



PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.

Xavier Boltaina Bosch

Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona
Director de Recursos Humanos en la Administración Local.

La aprobación de la Ley 7/2007 de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ha supuesto, una vez más, el intento del legislador español de incorporar una medida favorable para un mejor acceso de ciudadanos con discapacidad al empleo público.

Debe señalarse, no obstante, que el EBEP no aporta una novedad significativa en la materia y deja sin resolver muchas de las dudas o dificultades aplicativas que en cuanto a leyes anteriores se habían constatado. En este sentido, aunque sin concretar a qué se refiere, el art.61 del EBEP señala que los procesos selectivos tendrán carácter abierto y de libre concurrencia, sin perjuicio de “*las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto*”, medidas que con tal terminología no constan más a lo largo del EBEP pero que un interpretación ponderada del mismo nos permite atisbar que se trata de la regulación – que no va más allá de diez líneas- del acceso al empleo público de las personas con discapacidad, mediante su art.59. El EBEP no incluye, en este sentido ninguna novedad respecto a su antecedente, la disposición adicional 19ª de la Ley 30/1984 de 2 agosto de medidas para la reforma de la función pública, según el redactado dado por la Ley 53/2003 de 10 de diciembre.

El objetivo del presente comentario es situar la regulación que emana del EBEP en sus justos términos, valorando la regulación que prevé y, por otro lado, plantear las dudas y dificultades de aplicación de tal normativa.

1.- El art.59 del EBEP: una primera aproximación.

Como ya hemos indicado, el art.59 no aporta prácticamente ninguna novedad. Su contenido se enmarca en dos clásicos referentes: establecer qué personas pueden ser contempladas como discapacitados, señalar un porcentaje de reserva en las convocatorias y fijar un desideratum sobre cual porcentaje también debe alcanzarse de plantilla en las Administraciones Públicas.

Así el art.59.1 indica que 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; considera como tales las que aparecen definidas en el art.1.2 de la Ley 51/2003 sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, establece que progresivamente en “*cada*” Administración Pública debe alcanzarse un dos por ciento de efectivos totales que reúnan tal condición.

Igualmente, el art.59.2 plantea una serie de orientaciones generalistas según los cuales cada Administración adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y también las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas.

2.- Ámbito de aplicación del art.59 del EBEP.

Uno de los aspectos positivos del precepto es que tiene el carácter de norma básica y, por consiguiente, es de aplicación a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales y Universidades Públicas, así como también a los

Organismos Públicos, Agencias y otras Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes a cualquier Administración Pública (art.2). Además, la disposición adicional primera del EBEP instituye que el citado art.59 también es de aplicación a un conjunto de entidades que no se incluyen en la anterior descripción: entes del sector público estatal, autonómico y local. Por tanto, desde esta perspectiva, el EBEP marca un camino claro y contundente, al plantear el art.59 como un precepto señero en la política de incorporación de personas con discapacidad a la Administración Pública y también a una parte significativa del “*sector público*”, que queda *extra muros* del concepto estricto de aquella.

3.- La reserva de un cupo en las Ofertas de empleo publico.

A nuestro juicio, diversas son las consideraciones que pueden formularse a la previsión del art.59.1 según la cual en las ofertas de empleo se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad:

a) la oferta de empleo público es un instrumento para incorporar trabajadores fijos o funcionarios de carrera, pero no personal precario. Por consiguiente, el EBEP no instituye una regla que obligue a la reserva cuando la selección es para incorporar personal temporal o interino, que es una de las modalidades muy usuales de acceso por vez primera a la Administración –en especial en la autonómica y la local-. Entendemos por tanto que la futura legislación de desarrollo del EBEP debería contemplarlo y también creemos que la ausencia de previsión en el art.59.1 no impide que las Administraciones efectúen una reserva también en las convocatorias y bolsas de trabajo de empleo temporal. En este sentido, nos parece muy adecuado el vigente art.6 del R.D.2271/2004 según el cual en las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento.

