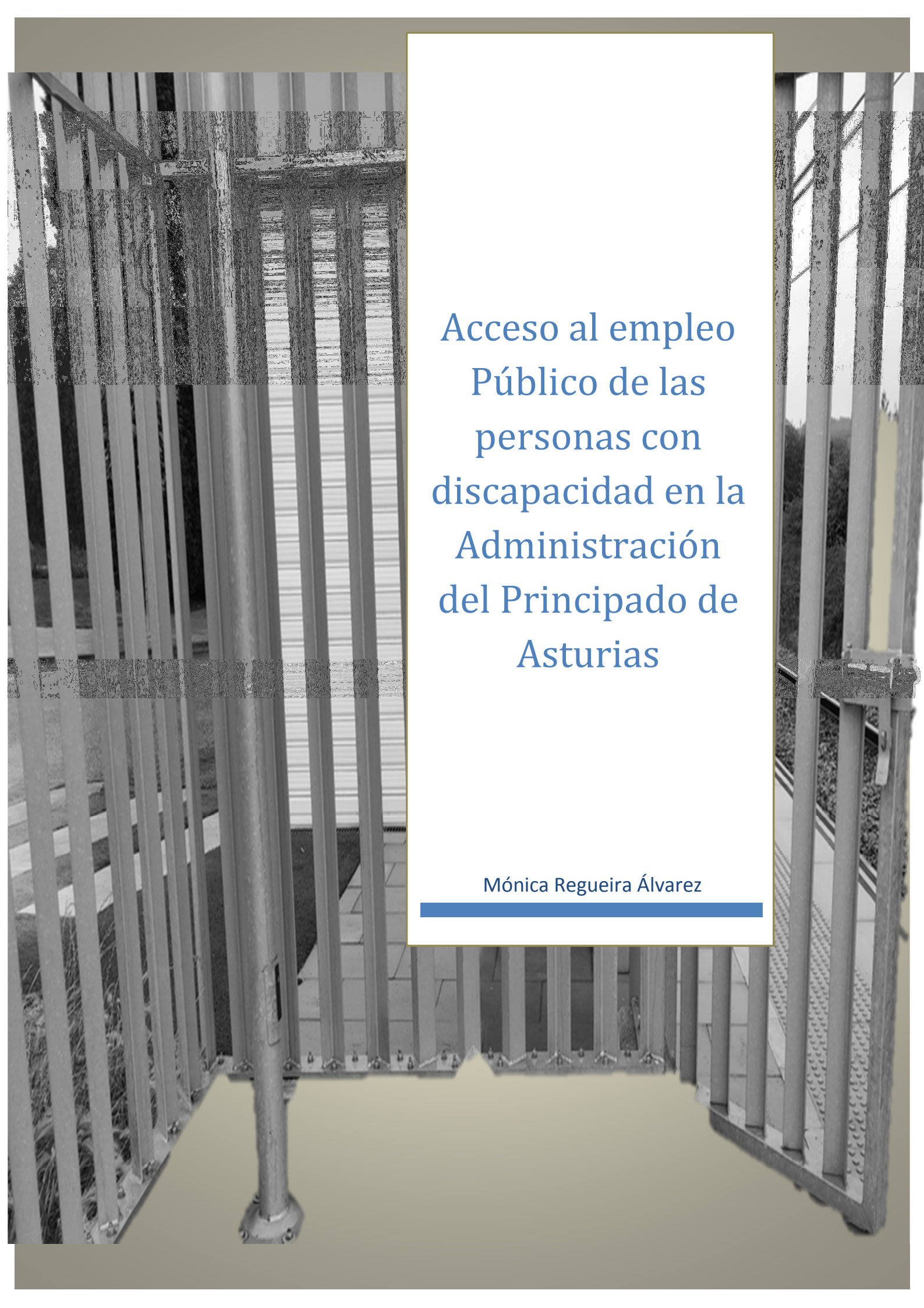




Acceso al empleo Público de las personas con discapacidad en la Administración del Principado de Asturias

Mónica Regueira Álvarez

Depósito Legal: AS 01368-2022

Índice:

1. Introducción
2. Metodología
3. Personas candidatas
4. Tipología de plazas ofertadas y número de candidatos/as
5. Plazas cubiertas en turno de discapacidad y plazas desiertas
6. Acceso a la función pública de personas perteneciente a otros ámbitos de la administración del Principado de Asturias
7. Plazas totales desiertas
8. Procesos finalizados durante el mes de febrero de 2022 o con el tercer examen resuelto para el personal de la Administración del Principado de Asturias
9. Análisis de procesos selectivos
10. Final del procedimiento selectivo. Informe Final. Constitución de bolsas
11. Conclusiones
12. Recomendaciones

Anexos

1. Introducción:

La cuota de reserva en favor de personas con discapacidad para su acceso al empleo público, constituye una medida de acción positiva de gran importancia para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, que todas las Administraciones públicas deben observar y aplicar y que viene recogida en la legislación nacional y autonómica.

