

## EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las Administraciones Públicas deben cumplir con Artículo 42 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, sobre la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

*“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.*

Con el fin de cumplir este objetivo en el empleo público cada Administración Pública reserva un porcentaje de plazas en la Oferta de Empleo Público que aprueba cada año. Esta reserva ha ido aumentándose con diferentes leyes y normativas hasta llegar al 7% actual.

Por lo tanto en la Administración Pública debemos diferenciar cuando hablamos de cumplir el porcentaje mínimo de personas con discapacidad trabajando en ella (2%) del porcentaje de plazas que se reservan en las Ofertas de Empleo Público (7% que se divide en un 5% en general y un 2% para personas con discapacidad intelectual).

### EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA ESTATAL SOBRE RESERVA DE PLAZAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

#### LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Disposición adicional decimonovena: En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, de modo que progresivamente se alcance el dos por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

#### REAL DECRETO 2271/2004, de 3 de diciembre, DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, e introduce en la oferta de empleo público



de cada año la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento,

- Art. 1.3.: Principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.
- Art. 2: En las ofertas de empleo público se reservará 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.
- Art. 3: Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad:
  - 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.
  - 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.
  - Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones previstas.
- Art. 4: Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad: en el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al Ministerio de Hacienda y Función Pública la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias
- Art. 5: Reserva de plazas en promoción interna.
- Art. 6: Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal: en aquellos que incluya fase oposición y se convoquen 20 plazas o más.
- Art. 9: Adjudicación de puestos de trabajo: una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de



personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados.

- Otros aspectos importantes: adaptación del puesto de trabajo, establecer un sistema de indicadores y registros que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.

En 2013 la Administración envió un borrador de modificación del Real Decreto, al que CCOO presentamos nuestras alegaciones, pero posteriormente no se hizo nada más.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO: cuando se aprobó en abril del 2007 estableció el cupo del 5% de reserva de plazas, se modificó por 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. Quedando de la siguiente manera.

- Artículo 59. Personas con discapacidad.
  - En las ofertas de empleo público **se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes** para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del 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, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.
  - La **reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser**



**cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual** y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

- Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
- Disposición adicional primera: por tener carácter básico, se extiende la aplicación del artículo 59 a las entidades del sector público estatal, autonómico y local.

### **NORMATIVA AUTONÓMICA**

Como hemos visto, el EBEP tiene carácter básico en este artículo, por lo que la normativa autonómica se ha adaptado a la normativa estatal.

Hay pequeñas diferencias en el supuesto de que no se cubran las plazas por el cupo por discapacidad, tal y como establece la norma estatal si no se alcanza el 3% de las plazas cubiertas se acumulan para el proceso siguiente, siempre que no se supere en ese proceso el 10%, en algunas comunidades aumenta ese porcentaje al 12%.

Debemos destacar la constitución de consejos o comisiones específicas en:

- Galicia, a través del Decreto 143/2008, de 3 de julio se constituye el Consejo Asesor de Integración de la Discapacidad en Xunta de Galicia, compuesto por representantes de las diferentes Consellerías, representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma y cinco representantes, uno por cada grupo de discapacidad; física, intelectual, auditiva, visual y enfermedad mental, designados por el presidente/a a propuesta de CERMI Galicia. Tiene la obligación de reunirse como mínimo una vez al año y en la última, celebrada el 5 de febrero de 2016, se aportaron datos muy interesantes sobre:
  - Evolución de la cuota de reserva en las Ofertas de Empleo de 2011 a 2015, en los tres ámbitos: Función Pública, Enseñanza y Sanidad.
  - Porcentajes de personas discapacitadas que trabajan en 2016 en la Xunta de Galicia, en Justicia, Función Pública, Enseñanza y Sanidad.
  - Borrador de Decreto de convocatoria de 6 plazas para personas con discapacidad intelectual.



- Aragón, Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el que además se constituye un equipo multidisciplinar para asesoramiento técnico en materia discapacidad.
- Madrid. Decreto 54/2006, de 22 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid.
- Extremadura, Decreto 47/2003, de 22 de abril, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura
- Castilla-La Mancha, Ley 12/2001, de 29 de noviembre, de Acceso de las Personas con Discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Baleares, desde el año 1998, la Escuela Balear de Administración Pública, en colaboración con la Dirección General de Función Pública, lleva a cabo los proyectos FIOP (de Formación, Integración y Empleo Público), y desde el año 2001, los proyectos FIOP DIM (de Discapacidades Medias. Los objetivos de estos proyectos son:

- Fomentar la inserción en la Administración Pública de las personas con discapacidad.
- Proporcionar la formación adecuada para dicho acceso.
- Garantizar el apoyo necesario en el proceso de adaptación al puesto de trabajo.
- Favorecer el mantenimiento y la promoción en el puesto de trabajo.
- Acercar la Administración Pública al colectivo de personas con discapacidad y potenciar la integración en el entorno más próximo.

