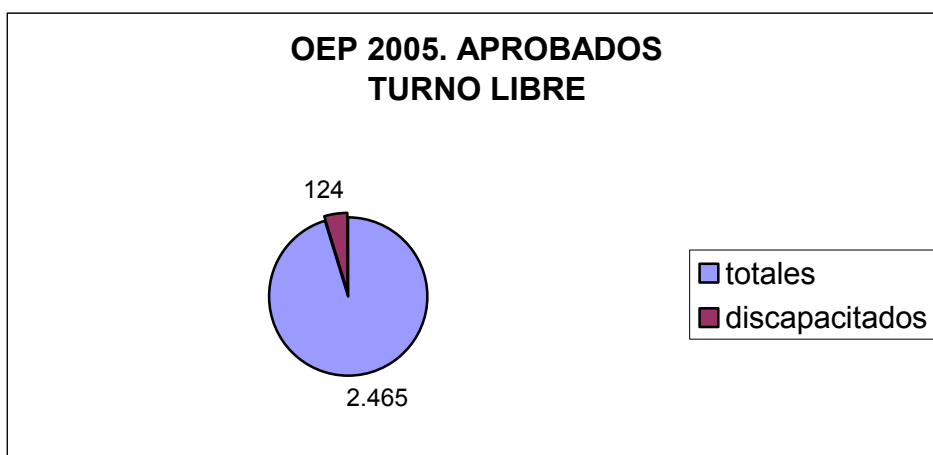


DISCAPACITADOS EN PROCESOS SELECTIVOS DE LA OEP 2005

Los datos de personas discapacitadas correspondientes a procesos selectivos de 2005 han sido los más elevados del periodo 2003 a 2005, con 124 personas. Estos datos son muy positivos, ya que suponen un aumento significativo respecto de 2004, que ya fue un año destacado en esta materia.

Con los datos de que se dispone actualmente, el total de personas aprobadas en los procesos selectivos de 2005 fue de 2.465, de las cuales 124, como se ha dicho, eran personas discapacitadas. Esta cifra supone un 5,03% del total.

Por grupos de titulación, el Grupo D es nuevamente el que cuenta con más personas discapacitadas aprobadas en los procesos selectivos, 105, lo que supone el 84,68% del total de discapacitados. Detrás de este Grupo, ha sido en el acceso al Grupo B en el que ha habido un mayor número de discapacitados, con 9. Como se ve, entre los Grupos B y D absorben cerca del 100% (91,94% exactamente) del número de discapacitados aprobados en 2005.





Por grupos de titulación los resultados son los siguientes:

GRUPO	Nº DISCAPACITADOS
A	8
B	9
C	2
D	105
TOTAL	124



En cuanto a los **Cuerpos**, los datos más positivos se refieren a Cuerpos cuyos procesos selectivos corresponden al Ministerio de Administraciones Públicas (MAP), si bien en 2005 se han producido aprobados de personas con discapacidad en un mayor número de Cuerpos que en años anteriores. En concreto, han sido 12 los Cuerpos de la AGE cuyas pruebas selectivas han superado las personas con discapacidad.

En cualquier caso el MAP sigue a la cabeza, ya que de los 124 discapacitados aprobados 111 corresponden a este Departamento, lo que supone un 89,52% del total. Dentro de estas 111 personas, 103 aprobaron las pruebas de acceso para el Cuerpo General Auxiliar de la AGE, 5 para el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, una para el Cuerpo de Gestión de sistemas e



informática de la Administración del Estado y 2 para el Cuerpo de Técnicos auxiliares de informática de la Administración del Estado.