b) el art.59.1 fija un cupo no inferior al cinco por ciento, pero no impide a sensu contrario un porcentaje superior. Por ello, algunas normas autonómicas han elevado ese mínimo –lo cual en todo caso obligará a esas Administraciones a que en ningún caso la reserva pueda ser inferior- pero tampoco impide el redactado del EBEP que en los territorios donde el cinco por ciento sea el porcentaje cada entidad pública pueda aprobar una oferta de empleo con una mayor reserva, siempre –entendemos- dentro de los límites de la proporcionalidad, que no conviertan la medida de discriminación positiva en un exceso frente a los candidatos no afectados por el precepto en cuestión. En este sentido, el Comité Español de Representantes de Personas con discapacidad (CERMI) propuso en 2008 la elevación general del cinco al siete por ciento, y que este dos por ciento adicional se reservara a personas con discapacidad mental.

c) la reserva del cupo del cinco por ciento lo es en relación a toda la oferta de empleo público que aprueba cada Administración; no implica ello que las diferentes convocatorias que se derivarán de ella deban parcializarse asumiendo el cinco por ciento individualmente,

por lo que la entidad pública podrá optar por aplicar ese porcentaje a una o diversas del total de convocatorias. Así, si una Comunidad Autónoma aprueba una oferta de empleo de 2000 nuevos efectivos, la obligación alcanzará a 100 plazas, que podrán ser repartidas según el parecer que mejor considere oportuno la Administración, por lo que es factible la concentración en mayor número en unos cuerpos o escalas funcionariales o laborales que en otros. Como criterio, el R.D.2271/2004 fija que la Administración distribuirá la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías en donde se realicen actividades compatibles en mayor medida con personas con discapacidad.

d) el cupo del cinco por ciento en función de cada oferta de empleo público supone un grave problema aplicativo en relación a las pequeñas y medianas entidades públicas, que son mayoría en España –especialmente en el mundo local, pues debe destacarse que contamos con más de 8.500 Ayuntamientos, cada uno ellos conceptualizado como Administración Pública-. En este sentido, será preciso aprobar una oferta de empleo público de 50 plazas para que haya cuanto menos una plaza convocada, lo que hace inaplicable o prácticamente inútil la prescripción del art.59 para muchas Administraciones que convocan en número inferior.

e) el desarrollo normativo ha intentado establecer otras medidas más favorables en los procesos de selección, que creemos loables y que quizá hubiera sido convenientes su asunción por la propia Ley o en las que en el futuro se promulguen en desarrollo del EBEP. En este sentido queremos destacar la previsión del art.3.2 del R.D.2771/2004 según el cual si alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado para el cupo de reserva 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 este último sistema; ello sin embargo no se aplica en sentido inverso, si el aspirante discapacitado únicamente ha participado por el turno libre.

Pese a la aparente bondad del cupo, tras 20 años de vigencia de leyes de empleo público postconstitucionales se demuestra el fracaso del sistema, hasta tal punto que la Exposición de Motivos de la Ley 53/2003 señalaba que durante los años 2000 y 2001, en el ámbito estatal, el porcentaje de personas con discapacidad que superaron los procesos selectivos oscilaba en torno al 0,2 por ciento sobre el total de plazas convocadas, razón por la cual sería necesario que la normativa de desarrollo del EBEP debería incorporar otras medidas que ayuden al cumplimiento del objetivo legal y, en este sentido, creemos que aquellas orientadas en especial a incorporar a personas discapacitadas en el empleo público temporal o interino son fundamentales, como paso previo a su estabilización futura. Aunque ello no debe servir de alivio, creemos necesario también mencionar que las políticas de incorporación al trabajo en el sector privado de personas con discapacidad también ha fracasado: la Ley de Integración Social del Minusválido desde 1982 obliga a las empresas a reservar un dos por ciento de sus puestos a este colectivo y podría establecerse como correctas las cifras que indican que sólo un 14 por ciento de las empresas privadas lo cumplen, según informes de la fundación Equipara y del Cermi. Por consiguiente, la problemática lo es tanto en el sector público y privado, lo que requiere una profunda reflexión global en todos estos ámbitos.

4.- El objetivo del EBEP: alcanzar un dos por ciento de empleados públicos con discapacidad.

La medida señalada de reserva de cupo no tiene otro objetivo que alcanzar de manera progresiva el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública a ser cubiertos por personas con discapacidad.

