

MEDIDAS POSITIVAS PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN.....2

1 ¿Cuáles son los referentes constitucionales respecto al acceso al empleo público por parte de las personas en situación de discapacidad?.....3

2 ¿Cómo se materializan estas medidas positivas para favorecer el acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad?.....3

3 ¿Qué cupo de reserva establece la actual legislación de Empleado Público? 3

4 ¿Para acceder o mantener la condición de empleado público es necesario algún requisito de capacidad?.....3

5 ¿Cómo se acredita la posesión de la capacidad funcional?.....4

6 ¿Qué grado de discapacidad se exige por la legislación de empleo público en relación al acceso al mismo?.....4

7 ¿Cómo se acredita la situación de discapacidad y en qué momento del proceso selectivo?.....4

8 ¿Quiénes tendrán igualmente la consideración de discapacitados en grado igual o superior al 33% a efectos de acceso al empleo público?.....5

9 ¿Que normativa reglamentaria estatal se aplica en la materia?.....5

10 ¿Qué particularidades recogen los Decretos por los que se aprueban las Ofertas de Empleo Público?.....5

11 ¿Qué particularidades ofrece la reserva en las convocatorias de promoción interna?5

12 ¿Pueden convocarse de forma independiente del acceso libre las plazas del cupo de reserva?.....6

13 ¿Pueden acumularse las plazas reservadas y no cubiertas a la siguiente oferta de empleo público?.....6

14 ¿Qué particularidades existen para la personas que padecen sordera?...6

15 ¿Qué particularidades ofrece la normativa autonómica andaluza?.....6

16 ¿Puede eximirse la realización de determinadas pruebas para las personas aspirantes con discapacidad?.....6

17 ¿Existe también cupo de reserva para el personal laboral de la Junta de Andalucía?.....7

18 ¿Es cierto que en los años de crisis económica se han restringido las Ofertas de Empleo Público?.....7

19 ¿Qué previsiones establece la última Oferta de Empleo Público de la Junta de Andalucía?.....7

20 ¿Existe un temario específico para las personas aspirantes con discapacidad?7

21 ¿Como pueden conocerse esos temarios específicos para las plazas reservadas a personas con discapacidad?.....8

22 ¿Qué particularidades existen en el proceso de acceso (adaptación para la realización de las pruebas)?.....8

23 ¿Cómo se materializan dichas adaptaciones en los procesos selectivos?	8
24 ¿Es opcional la petición de adaptación de tiempos y medios?.....	9
25 ¿Qué documentación debe acompañarse a la solicitud de adaptación?...	9
26 ¿Cuáles son los criterios y procesos aplicables para la concesión de adaptación de tiempos?.....	9
27 ¿Cuáles son los criterios que cuantifican la concesión de tiempos adicionales?.....	9
28 ¿Cómo aborda la normativa andaluza las adaptaciones?.....	10
29 ¿Es posible la participación de los empleados públicos con discapacidad en los órganos de selección?.....	10
30 ¿Existe un régimen de exención de las tasas por derechos de examen? 10	
31 ¿Qué particularidades establece la normativa andaluza para los cupos específicos para la discapacidad intelectual?.....	10
32 ¿Qué particularidades ofrece el acceso de personas con discapacidad en materia de contratación de empleo público temporal (bolsas de trabajo)?.....	11
33 ¿Se ha desvirtuado este cupo de reserva como consecuencia de la preferencia en bolsa de las personas funcionarias interinas mayores de 45 años?.....	11
34 ¿Existe un cupo de reserva en la Ley de Farmacia de Andalucía?.....	11
35 ¿Qué medidas positivas se establecen en la legislación de contratos del sector público?.....	12
36 ¿Tienen reflejo esas medidas positivas en la normativa de contratación en Andalucía?.....	12

INTRODUCCIÓN

Con independencia de la casuística de las quejas que de continuo se presentan en nuestra Oficina, el Defensor del Pueblo Andaluz presentó en el año 2004 un Informe Especial al Parlamento de Andalucía denominado: “**Discapacitados y acceso al empleo de las Administraciones Públicas**”, documento que al margen de algunas consideraciones generales y previas sobre discapacidad y empleo y de la obligada exposición de la normativa entonces vigente (anterior al vigente **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** y a los Decretos reguladores del acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad – Real Decreto estatal 2271/2004 y Decreto andaluz 93/2006-) centraba su atención en determinados aspectos fundamentales definidores de las políticas y de la acción administrativa respecto del empleo público y del acceso al mismo de las personas con discapacidad.