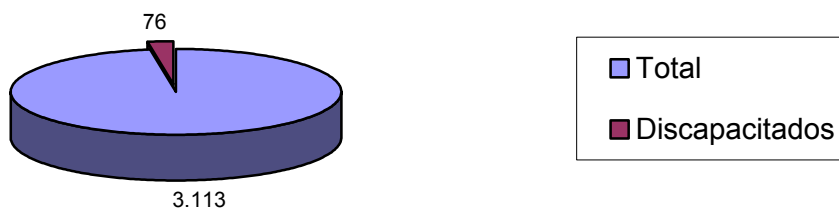
Los Cuerpos cuyos procesos selectivos han sido superados por personas con discapacidad han sido los siguientes:

- Grupo A:
 - Investigadores titulares de los OPIS, con 3 personas.
 - Científicos titulares del I.N.T.A. Esteban Terradas, con una persona.
 - Científicos titulares del CSIC, con 4 personas.
- Grupo B:
 - Ingenieros técnicos de arsenales de la Armada, con una persona.
 - Diplomados comerciales del Estado, con una persona.
 - Diplomados en estadística del Estado, con una persona.
 - Gestión de la Administración Civil del Estado, con 5 personas.
 - Gestión de sistemas e informática de la Administración del Estado, con una persona.
- Grupo C:
 - Técnicos auxiliares de informática de la Administración del Estado, con 2 personas.
- Grupo D:
 - Oficiales de arsenales de la Armada, con una persona.
 - General auxiliar de la Administración del Estado, con 103 personas.
 - Auxiliares de investigación de los OPIS, con una persona.

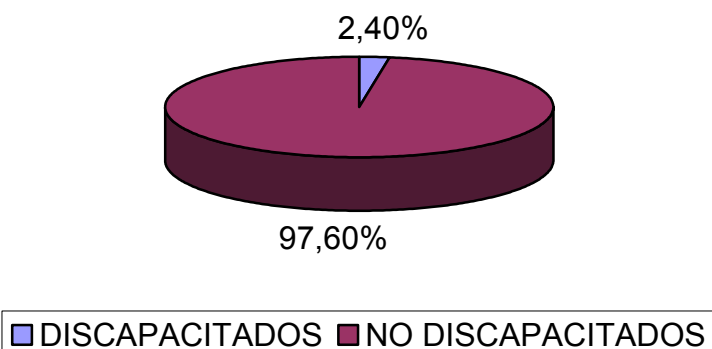
Por lo que se refiere a los datos relativos a la **promoción interna**, en los procesos selectivos de 2005 aprobaron 76 discapacitados. El porcentaje de discapacitados aprobados es menor que en las pruebas de acceso libre: 2,40% frente al 5,03%.



**Personas aprobadas
Promoción interna 2005**



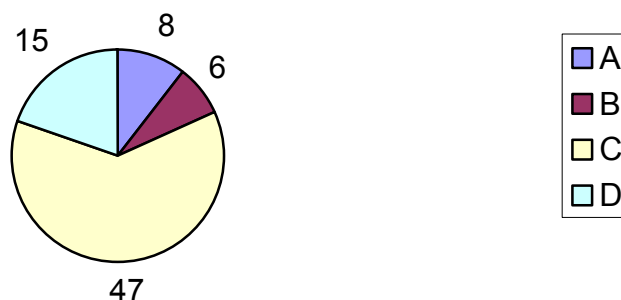
**% DISCAPACITADOS APROBADOS.
PROMOCIÓN INTERNA 2005**



GRUPO	Nº DISCAPACITADOS
A	8
B	6
C	47
D	15
TOTAL	76



DISCAPACITADOS POR GRUPO DE TITULACIÓN Promoción interna 2005



Estas 76 personas que han superado los procesos de promoción interna, lo han hecho en una mayor variedad de **Cuerpos** que en los años 2003 y 2004, en los que como se ha visto se reducían sólo a tres Cuerpos. Así, aparte de los Cuerpos de Gestión de la Administración Civil del Estado, General Administrativo de la Administración del Estado y General Auxiliar de la Administración del Estado, que suponen el 76,32% (58 personas), aparecen otros Cuerpos, algunos de ellos del Grupo A, lo que supone una diferencia importante respecto de años anteriores, aun cuando el porcentaje de los mismos siga siendo comparativamente inferior, un 10,53%.