Las leyes anteriores al EBEP acreditaron el fracaso de la medida y tras muchos años persiguiéndose ese objetivo, no se ha conseguido a todas luces. Las razones son muy diversas e intentaremos plantear algunas de las cuestiones más significativas.

a) en primer término, el desideratum del dos por ciento lo es en cuanto a la plantilla total de “*cada Administración Pública*”. Evidentemente el precepto es respetuoso con la autonomía constitucionalmente reconocida a las Comunidades, Corporaciones locales y Universidades Públicas, pero denota una gran dificultad aplicable, por cuanto se requiere, al menos una plantilla total de 50 empleados –que no se logra en muchas entidades locales españolas-, para que se cumpla el requisito de un funcionario o trabajador con discapacidad.

b) la anterior reflexión nos lleva a dos consideraciones: en primer término, el art.59.1 tendrá real virtualidad en aquellas Administraciones Públicas de tamaño medio o grande: el Estado, todas las Comunidades Autónomas y un número de Corporaciones locales limitado; y en segundo lugar, la necesidad de que aquellas entidades que puedan zafarse del cumplimiento del artículo por no alcanzar esa plantilla numérica implementen una política de responsabilidad social corporativa para que, aun cuando no estén obligadas, se autoimpongan el objetivo de incorporar empleados con discapacidad. En este caso, la responsabilidad social de la entidad y la voluntad política deben jugar un papel muy importante, para no convertir el art.59 del EBEP en un precepto vacío o inocuo en muchas Administraciones.

5.- Los ciudadanos objeto de protección por el art.59 del EBEP.

El EBEP se remite al art.1.2 de la Ley 51/2003 para fijar qué se considera persona con discapacidad. Por tanto el ámbito subjetivo es el de aquellos ciudadanos que a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, incluyéndose también como tales aquellos pensionistas de la Seguridad Social que tengan otorgada una “*pensión*” de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas (MUFACE, MUGEJU, ISFAS) con pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. La remisión del EBEP a la Ley 51/2003 comporta dos beneficios; en primer término, que a los efectos de acceso al empleo público automáticamente los pensionistas señalados adquieren tal condición y en segundo lugar que los órganos de selección quedan liberados de valorar esa discapacidad o encargar esa evaluación. Sin embargo, tal regulación implica una grave disfunción, pues también quedan protegidas personas en situación de incapacidad que tengan un grado real de la misma muy pequeña, debido a que han conseguido tal condición por vía administrativa o judicial a resultas de una incapacidad profesional en relación a su anterior puesto de trabajo, pero que en un proceso de valoración médica a través de los varemos del R.D.1979/1999 no alcanzarían el 33 por ciento de discapacidad.

Hemos de destacar que el EBEP tampoco distingue entre una mayor o menor relevancia del grado de discapacidad; desde nuestra perspectiva ello debería enmendarse en el futuro, ya no sólo en cuanto a los discapacitados intelectuales, psíquicos o sensoriales sino también entre los diferentes grados de incapacidad con carácter general, por cuanto la norma debe tener en cuenta que no es idéntica situación la del ciudadano que acredite un 33 por ciento de aquel que tenga un grado superior, como es el 65 o el 100 por ciento por ejemplo.

En cualquier caso, es importante preguntarse cuántos ciudadanos en España pueden beneficiarse de la medida de discriminación positiva que plantea el EBEP. Sorprendentemente, los datos sobre los que podemos trabajar han quedado desfasados: aunque el Instituto Nacional de Estadística está ahora en fase de actualización de los mismos, por el momento debemos basarnos en la encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999, según la cual un 8,5 por ciento de la población en nuestro país es discapacitada, lo que implicaría una cifra próxima a los 4 millones. No obstante, como muchos de ellos son personas excluidas ya del mercado laboral (ancianos, menores de 16 años, etc.) es difícil de fijar una cifra aproximada, si bien en cualquier caso es numéricamente elevada.

6.- Las convocatorias para acceso de personas con discapacidad: ¿turno independiente o turno general con reserva de plazas específicas?

La consulta efectuada de un gran número de convocatorias acredita que el procedimiento más común consiste en establecer un cupo de reserva en cada una de las convocatorias ordinarias: así, por ejemplo, en una convocatoria de 20 plazas, se reservaría una de ellas al cupo mencionado. Sin embargo, del EBEP y otras disposiciones normativas no se desprende una prohibición de poder optar por la fórmula del turno específico si se mantiene el mismo criterio de repartimiento del cupo de plazas y, en este sentido, el R.D.2271/2004 así lo prevé, al permitir que las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o bien convocarse en un turno independiente, lo que implicaría, siguiendo el ejemplo referido, una convocatoria de 19 plazas por turno libre y una específica convocatoria de 1 plaza para personas con discapacidad.