Así, tratamos allí los cupos de reserva y las causas de su escasa repercusión o incidencia en el logro de los objetivos entonces fijados; las exenciones de tasas a establecer por las convocatorias para la participación en las mismas; la determinación de la puntuación mínima o nota de corte en los correspondientes ejercicios de los procesos selectivos; las adaptaciones de tiempo y de medios materiales, etc.

Sobre las anteriores cuestiones cabe reconocer el loable esfuerzo llevado a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía que, en desarrollo de las previsiones contenidas en la normativa comunitaria y en la legislación básica estatal, así como en la propia normativa, ya en el año 2006, llevó a cabo un desarrollo reglamentario mediante el citado Decreto 93/2006, de 9 de Mayo, por el que se regulaba el ingreso, la

promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en su Función Pública.

A pesar de que esta temática, a día de hoy, encuentra una amplia y detallada regulación en el ámbito estatal y en el de Andalucía, y una razonable práctica llevada a cabo por los distintos órganos de selección (Tribunales de Oposiciones), la gran magnitud que alcanzan los procesos selectivos convocados por las distintas entidades que conforman el sector público andaluz sigue planteando la necesidad de encontrar rápida respuesta a cada una de las dudas que pueda ofrecer el particular acceso al empleo público por parte de aspirantes que acrediten un determinado grado de discapacidad.

1 ¿Cuáles son los referentes constitucionales respecto al acceso al empleo público por parte de las personas en situación de discapacidad?

El artículo 9.2 de la Constitución alude a la igualdad “real y efectiva” de todos los ciudadanos y ciudadanas, y el artículo 49 dispone la integración de las personas con discapacidad para que disfruten de los derechos fundamentales de que gozan, aspecto que les habilita, de conformidad con el artículo 23.2, para acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes; y ello, sin perjuicio de las previsiones constitucionales de mérito y de capacidad.

En este marco constitucional, un conjunto de normas relativas al empleo público introduce distintos instrumentos (“medidas positivas”) que persiguen la igualdad efectiva en el acceso al empleo público por parte de las personas en situación de discapacidad en relación a las que no la padecen.

2 ¿Cómo se materializan estas medidas positivas para favorecer el acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad?

Se realiza mediante un conjunto de normas que establecen reservas de plazas (“cupos de reserva”) en las distintas convocatorias que desarrollan las ofertas de empleo público (OEP). Este conjunto normativo lo encabeza el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) al establecer un porcentaje de las plazas ofertadas en favor de las personas con discapacidad, reserva que se concreta anualmente en los decretos que aprueban las ofertas de empleo público, fijando el número de plazas reservadas para cada cuerpo o categoría, plazas son objeto de las correspondientes convocatorias aprobadas por los distintos órganos convocantes.

Todos estos referentes normativos así como las convocatorias de acceso son objeto de publicación en los boletines y diarios oficiales, así como en las páginas web de los órganos convocantes.

3 ¿Qué cupo de reserva establece la actual legislación de Empleado Público?

Inicialmente, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establecía la reserva de un cupo básico para personas con discapacidad (no inferior al 5% de las vacantes en el Estatuto de 2007), y remitía a las distintas Administraciones Públicas para las adaptaciones que fuesen requeridas respecto de los distintos procesos selectivos y las adecuaciones necesarias de los puestos de trabajo (art. 59).

Posteriormente, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, incrementó el cupo de reserva estableciendo un límite no inferior al 7%, matizando que en este mínimo de reserva el 2 por ciento de las plazas ofertadas son para ser cubiertas por personas que acrediten una discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

4 ¿Para acceder o mantener la condición de empleado público es necesario algún requisito de capacidad?