Es conocido y así viene recogido en el libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad¹, que las distintas administraciones públicas vienen aplicando el cupo de reserva de manera desigual en las distintas comunidades autónomas, e incluso dentro de las propias comunidades autónomas se aplica de manera distinta con resultados desiguales en los diversos organismos que integran la administración.

¿Qué ocurre en la Administración del Principado de Asturias?, ¿se ofertan plazas para el turno de discapacidad?, ¿hay personas candidatas para cubrir las plazas?, ¿consiguen acceder al empleo público las personas con discapacidad?, ¿cómo se constituyen las bolsas de trabajo temporal?, ¿qué diferencia hay para las personas opositoras si se presentan a través de turno libre o en turno discapacidad?. A estas y otras cuestiones dará respuesta este estudio.

2. Metodología

El presente estudio se ha llevado a cabo realizando un análisis cuantitativo de datos referentes a la convocatoria de empleo público reservado al turno de discapacidad de los 6 últimos años para el personal de la Administración del Principado de Asturias².

Se han utilizado tres fuentes de datos que son:

- Los datos aportados por la Vicepresidencia y Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático sobre la ejecución de procesos selectivos con plazas reservadas a personas con discapacidad (Anexo 1)
- La página web sede.asturias.es que en el portal de oposiciones cuenta con información de los procedimientos selectivos finalizados y en proceso. También cuenta con acceso a la consulta de las bolsas de trabajo temporal.
- La página web del Instituto de Administración Pública Adolfo Posada

¹ https://bci.inap.es/alfresco_file/7f302e5c-dc9a-4424-9cfa-0cf405910087

² Cuando se hace referencia a los procesos selectivos del personal de la Administración del Principado de Asturias, se trata de procesos selectivos desarrollados por el IAAP, para cubrir plazas de personal funcionario y laboral de la Administración del Principado de Asturias.

Se excluyen los procesos selectivos del SESPA para personal Estatutario o personal docente no universitario, etc. (Tan solo se realiza mención en el apartado 4 del acceso al empleo de estos colectivos) ya que cuentan con su propio sistema de selección de personal y gestión de bolsas de trabajo temporal.

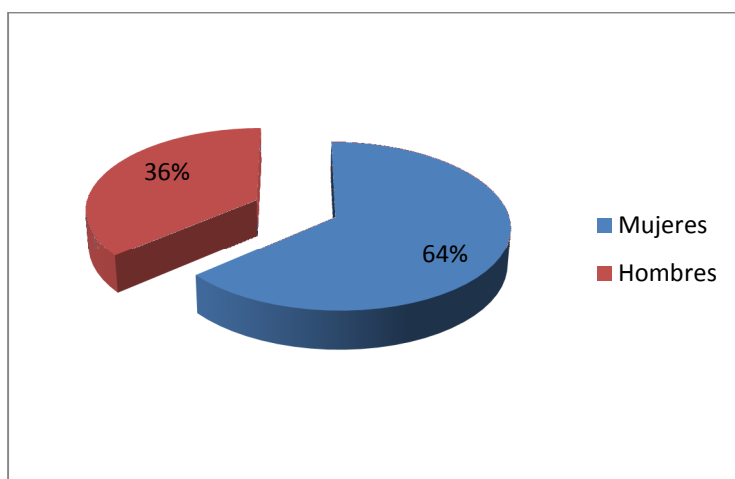
Durante los años 2016- 2021, se han convocado 40 plazas reservadas a turno de discapacidad, tanto para el turno libre como en promoción interna de la Administración del Principado de Asturias, de cuyo análisis a continuación se presentan los resultados:

3. Personas candidatas:

Para cubrir las 40 plazas se han presentado un total de 844 personas, 538 mujeres y 306 hombres.

Tal y como se muestra en la gráfica 1, las mujeres representan el 64% entre las personas candidatas para obtener plaza reservada en el turno de discapacidad.