## **PORCENTAJE DE PERSONAS APROBADAS POR CUPO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La Administración General del Estado tiene la obligación de elaborar informes con la información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público.



En la Memoria Comisión Permanente de Selección 2014<sup>1</sup>, establece los siguientes datos:

*“En el transcurso de la Oferta de Empleo Público 2014, el porcentaje de plazas gestionadas por la CPS reservadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, ha representado el 15,96 % de las plazas totales reservadas para dicho cupo en el Real Decreto 228/2014, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2014. En este sentido, cabe destacar el importante volumen de plazas convocadas para este cupo en el proceso selectivo para el acceso al Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado por promoción interna (37 plazas), lo cual representa el 58,73 % de las plazas ofertadas para este Cuerpo, y el 69,81% de las plazas de todo el cupo de reserva para personas con discapacidad en los cuerpos gestionados por la CPS.*

*De estas 37 plazas, se reservaron específicamente 31 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.*

*A través de este cupo de reserva para personas con discapacidad, se han presentado 693 personas, de las que aprobaron 36 personas (16 mujeres y 20 hombres)”.*

**PLAZAS POR SISTEMA DE ACCESO**

CUERPO / ESCALA	OEP 2014				OEP 2012-2013				OEP 2011			
	TOTAL	PG	CRD	CRDI	TOTAL	PG	CRD	CRDI	TOTAL	PG	CRD	CRDI
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	18	17	1	0	25	23	2	0	41	38	3	0
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	54	51	3	0	90	85	5	0	55	52	3	0
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	24	22	2	0	25	23	2	0	30	28	2	0
Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	25	24	1	0	21	20	1	0	3	3	0	0
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	114	108	6	0	228	216	12	0	114	108	6	0
Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	50	47	3	0	SIN PROCESO				SIN PROCESO			
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción Interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	100	63	6	31	200	170	14	16	100	86	5	9
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>385</b>	<b>332</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>589</b>	<b>537</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>343</b>	<b>315</b>	<b>19</b>	<b>9</b>

Desglosando por hombres y mujeres:

<sup>1</sup> Memoria ejecutiva 2014, Comisión Permanente de Selección. Madrid, diciembre 2015





Este informe es sesgado porque solamente están los datos de los cuerpos/escalas que lleva la Comisión Permanente de Selección, faltando los de otros cuerpos/escalas y los del personal laboral.

En el **Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad**<sup>2</sup>, sobre datos del 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 (Informe no encontrado, el último publicado es de 2006), se dice que:

*“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%. 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.*

<sup>2</sup> Libro blanco sobre el acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad. Instituto Nacional de Administración Pública. Octubre 2015

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.

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”.

#### DATOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD:

Hay muy pocos datos sobre el porcentaje de empleadas y empleados públicos que trabajan para las Administraciones Públicas, en el **Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas** (publicación semestral que hace un buen desglose de los empleados y empleadas públicas que trabajan en las distintas Administraciones) no se desglosa el número y porcentaje de las personas con discapacidad que trabajan en las distintas Administraciones Públicas.

En los informes anuales de Responsabilidad Social de la Administración General del Estado<sup>3</sup>, dentro de las actuaciones de personas con discapacidad se establece un porcentaje; en el último del año 2014, dice que “como aproximación global a esta cuestión, podemos indicar que el porcentaje del total de personas con discapacidad, de todo tipo, en plantilla en la AGE, en 2014, se sitúa en torno al 2,7% (media aritmética simple elaborada con los datos proporcionados por una muestra de cincuenta y seis unidades administrativas del total de las existentes). Si bien, con importantes diferencias entre Departamentos/Organismos. También como aproximación, en este caso al empleo de personas con discapacidad intelectual, y a pesar de tratarse de un dato apenas proporcionado de manera separada por un total de diez organismos, esta ocupación no superaría el 0,28% de la plantilla, en término medio”.