Efectivamente, para adquirir la condición de empleado público (funcionario, estatutario o laboral) se requiere, aparte de reunir una serie de requisitos generales establecidos en el artículo 56 del EBEP (nacionalidad española, edad, titulación académica y no haber sido separado disciplinariamente o inhabilitado judicialmente), disponer de “**capacidad funcional para el desempeño de las tareas**” propias del cuerpo o categoría, requisito éste que ha de mantenerse vigente a lo largo del tiempo de prestación del servicio.

La legislación sectorial suele matizar las específicas capacidades para acceder a un determinado empleo público. Así, por ejemplo, las convocatorias de acceso a personal docente (no universitario), señala que se ha de “*poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas habituales del cuerpo y especialidad a los que se opta. No padecer enfermedad ni tener limitación física o psíquica que sea incompatible con la práctica de la docencia*”.

5 ¿Cómo se acredita la posesión de la capacidad funcional?

La posesión de la capacidad funcional se acreditará, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el órgano competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a los Cuerpos y, en su caso, Especialidades u opciones o categorías profesionales a las que se aspiran se acreditarán en el momento de la petición de destino mediante certificado, expedido por la Consejería competente en la materia, de la Junta de Andalucía, en el que conste su capacidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes a los mismos.

6 ¿Qué grado de discapacidad se exige por la legislación de empleo público en relación al acceso al mismo?

La mayor o menor discapacidad se evalúa por el ordenamiento jurídico en función de un determinado porcentaje del cero al 100, de menor a mayor nivel de discapacidad, en función de determinados parámetros baremables relacionados con patologías y circunstancias personales y sociales (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre).

Conforme a lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, el grado de discapacidad, a determinar por la Delegación Territorial competente en materia de Servicios Sociales o Bienestar Social (a propuesta del correspondiente Unidad o Equipo de Valoración y Orientación), deberá ser igual o superior al 33%.

Un grado de discapacidad inferior y la plena capacidad solo habilitan a acceder al empleo público por el turno libre y no por el cupo de reserva de discapacidad.

7 ¿Cómo se acredita la situación de discapacidad y en qué momento del proceso selectivo?

El grado de discapacidad se acreditará mediante certificado o resolución expedido por órgano competente.

No es necesario aportar el certificado de discapacidad con la solicitud de participación en las pruebas selectivas; la entrega, por tanto, habrá de realizarse una vez se supere el proceso selectivo.

Sólo en el caso de solicitar la exención de tasas o una adaptación de tiempo y/o medios, deberá aportarse documentación complementaria.

8 ¿Quiénes tendrán igualmente la consideración de discapacitados en grado igual o superior al 33% a efectos de acceso al empleo público?

- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- Los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

9 ¿Que normativa reglamentaria estatal se aplica en la materia?

Por un lado, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

En desarrollo de este Real Decreto, la Orden Ministerial PRE/1822/2006, de 9 de junio, establece los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

10 ¿Qué particularidades recogen los Decretos por los que se aprueban las Ofertas de Empleo Público?

Tanto en los Decretos que aprueban las Ofertas de Empleo Público (OEP) como en las correspondientes bases de las convocatorias se contienen diversas previsiones relativas al acceso al empleo público de personas con discapacidad que, en relación al cupo de reserva, suelen establecer, entre otras, las siguientes:

- El cupo de reserva se dispone tanto para las convocatorias de acceso libre como para la promoción interna, así como en las convocatorias de personal laboral fijo y temporal.
- Preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en Cuerpos o Categorías con funciones o actividades compatibles en mayor medida con la discapacidad, trasladándose ello a las correspondientes bases específicas de las convocatorias.
- En el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad, participante por

el cupo de reserva, 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.

- Preferencia a los aspirantes seleccionados con discapacidad en la elección de destino, pudiendo alterar el orden de prelación siempre que existan y se acrediten la razón de ello.
- Por último se prevé la adaptación de los puestos de trabajo y el acceso a los cursos de formación dirigidos a empleados públicos con discapacidad.

