

Informe

Asunto: Real Decreto acceso al empleo público discapacitados

Fecha: 12 de enero de 2005

Enviar a - todos los territorios – Pública y Universidad

Queridos compañeros y compañeras:

La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, 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, de modo que dicho colectivo llegue a alcanzar el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, cifra que todavía dista de alcanzarse.

Por otro lado, hay que hacer referencia al nuevo marco jurídico derivado de la promulgación y consiguiente transposición al ordenamiento jurídico español de 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, que también tiene entre sus destinatarios a las personas con discapacidad, y que dispone medidas contra la discriminación y garantiza la igualdad efectiva de oportunidades.

Así, en fecha 17 de diciembre de 2004 se ha publicado en el BOE, 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.

Se establece que en las convocatorias de ingreso libre previstas en la oferta de empleo público se reservará un cupo no inferior a un cinco por ciento de las vacantes, y se establece como posibilidad convocar de forma independiente estas plazas reservadas. El requisito es tener un grado de minusvalía igual o superior a un 33 por ciento.

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 de extraordinaria y urgente necesidad. Además, y para propiciar la igualdad de oportunidades también en los procesos de promoción, se extiende a estos la obligación de reserva.

Se incorpora a este real decreto la adopción de diversas medidas de adaptación 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.

En los procesos de acceso a personal funcionario, se da **preferencia en la elección de destino a los aspirantes con discapacidad**, siempre que se justifique por razones territoriales, de dependencia personal o análogas. 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.

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

SI LAS CONVOCATORIAS NO RESERVAN ENTRE LAS VACANTES ESTE 5% LA CONVOCATORIA ES NULA DE PLENO DERECHO. (atención en Universidad, pues algunas Universidades no respetan el cupo).