Finalmente en la Encuesta de Personas con Discapacidad de 2014, publicada en Diciembre de 2015, en la parte de empleo de personas con discapacidad, ocupados por situación profesional, encontramos una pestaña de asalariados del sector público, con los siguientes datos (Unidades: miles de personas y porcentajes):

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical:	Porcentaje vertical:

<sup>3</sup> La responsabilidad social en la Administración General del Estado. Memoria-Informe sobre prácticas socialmente responsables, 2014. Dirección General de la Función Pública. Octubre 2015





	2014	2014	2014	2014	Perso nas sin disca paci dad	Perso nas con disca paci dad
	2014	2014	2014	2014	2014	2014
<b>Total</b>	17.210,5	16.867,2	343,3	100,0	100,0	100,0
<b>Asalariados: Total</b>	14.229,2	13.921,3	307,8	82,7	82,5	89,7
<b>Asalariados: Asalariados sector público</b>	2.908,4	2.828,6	79,8	16,9	16,8	23,2
<b>Asalariados: Asalariados sector privado</b>	11.320,8	11.092,7	228,0	65,8	65,8	66,4
<b>Cuenta propia: Total</b>	2.974,2	2.938,9	35,3	17,3	17,4	10,3
<b>Cuenta propia: Empleadores</b>	845,5	836,4	9,1	4,9	5,0	2,7
<b>Cuenta propia: Empresarios sin asalariados</b>	2.003,9	1.979,9	24,0	11,6	11,7	7,0
<b>Cuenta propia: Otra situación profesional</b>	124,8	122,6	2,1	0,7	0,7	0,6
<b>Otra situación profesional: Total</b>	7,2	6,9	0,2	0,0	0,0	0,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta personas con discapacidad 2014. Diciembre 2015

En la tabla el porcentaje de personas con discapacidad asalariados del sector público se establece sobre el total de personas con discapacidad, es decir un 23,2% de las personas con discapacidad que están ocupadas, lo están en el sector público.

Según los datos de esta tabla, yendo a la fila de personas asalariadas del sector público vemos que un 3% son personas con discapacidad.

<b>Asalariados: Asalariados sector público</b>	2.908,4	2.828,6	79,8	16,9	16,8	3%
--	---------	---------	------	------	------	----

## CONCLUSIONES

Por los pocos datos disponibles, parece que la Administración Pública en su conjunto cumple con el porcentaje del 2% de personas con discapacidad trabajando, sin embargo este es un dato global, por lo que desconocemos la realidad de cada una de las Administraciones Públicas, que seguramente será muy desigual.

- El cupo que se reserva es sobre el total de las plazas de empleo público que se convocan, no repartiéndose las plazas de forma similar en todas las categorías, cuerpos y escalas, por lo que en algunas convocatorias de cuerpos y escalas concretas no hay plazas para personas con discapacidad, situación que en algunos casos se podría discutir, ya que teniendo claro que en algunos cuerpos/escalas habría dificultades para que ejercieran las funciones y tareas, sí que hay puestos de trabajo concretos de esos cuerpos/escalas en los que podrían ejercerlas (un ejemplo es el cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, es difícil realizar las



funciones de trabajo en el interior de las prisiones, sin embargo sí podrían realizar las funciones del personal que trabaja en oficinas de las prisiones o servicios centrales).

- El que las plazas que no se cubren en el cupo por discapacidad se acumulen para el año siguiente conlleva que durante ese año esas plazas se queden sin cubrir o se haga mediante personal interino o contratado; deberíamos encontrar el sistema que se cubrieran por personal del cupo general y a la vez aumentar de forma proporcional el cupo por discapacidad del año siguiente.
- En el cupo por discapacidad no se tiene en cuenta la propia diversidad de la discapacidad, se habla de discapacidad en general, tanto en lo que se refiere a los diferentes tipos de como a los grados de la discapacidad, por lo que debido a la amplia lectura que se hace del mismo puede haber personas que por el tipo o grado de discapacidad podrían acceder por el cupo general (con la correspondiente adaptación de las pruebas), al tener una discapacidad del 33% o superior entran por el cupo de personas con discapacidad, lo que supone un perjuicio para otras personas que necesariamente deben entrar por este cupo.
- En el porcentaje del 2% del cupo para personas con discapacidad intelectual tampoco se tiene en cuenta la diferencia del grado de discapacidad, convocándose únicamente plazas, en el caso del turno libre de la Administración del Estado para el personal laboral del Convenio Único para el grupo profesional 5 (ayudante de gestión y servicios comunes) y en la promoción interna para el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (C2) al que pueden promocionar el personal laboral del Convenio Único de la Administración del Estado.
- Aparte del cupo por discapacidad, las personas con discapacidad también se pueden presentar por el cupo general solicitando la correspondiente adaptación de las pruebas en lo que necesiten.
- La crisis y la nula o escasa oferta de empleo público también ha afectado a las personas con discapacidad, ya que no hay plazas a las que opositar.