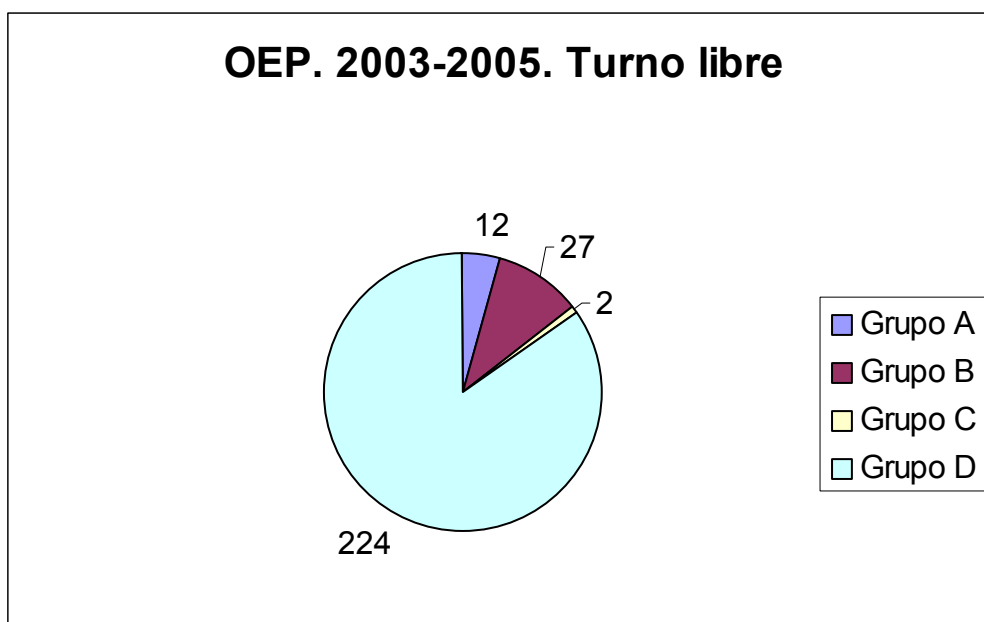
Los Cuerpos han sido los siguientes:

- Grupo A:
 - Profesores Investigación Consejo Superior Investigaciones Científicas –CSIC, con 3 personas.
 - Investigador Científico del CSIC, con 5 personas.
- Grupo B:
 - Gestión de la Administración de la Seguridad Social.
- Grupo C:
 - Administrativo de la Administración de la Seguridad Social, con 8 personas.
 - Operadores Ordenador Informática Administración de la Seguridad Social, con un miembro.