Gráfico 1: Porcentaje de Mujeres y Hombres que se presentan a las plazas en turno de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

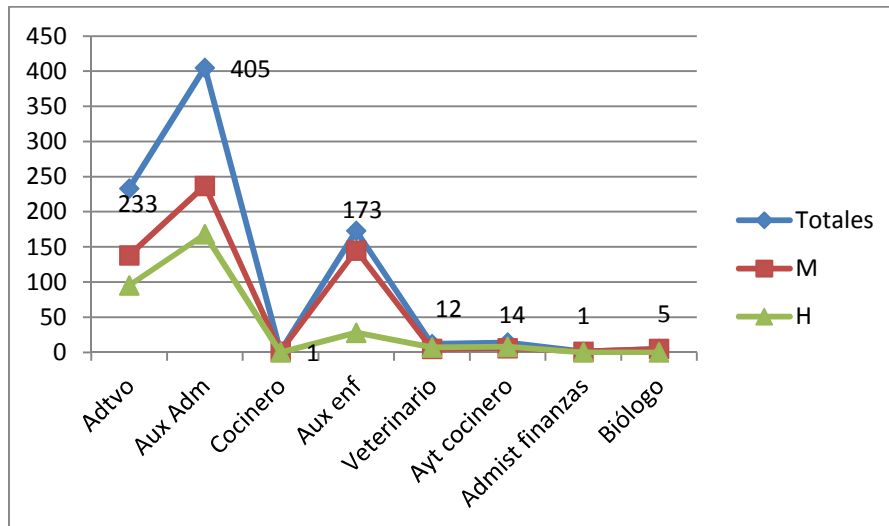
De los datos se deduce que existen personas candidatas, mayoritariamente mujeres, que cumplen con los requisitos requeridos de titulación para las plazas ofertadas.

4. Tipología de Plazas ofertadas y número de candidatos/as

En cuanto a las plazas ofertadas en turno de discapacidad se encuentran en distintas categorías profesionales, entre otras: Administrativo/a, Auxiliar administrativo/a, Cocinero/a, Auxiliares de enfermería, Veterinario/a, Ayudante de cocinero/a, Administración de finanzas y Biólogo/a.

En el gráfico 2 se recoge el número total de candidatos/as por plaza y su distribución por sexos.