## PROPUESTAS

- Deberíamos forzar a las distintas Administraciones Públicas a elaborar estadísticas que reflejen, con el mayor desglose que sea posible, los porcentajes de personal de las mismas que tienen alguna discapacidad, sobre el total de las respectivas plantillas. Para ello podemos tomar como ejemplo la constitución de Consejos o Comisiones de Asesoramiento o reforzamiento de los ya constituidos.



- Se debería tener en cuenta la diversidad de las discapacidades y que la evolución que ha habido en cuanto a la formación y preparación de las personas con discapacidad, así como los avances sociales y el mayor uso y desarrollo de las nuevas tecnologías, por lo que personas que en otras épocas no podían realizar más que empleo protegidos, actualmente pueden realizar otro tipo de trabajo.
- Es necesario que las Administraciones tuvieran una buena relación de puestos de trabajo, especificando tareas y funciones, analizando si es posible la adaptación del puesto y tipo de adaptación, para de esta forma tener una visión global de los puestos de trabajo donde pueden trabajar las personas con discapacidad de acuerdo al tipo y grado de discapacidad. De esta manera nos podemos encontrar que realmente pueden trabajar en más puestos de los que tradicionalmente se les incluye.
- Mejorar la posibilidad de que, según la discapacidad y el grado de la misma, algunas personas con discapacidad accedan por el cupo general, estableciendo posteriormente, en caso necesario y debidamente justificado, una prioridad a la hora de la elección de la plaza (sobre todo localidad), permitiendo de esta forma que las personas que más necesitan el cupo de discapacidad tengan más facilidad.
- Prever el uso de medidas de supervisión y seguimiento de inclusión para aquellas personas con discapacidad que lo necesiten, con el fin de facilitar su adaptación tanto al puesto como a las funciones, resaltando la figura del preparador o preparadora laboral.
- Modificar el modelo del formulario de acceso para las convocatorias de oposiciones, se debería especificar el tipo de discapacidad: (F) Física, (P) Psíquica, (S) Sensorial. Asimismo podrán solicitar las medidas de adaptación que necesiten de acuerdo con la siguiente clasificación:
  - Eliminación de barreras arquitectónicas y mesa adaptada a la silla de ruedas.
  - Ampliación del tiempo de duración de la prueba. Para poder llevar a cabo esta medida de adaptación las personas aspirantes deberán acompañar obligatoriamente el certificado expedido por el órgano oficial competente que especifique diagnóstico y el tiempo (número de minutos) de ampliación que solicita.
  - Aumento del tamaño de los caracteres del cuestionario, por dificultad de visión.



- Necesidad de intérprete, debido a sordera.
- Sistema braille de escritura, o ayuda de una persona por invidente.
- Otras, especificando cuales.

### OTROS ASPECTOS A DESTACAR

Barreras arquitectónicas en edificios de Administraciones Públicas: pese a lo que establece la Ley 13/2014, de 30 de octubre, de accesibilidad, todavía quedan edificios de las diferentes Administraciones con grandes barreras (por ejemplo, la oficina de empleo de Requena, que está en un primer piso sin ascensor, por lo tanto con dificultades de acceso a empleados y empleadas y personas usuarias).

Inclusión de **cláusulas sociales** en la contratación de las Administraciones Públicas, de forma que en los pliegos de cláusulas para la contratación de empresas se establezca de manera explícita que la empresa cumple con la obligación del cupo de personas con discapacidad.

En definitiva, por los pocos datos que disponemos, parece que las Administraciones Públicas españolas cumplen en buena medida tanto la obligación legal de reserva de plazas en las distintas convocatorias y como el porcentaje del 2% de personas con discapacidad que trabajan en ellas. En cualquier caso, esto no es suficiente, ya que, como queda dicho, aún tenemos muchos déficits y dificultades para “normalizar” el acceso y también el desarrollo del trabajo de las personas con discapacidad en la Función Pública española.