7.- Medidas de adaptación.

El art.59.2 del EBEP instituye dos medidas, si bien en términos altamente genéricos, denominadas de “*adaptación*”.

En primer lugar, obliga a cada Administración Pública a adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de “*tiempos*” y “*medios*” en el proceso selectivo, que a nuestro juicio incluirá también los cursos de formación, períodos de prácticas y situaciones equivalentes que forman parte, según la jurisprudencia, del mismo proceso de selección. La inconcreción del precepto es lógica y obliga a la Administración a fijar en las respectivas convocatorias específicas estas adaptaciones y ajustes y, también, a una actuación del órgano de selección en función de las circunstancias *ad hoc* que puedan darse en el proceso de selección, así como tener en cuenta las peticiones que los aspirantes

efectúen, en términos de razonabilidad. Creemos, además, que este derecho a la adaptación también se predica del turno libre, para los aspirantes discapacitados, y así parece asumirlo también la jurisdicción en los contenciosos que se han entablado al respecto.

El EBEP no concreta cuál es el alcance de los ajustes y adaptaciones razonables de tiempo, pero el R.D.2271/2004 fija que se trata de un “*tiempo adicional*” para realizar los ejercicios. La Administración del Estado ha aprobado un amplio abanico de deficiencias que permiten adaptaciones del tiempo, aunque en caso de duda o de no previsión, corresponderá al órgano de selección tomar la decisión final. En cuanto a las adaptaciones y ajustes de medios, su fijación final recaerá a menudo en el criterio del órgano de selección, si bien con carácter general nos podemos referir a los medios humanos y materiales, técnicos, tecnológicos y asistenciales que permitan al candidato la realización adecuada de las pruebas selectivas.

En segundo término, y muy significativamente, también se señala que superado el proceso selectivo, la Administración debe efectuar las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo según las necesidades de las personas con discapacidad. Obligará a las Administraciones a vincular el proceso de selección al puesto respectivo de cobertura, tarea que puede ser harto difícil en las pequeñas entidades públicas. Ello nos obliga a reflexionar sobre el alcance de estas adaptaciones, que a nuestro juicio no se refiere exclusivamente a un concepto estricto del puesto de trabajo, sino que debe interpretarse de manera más amplia.

Así, creemos que no puede aplicarse de forma sistemática la elección del puesto de adscripción en función del resultado obtenido en el proceso de selección. Hacemos nuestra así la previsión reglamentaria estatal según la cual la elección de plaza no tendrá en cuenta de forma tajante el resultado obtenido sino que los aspirantes con discapacidad podrán solicitar al órgano de selección una alteración del orden de prelación en la elección del puesto de trabajo de destino, modificación que en todo caso deberá ser la más mínima posible, a fin de no quebrar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.

Por otro lado, la estricta adaptación del puesto en concreto supone que las personas con discapacidad tienen derecho a ello, a través de un procedimiento específico que deberá establecer cada Administración Pública. Sin embargo, no podemos obviar que se trata de una fase compleja en todo el proceso de selección, y que mayor será la dificultad de adaptación cuando el acceso lo ha sido a una entidad pública de pequeño o mediano tamaño, por lo que el papel de soporte, ayuda y colaboración que puedan aportar las entidades de carácter supramunicipal (Diputaciones provinciales, etc..) no debe menospreciarse, así como de las Comunidades Autónomas, financiando económicamente muchas de estas adaptaciones.

Un conjunto de adaptaciones son de fácil –aparentemente- concreción: instalaciones, equipamientos, herramientas, útiles de trabajo, acceso a las dependencias públicas, entre otras. Más compleja es la adaptación que se entrelaza con las fórmulas de organización de la entidad, que derivará en un estudio del rendimiento exigido, ritmo y descansos en el trabajo, etc. En todo caso, se nos antoja difícil que el art.57 del EBEP otorgue cobertura a adaptaciones en el puesto que impliquen una reducción o eliminación de determinadas

tareas o funciones, máxime cuando la normativa aplicable requiere que el discapacitado que ocupe determinado puesto de trabajo debe desarrollar todas las funciones referidas a ese puesto (*vid.*, al respecto, art.10.1 del R.D.2271/2004). De ahí que a nuestro juicio consideremos como la mejor política selectiva aquella que previamente ha analizado el conjunto de cuerpos y categorías funcionariales y laborales en donde la incorporación de trabajadores con discapacidad es más fácil para éstos, lo que permitirá también una más cómoda adaptación a los puestos de trabajo a ocupar.