11 ¿Qué particularidades ofrece la reserva en las convocatorias de promoción interna?

En las convocatorias de promoción interna se establece que las convocatorias de pruebas selectivas deberán incluir reserva de cupo a favor de dicho colectivo.

Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas no podrán acumularse a los turnos ordinarios de acceso, salvo en las convocatorias de promoción interna.

12 ¿Pueden convocarse de forma independiente del acceso libre las plazas del cupo de reserva?

- Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos; si bien las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual se deben convocar en un turno independiente, excepto las de promoción interna que se convocarán conjuntamente con el resto.
- En todo caso, se otorga al aspirante con discapacidad la posibilidad de optar entre el turno libre o el turno del cupo de reserva.
- En los anexos de las ofertas de empleo público las plazas objeto de reserva, debidamente cuantificadas, aparecen de forma desglosada; por un lado las correspondientes a la reserva general de personas discapacitadas, y por otro las relativas a personas con discapacidad intelectual.
- Igualmente, en dichos anexos figurará la reserva de plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyas actividades o funciones sean compatibles, en mayor medida, con la posible existencia de una discapacidad.

13 ¿Pueden acumularse las plazas reservadas y no cubiertas a la siguiente oferta de empleo público?

La normativa permite la acumulación de las plazas no cubiertas del cupo de reserva a la oferta de empleo público del año siguiente, si bien estableciendo un determinado límite porcentual.

14 ¿Qué particularidades existen para la personas que padecen sordera?

La Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, mejora el acceso al empleo público para este colectivo al facilitar en el proceso selectivo la presencia de intérpretes.

15 ¿Qué particularidades ofrece la normativa autonómica andaluza?

El Decreto 93/2006, de 9 mayo, regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, estableciendo el cupo de reserva legal en favor de las personas aspirantes con discapacidad, haciendo una especial referencia a las personas con discapacidad intelectual por retraso mental leve o moderado, que pueden participar en las pruebas selectivas con reserva exclusiva y bases diferenciadas.

16 ¿Puede eximirse la realización de determinadas pruebas para las personas aspirantes con discapacidad?

En atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar en las convocatorias se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas, ya que los contenidos *«estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que los aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo»* (art. 12.3 del Decreto 93/2006, de 9 de mayo).

La normativa prevé también que las personas aspirantes que hayan concurrido a las pruebas selectivas por el turno de discapacidad y no hayan obtenido plaza, podrán ser seleccionados para desempeñar puestos de trabajo con carácter temporal, en régimen de personal interino o de personal laboral temporal, reservando un cupo de vacantes que vayan a proveerse a través de bolsa de trabajo para las personas con discapacidad, así como una bolsa específica de aspirantes que hayan concurrido a las pruebas selectivas para personas con discapacidad intelectual consistente en retraso mental leve o moderado y no hayan obtenido plaza.

17 ¿Existe también cupo de reserva para el personal laboral de la Junta de Andalucía?

Efectivamente, el vigente VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía establece, en su art. 16.4, que la Comisión del Convenio determinará en cada convocatoria el porcentaje reservado para el acceso de personas con discapacidad, que no será inferior al 4%, y fijará los criterios de distribución de las plazas resultantes de aplicar el porcentaje adecuado al total de las ofertadas, entre las distintas categorías.

18 ¿Es cierto que en los años de crisis económica se han restringido las Ofertas de Empleo Público?

Efectivamente, en las sucesivas Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, con carácter básico (y por tanto de obligado cumplimiento para todas las Administraciones Públicas -estatal, autonómica, local, institucional, etc.-) se han establecido tasas de reposición cero, o tasas de reposición reducidas en un determinado porcentaje, con excepciones para determinados cuerpos para los que no son de aplicación tales limitaciones, situación que parece invertirse tras la Ley de Presupuestos correspondiente al año 2016 (Ley 48/2015, de 29 de octubre), en la que la tasa se fija hasta un máximo del 100% para los servicios públicos de carácter esencial (educación, sanidad, orden público, etc.)

19 ¿Qué previsiones establece la última Oferta de Empleo Público de la Junta de Andalucía?