Gráfico 2: Nº de personas presentadas por categorías ofertadas

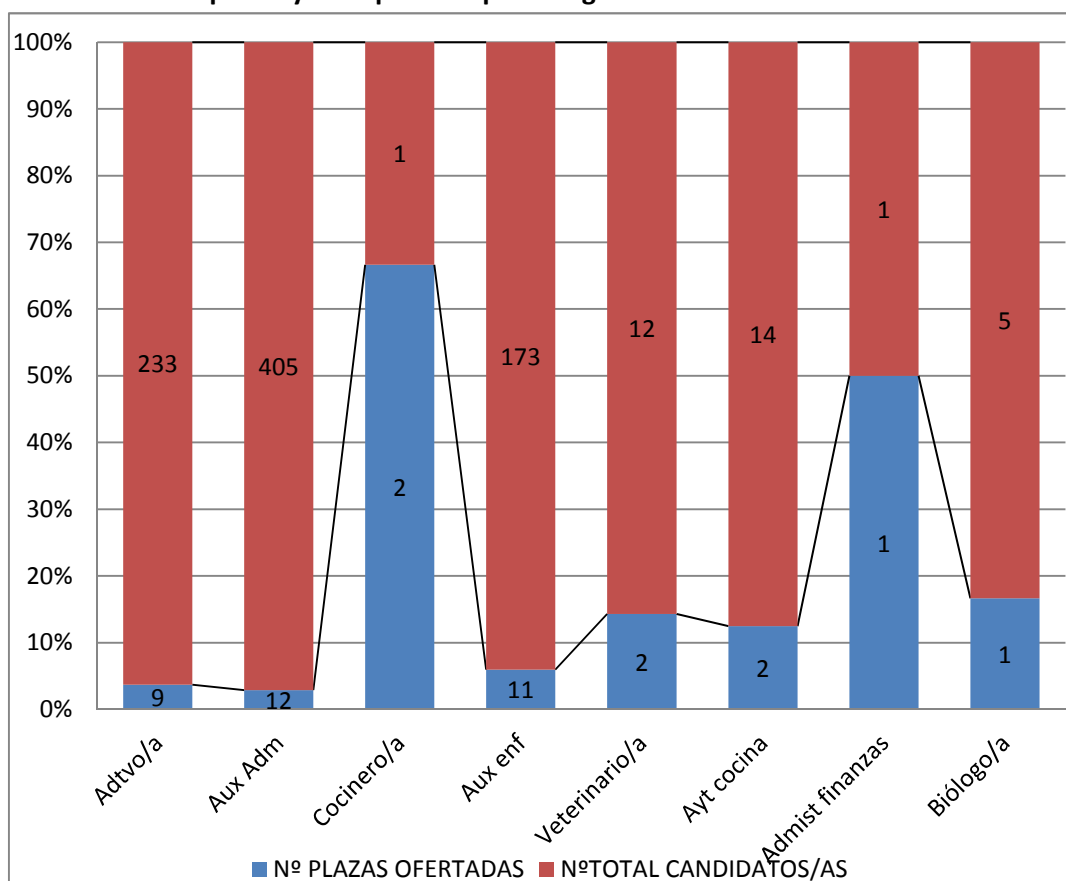


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

Como se puede observar en el gráfico 2, las categorías a las que se han presentado un número superior de personas candidatas son: auxiliar administrativo/a con 405 personas, administrativo/a con 233 personas y auxiliar de enfermería con 173.

Las categorías en las que menos candidaturas se han presentado son: ayudante de cocina con 14 personas, veterinario/a y biólogo/a con 5 personas y Administración de finanzas con 1 candidato/a.

Gráfico 3: Nº de plazas y de aspirantes por categoría



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

En el gráfico 3 se muestra el número de plazas ofertadas y el número de personas que se presentan en cada categoría. Se observa en el gráfico que existe una distribución irregular entre el número de plazas y el número de personas que se presentan, encontrándonos categorías donde hay más plazas ofertadas que personas candidatas como en el caso de Cocinero/a.

En las distintas categorías y atendiendo a los datos del turno libre, el mayor número de candidatos/as por plaza se presenta en la categoría de auxiliar administrativo/a, donde por cada plaza ofertada se presentan 45 aspirantes y el menor en la categoría de Administración de finanzas, donde se inscribe a la oferta 1 persona para la plaza que se oferta. (Tabla 1).

Tabla 1: Nº de Aspirantes por plaza en turno libre.

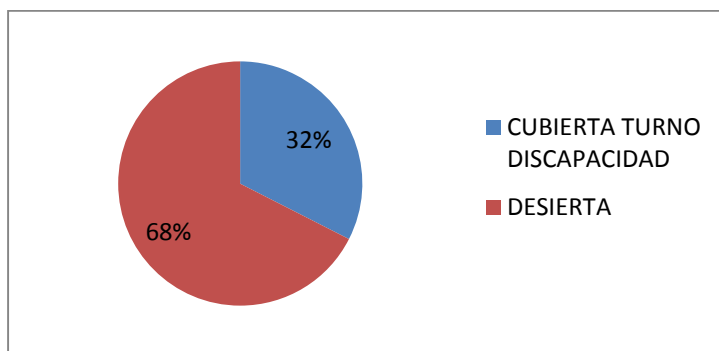
	Nº PLAZAS OFERTADAS	Candidatos/as para cada plaza
Adtvo/a	6	37
Aux Adm	12	45
Aux enf	6	28
Veterinario/a	2	6
Ayt cocina	2	6
Admist finanzas	1	1
Biólogo/a	1	5

En el caso de las plazas ofertadas en promoción interna, las personas candidatas por plaza son en general menores. La categoría con más aspirantes por plaza es la de administrativo/a, donde son 3 personas por plaza y en el caso de la categoría de cocinero/a hay una sola candidatura para las 2 plazas que se ofertan.

5. Plazas cubiertas en turno de discapacidad y plazas desiertas

De las 40 plazas ofertadas tan solo 13 son cubiertas por personas con discapacidad o lo que es lo mismo, 7 de cada 10 plazas quedan desiertas. En el gráfico 4 se muestra el porcentaje de plazas que se cubren por turno de discapacidad y las plazas que quedan desiertas.

Gráfico 4: Porcentaje de plazas que se cubren por turno de discapacidad y de plazas desiertas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

El 68% de plazas quedan desiertas y tal solo el 32% se cubren por turno de discapacidad. Ello supone que de las 40 plazas ofertadas, 27 quedan desiertas, 26 se acumulan al turno libre o de promoción interna ordinario y tan solo 1 plaza se acumula al porcentaje de plazas reservadas a turno de discapacidad de la oferta de empleo siguiente.