Sin embargo, las medidas de adaptación no alcanzan al contenido de las pruebas selectivas, que serán idénticas para todos los aspirantes, discapacitados o no. Esta previsión se aplica también cuando las convocatorias sean específicas únicamente para este colectivo, en cuyo caso el contenido y dificultad deberá ser coincidente con sus equivalentes de convocatoria ordinaria.

8.- Las fórmulas de selección vinculadas al art.59 del EBEP.

Se encuentra a faltar una previsión específica en el art.59 del EBEP tendente a enmarcar los específicos procedimientos de selección (oposición, concurso y concurso-oposición) en el acceso de personas con discapacidad. Si bien es cierto que el precepto fija unos criterios, encontramos diversas carencias. En este sentido, podemos destacar lo siguiente.

a) el aspirante con discapacidad deberá siempre superar el proceso selectivo que se convoque. En todo caso, la gran ventaja es que siendo un turno de reserva especial, el candidato no competirá con los aspirantes del turno libre no discapacitados y dentro de aquel turno especial el orden de prelación lo será en función de la puntuación obtenida en el mismo, por lo que podrá superarse la selección con resultado positivo aun obteniendo una puntuación inferior a la de un candidato por turno libre.

b) el turno de reserva implica, por tanto, un proceso de selección del cual no se exime al aspirante de ninguna de sus fases y cuya única modulación según el EBEP se centrará en las posibles adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios para los aspirantes con discapacidad. La discriminación positiva, por tanto, no supone una discriminación radical que quiebre el principio de igualdad sino una equilibrada política selectiva orientada al objetivo del art.11 de la Ley 51/2003: suministrar elementos de *“apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena”* en la vida laboral.

c) el gestor de recursos humanos tras la aprobación del EBEP se encuentra ante una dificultad añadida, al haberse restringido al máximo la selección a través de concurso de méritos, procedimiento usado en muchas ocasiones para incorporar personas con discapacidad, especialmente en áreas de trabajo de oficios o manuales. En este sentido, el EBEP aporta diversas reglas que deben valorarse cara al futuro:

- en primer lugar, para acceder a la condición de funcionario de carrera el procedimiento será la oposición o el concurso-oposición (art.61.6). Sin embargo, en virtud de ley podrá aplicarse con carácter excepcional el sistema de concurso que consistirá únicamente en la

valoración de méritos. A nuestro juicio, sería razonable que la ley estatal o autonómica de desarrollo del EBEP, en cada caso, considerara tal excepcionalidad para algunos procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad. El objetivo sería facilitar la incorporación de personas con discapacidad a determinados cuerpos o categorías funcionariales a través de la fórmula del concurso de méritos, de más fácil superación que la oposición o el concurso oposición, que requieren pruebas teóricas o prácticas, en muchos casos memorísticas.

- en cuanto al personal laboral, el EBEP señala que será factible también el concurso, sin necesidad de previsión legal que lo enmarque en una situación de excepcionalidad. Por ello creemos que el acceso de personas con discapacidad a la condición de personal laboral es mucho más adecuada a la finalidad del art.57 del EBEP y así parece haberlo entendido alguna legislación autonómica aprobada tras la entrada en vigor del Estatuto Básico, como es el caso de las Islas Baleares, que junto a otros supuestos, indica que el personal laboral podrá llevar a cabo las funciones atribuidas a los puestos que se reserven a personas con discapacidad intelectual moderada, ligera o límite y a las que padezcan de sordera prelocutiva profunda, severa o media (art.17.4.c de la Ley 3/2007 de 27 de marzo).

9.- El desarrollo del art.57 del EBEP.

No queremos finalizar este comentario sin plantear una última sobre el camino que ha abierto el EBEP, pese a que como hemos señalado la dicción del art.57 de la Ley no aporta ningún avance en relación a la legislación anterior.