Las últimas Ofertas de Empleo Público aprobadas por la Administración autonómica andaluza para 2016 comprenden un significativo número de plazas de turno libre y promoción interna, y correlativamente de las plazas reservadas a las personas aspirantes con discapacidad en los distintos sectores de los servicios públicos. Para el caso de la Administración General se ofertan 540 plazas para cuerpos de Administración General. En el mismo sentido se encuentran las ofertas de empleo público de los sectores docente, sanitario, etc.

20 ¿Existe un temario específico para las personas aspirantes con discapacidad?

Sí, pero con un alcance muy restringido, toda vez que solo se ha establecido respecto al Cuerpo General de Administrativos (para personas con discapacidad intelectual con retraso mental leve o moderado) y en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos (para personas con discapacidad intelectual). Tales temarios fueron aprobados por Orden de 4 de junio de 2012 (BOJA del 14) y por Resolución de 15 de septiembre de 2014 (BOJA del 19).

Para el resto de aspirantes con discapacidad, ya participen por el cupo general o por el cupo de reserva de discapacidad, quedan sometidos a las mismas pruebas y con arreglo al temario oficial general que establezca su regulación o las propias bases de las convocatorias.

21 ¿Como pueden conocerse esos temarios específicos para las plazas reservadas a personas con discapacidad?

Con relación a los Cuerpos Generales de la Administración de la Junta de Andalucía, estos temarios se relacionan en la página web del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), en el apartado correspondiente a "[Temarios](#)".

En cuanto a los temarios que rigen las distintas categorías de personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud este se encuentra recogido en su página web en su ventana correspondiente a "[Oferta de Empleo Público. Temarios](#)".

Por último para el acceso a los cuerpos docentes no universitarios, los temarios correspondientes a las distintas categorías y especialidades (Profesores de Educación Secundaria, Maestros, Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Maestros de Taller, profesores de

22 ¿Qué particularidades existen en el proceso de acceso (adaptación para la realización de las pruebas)?

El art. 59.2 del EBEP (y en su desarrollo el Real Decreto 2271/2004) instituye dos medidas, denominadas de “adaptación”, al establecer la obligación de la Administración de facilitar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de “tiempos” y “medios” en el proceso selectivo, que conforme a la práctica administrativa de las últimas OEP sería extensible a los cursos de formación y períodos de prácticas implícitos a dichos procesos de selección.

Esta obligación requiere, pues, que la Administración establezca en las respectivas convocatorias la concreción de estas adaptaciones y ajustes y, también, impartir las instrucciones precisas de actuación a los órganos de selección, así como tener en cuenta las peticiones que las personas aspirantes efectúen en atención a sus específicas circunstancias.

23 ¿Cómo se materializan dichas adaptaciones en los procesos selectivos?

Actualmente la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, establece los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales y medios en los procesos selectivos para el acceso al empleo público por las personas con discapacidad (modificada por Orden PRE/2061/2009, de 23 de junio) al disponer en relación a las personas beneficiarias de las medidas de adaptación de tiempos y medios en los procesos selectivos, correspondiendo su aplicación a los Tribunales y órganos de Selección.

24 ¿Es opcional la petición de adaptación de tiempos y medios?

Para asegurar la participación en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes, la Orden Ministerial PRE/1822/2006, de 9 de junio, establece para las personas aspirantes con discapacidad que lo soliciten las adaptaciones de tiempo necesarias para su realización. A tal fin, en las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que las personas interesadas deberán formular la correspondiente petición en la solicitud de participación, reflejando las necesidades específicas que tengan para acceder al proceso de selección; ello, al objeto de que el órgano de selección pueda valorar la procedencia o no de la concesión de lo solicitado.

25 ¿Qué documentación debe acompañarse a la solicitud de adaptación?

Las solicitudes deberán adjuntar el Dictamen Técnico Facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, acreditando de forma fehaciente la/s deficiencia/s permanentes que hayan dado origen al grado de discapacidad reconocido.

26 ¿Cuáles son los criterios y procesos aplicables para la concesión de adaptación de tiempos?