CONCLUSIONES

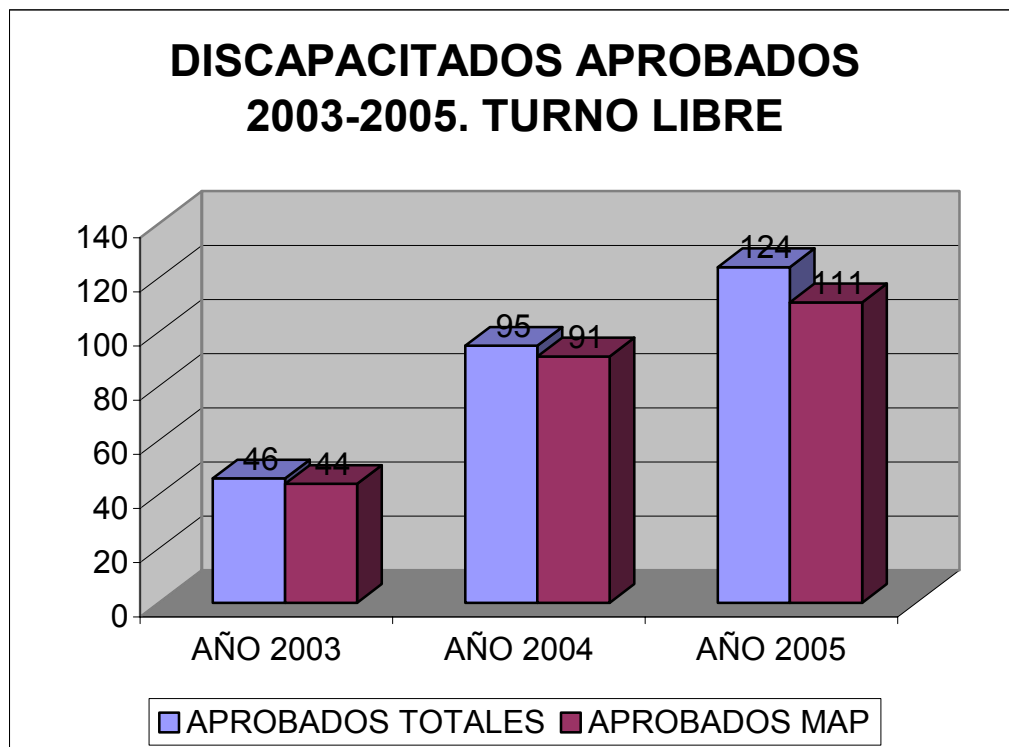
- En los últimos años ha aumentado considerablemente el número de personas aprobadas que padecen discapacidad en las pruebas de acceso a la Administración General del Estado, tanto en ingreso libre como en los procesos de promoción interna. Recordemos de nuevo esos datos:
 - Año **2003**, 46 personas discapacitadas en turno libre y 34 en promoción interna, lo que supone un porcentaje de aprobados del 1,86% y 1,19%, respectivamente.
 - Año **2004**, 95 personas en turno libre y 49 en promoción interna, lo que supone un porcentaje de aprobados del 3,50% y 1,52%, respectivamente. El incremento respecto del año anterior es del 106,5% en el turno libre y del 69,39% en promoción interna.
 - Año **2005**, 124 personas en el turno libre y 76 en promoción interna. Estas cifras suponen un 5,03% y un 2,40% en relación con el total de personas aprobadas, respectivamente. Expresado en comparación con el año 2004, el incremento respecto del mismo es del 76,61% en el turno libre y del 64,47% en promoción interna.
- En los últimos años el número de plazas reservadas a personas discapacitadas ha ido aumentando progresivamente.
- El porcentaje de discapacitados en los procesos de ingreso libre es superior al de los procesos de promoción interna, siendo el porcentaje medio de 2003 a 2005 del 3,46% en turno libre y de 1,70% en promoción interna.
- El concepto de reserva de cupo para discapacitados es aceptado como un elemento positivo para la organización.
- Las personas con discapacidad acuden con garantías al empleo público y se integran sin ninguna discriminación en el empleo.
- El número de personas discapacitadas que ingresan en la AGE está desigualmente repartido, siendo el grupo D el que cuenta con el mayor porcentaje: el 84,53% de los aprobados en los años 2003 a 2005 corresponden al grupo D. Por el contrario el porcentaje de discapacitados aprobados en el Grupo A es de sólo un 4,53%.



- Del mismo modo, los discapacitados se concentran un número pequeño de Cuerpos, 19, aunque en el año 2005 ese número ha aumentado sensiblemente.
- El MAP figura a la cabeza tanto en el cupo de reserva, que supera el mínimo del 5% legalmente establecido, como en cobertura efectiva de puestos.

Efectivamente, los mejores datos en materia de empleo para discapacitados corresponden a los procesos selectivos cuya competencia corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas. Los datos han sido los siguientes:

- Año 2003, el 95,65% de los discapacitados aprobados correspondió a procesos selectivos de Cuerpos y Escalas del MAP.
- Año 2004, el 95,79%.
- Año 2005, el 89,52%.





ANEXOS