El EBEP es una norma de aplicación general a todas las Administraciones Públicas, pero no agota toda la hipotética regulación de los aspectos en la ley incorporados. El art.57 es un claro ejemplo, porque su escasa extensión en modo alguno puede llevarnos a concluir que ese es el único marco jurídico aplicable a la selección de personas con discapacidad. El EBEP –todo él- deberá ser desarrollado a través de ley estatal y leyes autonómicas, y si bien transcurridos casi dos años desde su entrada en vigor ello no ha acontecido en la dimensión que hubiera sido de esperar, es evidente que en los próximos meses y años tanto la Administración del Estado como las Comunidades Autónomas deberán proceder a promulgar leyes y normas reglamentarias que adecuen su actual regulación de empleo público a los criterios que impone el Estatuto Básico y también, desarrollar sus previsiones.

El art.57 del EBEP necesita ser desarrollado, en unos casos a través de Ley y en otros por vía reglamentaria, para poder ser adaptado a las necesidades de cada Administración Pública. Desde la entrada en vigor del EBEP no ha acontecido ningún cambio en el ámbito estatal, por lo que sigue vigente el Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre, aprobado en desarrollo de la Ley 53/2003 y algunas normas posteriores como la Orden APU/3416/2007 de 14 de noviembre que ya tiene en cuenta el EBEP. La misma reflexión debe efectuarse en cuanto a las Comunidades Autónomas y entendemos desde aquí que, en vista de las particularidades específicas del mundo local, sería preciso que cualquier reforma normativa futura tuviera en cuenta esta singularidad, especialmente para pequeños y medianos municipios.

Al respecto queremos destacar algunos ámbitos en donde el EBEP nada ha aportado – porque nada dice- sobre la incorporación de personas con discapacidad al empleo público y que a nuestro juicio implican ausencias de importante calado que es preciso corregir, entre las cuales destacaremos la promoción y la provisión de puestos de trabajo.

El EBEP nada señala sobre la promoción y la carrera profesional de las personas con discapacidad. Sin embargo, nos parece razonable que la normativa autonómica –ya así lo hace la reglamentaria estatal- imponga una cuota también para la promoción interna, en la misma línea de la impuesta en el acceso por el art.57 del EBEP. Entendemos que los principios y criterios que rigen para el acceso deben trasladarse a la promoción interna y en este sentido postulamos por la extensión de la previsión estatal en el sentido siguiente:

a) que las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías deben incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad

b) que cada Administración distribuya este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías, según la mayor facilidad de acceso para los empleados con discapacidad, y deberá reflejar esta reserva en las convocatorias. Las plazas reservadas que queden desiertas sería razonable que no se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna y se mantuvieran para este colectivo en futuras convocatorias (criterio diferente al adoptado por la normativa estatal, sin embargo).

En cuanto a la provisión de puestos de trabajo, el EBEP no incorpora ninguna reglamentación *ad hoc*; sin embargo, parece razonable que el desarrollo futuro del Estatuto Básico imponga algunas fórmulas específicas, adaptadas a este colectivo, a fin de facilitar la carrera vertical así como la provisión de puestos por concurso o libre designación. Nos parece, además, que debería potenciarse la movilidad interadministrativa de este colectivo a fin de poder dar salida razonable a las expectativas profesionales, especialmente cuando se trate de empleados de las corporaciones locales de menor tamaño, donde las opciones de promoción y provisión de otros puestos es escasa o nula.

Como conclusión se hace evidente que el art.57 del EBEP, pese a su importancia, no ha aportado un cambio significativo sobre la normativa anterior. El Estatuto Básico, aun reconociendo esta medida de acción positiva, sigue la estela de la legislación previa a su aprobación, por lo que las cuestiones que aquí hemos planteado, así como otras muchas, deberán encontrar respuesta en la legislación de desarrollo o en normas reglamentarias, sin olvidar el papel importante –como decisión política o de responsabilidad social corporativa- de cada Administración o entidad pública. Nos hemos permitido la oportunidad de apuntar algunas de estas necesidades de desarrollo, en el bien entendido criterio que una auténtica política de selección de personas con discapacidad requiere una estudio previo y una regulación específica que contemple la incorporación no únicamente desde la perspectiva del acceso sino del desarrollo de toda la vida profesional de este empleado público, razón por la cual factores como la promoción, la movilidad, la carrera, la formación o las medidas sociales deben sin duda, entre otras, ser incorporadas a aquella política.