En principio, la adaptación de tiempos no se otorga de forma automática sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, correspondiendo a los órganos de selección resolver la procedencia y concreción de la adaptación en función de las circunstancias específicas de cada prueba selectiva.

A tal efecto, la Orden Ministerial PRE/1822/2006, de 9 de junio incluye el Baremo denominado «criterios generales para las adaptaciones de tiempos, prueba oral y/o escrita según deficiencias y grados de discapacidad», que figura en el Anexo de la misma. En base al mismo y a la documentación aportada, el órgano de selección resolverá sobre la solicitud de adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo para la realización de las pruebas selectivas.

Para ello puede interesar también la emisión de informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes.

27 ¿Cuáles son los criterios que cuantifican la concesión de tiempos adicionales?

La Orden Ministerial PRE/1822/2006, de 9 de junio señala que el órgano de selección resolverá la adaptación de tiempo solicitada teniendo en cuenta las deficiencias incluidas en el dictamen técnico facultativo y el grado de discapacidad reconocido.

A tal efecto, la norma contempla “intervalos de grados de discapacidad” y “tiempos adicionales”, así como una serie de “observaciones” sobre determinadas deficiencias, distinguiendo según se trate de pruebas escritas u orales y teniendo en cuenta que hay determinadas deficiencias no susceptibles de adaptación de tiempo.

En el caso de existencia de dos o más tipos de deficiencia que merezcan la adaptación de tiempo, podrán sumarse los tiempos recomendados en la tabla que recoge la norma sin que, en ningún caso, el tiempo adicional pueda ser superior al establecido para la propia prueba.

28 ¿Cómo aborda la normativa andaluza las adaptaciones?

En la práctica, los órganos de selección vienen aplicando en Andalucía los criterios de generales de adaptación de tiempos adicionales establecidos en la Orden estatal de 2006.

29 ¿Es posible la participación de los empleados públicos con discapacidad en los órganos de selección?

Los Reales Decretos por los que se aprueban las OEP suelen hacer una referencia expresa a la necesidad de “promover” la participación de personas con discapacidad en los órganos de selección.

En este sentido se obliga a los órganos competentes a promover la participación

en Tribunales y Órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

Paralelamente se dispone que no podrán formar parte de Órganos de selección quienes tengan la consideración de Alto Cargo de acuerdo con lo establecido en la Ley que regula el ejercicio de el Alto Cargo o la legislación específica de incompatibilidades de dichas autoridades.

30 ¿Existe un régimen de exención de las tasas por derechos de examen?

De conformidad con lo dispuesto en la legislación tributaria, las personas aspirantes deberán hacer efectiva una tasa de inscripción (que será bonificada si se utiliza el medio telemático para la presentación de la solicitud y el pago por banca electrónica), si bien matizando que las personas aspirantes que acrediten tener un grado de minusvalía igual o superior al 33% quedarán exentas, con independencia del turno por el que concurren, del pago de la tasa por derechos de examen, debiendo acreditarse mediante la presentación de original o copia compulsada de la resolución de reconocimiento del grado de discapacidad emitido por el órgano competente y que se encuentre revisado a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Se dispone que la tasa indicada deberá autoliquidarse utilizando el impreso oficial (Modelo 046 accesible a través de la página web de la Consejería respectiva) y acreditarse el pago mediante remisión a órgano que se señale del correspondiente ejemplar.

31 ¿Qué particularidades establece la normativa andaluza para los cupos específicos para la discapacidad intelectual?

El Decreto 93/2006, relativo a la reserva de plazas para personas con retraso mental leve o moderado (discapacidad intelectual), tras disponer los mismos cupos de reserva que los establecidos en la legislación estatal, añade que los puestos de trabajo vacantes que no se cubran en estas convocatorias se podrán acumular al cupo del 1% de la Oferta de Empleo Público siguiente, con un límite máximo del 2%.

Por último, el acceso de este específico colectivo se podrá llevar a cabo mediante convocatoria independiente.

En atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar, en las convocatorias se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar efectivamente el acceso al empleo público a las personas con retraso mental leve o moderado. Los contenidos de las pruebas estarán fundamentalmente dirigidos a comprobar que las personas aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

32 ¿Qué particularidades ofrece el acceso de personas con discapacidad en materia de contratación de empleo público temporal (bolsas de trabajo)?

En Andalucía, el Decreto 93/2006 hace una expresa regulación a este respecto, disponiendo en su art. 13 ("Reserva de plazas para que sean cubiertas en régimen de

personal interino o de personal laboral temporal”) su constitución y estableciendo cupos específicos para el colectivo de personas con discapacidad, del 7% para el personal funcionario y/o estatutario en interinidad (conforme a lo establecido en la legislación de empleo público) y del 4% para el personal laboral temporal (conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo correspondiente).

Por último, se prevé la constitución, en su caso, de una bolsa específica de aspirantes que hayan concurrido a las pruebas selectivas para personas con discapacidad intelectual consistente en retraso mental leve o moderado y que no hayan obtenido plaza.

La práctica totalidad de las bolsas de empleo público temporal (funcionarial, estatutario, laboral, etc.) de la Administración de la Junta de Andalucía establecen distintos mecanismos de llamada para plazas vacantes o sustituciones en favor de la discapacidad, mediante la constitución de bolsas específicas o a través de particularidades de las bolsas generales respecto a las personas discapacitadas que las integran, aunque su tratamiento es muy dispar.

33 ¿Se ha desvirtuado este cupo de reserva como consecuencia de la preferencia en bolsa de las personas funcionarias interinas mayores de 45 años?

Ciertamente, tras la entrada en vigor del Decreto-Ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, para el mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos, en el que se dispone un tratamiento prioritario, y de provisión preferente (al incluido en las correspondientes bolsas), en favor de determinado personal interino desplazado (mas de 45 años y con una antigüedad anterior a 2005), se omite referencia alguna a la discapacidad, por lo que los criterios de prioridad se circunscriben a la antigüedad de nombramiento y edad (y no a la discapacidad).

34 ¿Existe un cupo de reserva en la Ley de Farmacia de Andalucía?

Efectivamente, la Disposición adicional segunda de la Ley 22/2007, de 18 de diciembre, de farmacia de Andalucía una reserva de un cupo (sin especificar su porcentaje o cuantía) de oficinas de farmacia para personas con discapacidad a efectuar en un único concurso, convocatoria que se produce mediante Orden de 8 de abril de 2010 mediante un procedimiento de adjudicación que se prevé en tres fases, en una de ellas (la segunda) reservando un 4% oficinas de farmacia.

Por su parte el CEREMI (Comité español de representantes de Personas con Discapacidad) ha propuesto al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que se establezca en la norma estatal la reserva de cupo de oficinas de farmacia en los concursos que convoquen las Comunidades Autónomas, con el objeto de que sea de aplicación a todas ellas.

35 ¿Qué medidas positivas se establecen en la legislación de contratos del sector público?

La legislación de contratos del sector público, representada fundamentalmente

por 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, contempla medidas que permiten favorecer 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.

A este respecto, los pliegos que rijan las contrataciones pueden contemplar criterios de selección, criterios de adjudicación u obligaciones de ejecución que tengan incidencia positiva en la contratación de personas con discapacidad.

36 ¿Tienen reflejo esas medidas positivas en la normativa de contratación en Andalucía?

En lo que a Andalucía se refiere, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, también contempla medidas positivas de fomento de la integración laboral de personas con discapacidad.

En concreto, se impone la obligación a los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos de incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de contratos a las empresas que, igualando en sus términos a las proposiciones más ventajosas, justifiquen tener en la plantilla de sus centros de trabajo radicados en Andalucía un número no inferior al 2 por 100 de trabajadores con discapacidad.

Asimismo se prevé que tales órganos de contratación deberán reservar un porcentaje de la adjudicación de contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios –que se adjudiquen como contratos menores o por procedimiento negociado por razón de la cuantía– a favor de centros especiales de empleo y de entidades sin ánimo de lucro, siempre que la actividad de dichos centros y entidades tenga relación directa con el objeto del contrato.