Por lo que se puede afirmar, por una parte, que es minoritario el número de personas con discapacidad que acceden a una plaza del cupo de reserva y, por otra, que las plazas que no se cubren en el turno de discapacidad de manera sistemática se acumulan al turno libre siguiendo las directrices del Decreto 6/12 de 16 de febrero por el que se regula el acceso a la Función Pública en el Principado de Asturias³. A nivel Nacional, 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 recoge por el contrario que las plazas no cubiertas se acumularán a la siguiente oferta de empleo público hasta alcanzar un límite máximo del 10%.⁴

³. <https://sede.asturias.es/bopa/2012/02/23/2012-03199.pdf>

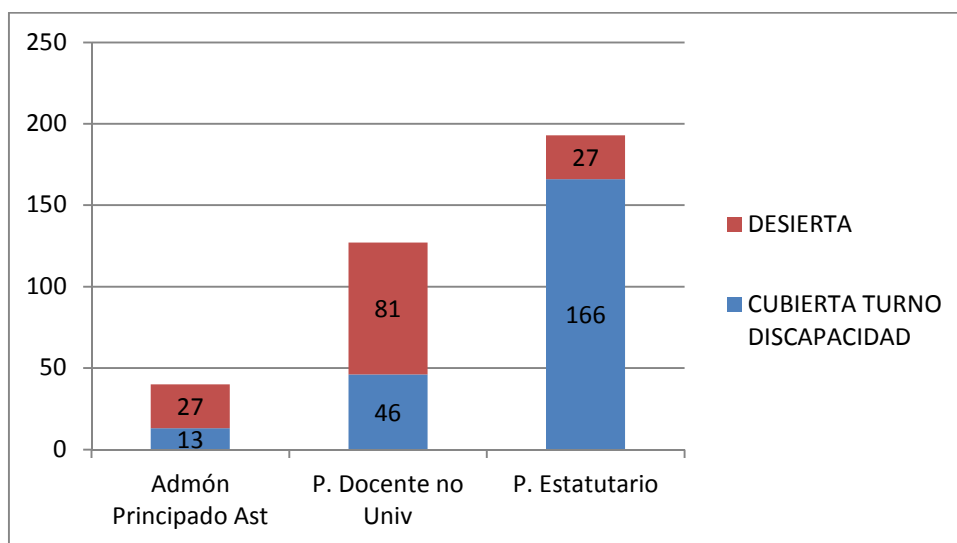
⁴ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21221-consolidado.pdf>

6. Acceso a la función pública de personas con discapacidad perteneciente a otros ámbitos de la administración del Principado de Asturias:

En este apartado se analizan las plazas ofertadas en turno de discapacidad en otros ámbitos de la Administración Asturiana entre los años 2016 a 2021. Así por ejemplo en el ámbito de Personal Docente No Universitario, las plazas convocadas en turno de discapacidad son 127 y en el caso del Personal Estatutario se han convocado 193 plazas.

En el gráfico siguiente se muestran las plazas que han sido cubiertas en turno de discapacidad y las plazas que han quedado desiertas en los 2 ámbitos mencionados junto con las del Principado de Asturias.

Gráfico 5: Nº de plazas cubiertas en turno de discapacidad y desiertas por ámbitos.

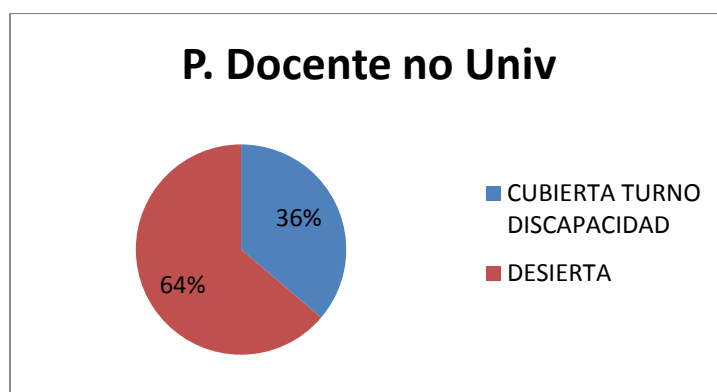


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

Tal y como se refleja en la gráfica el ámbito donde se han cubierto más plazas en turno de discapacidad es el del Personal Estatutario.

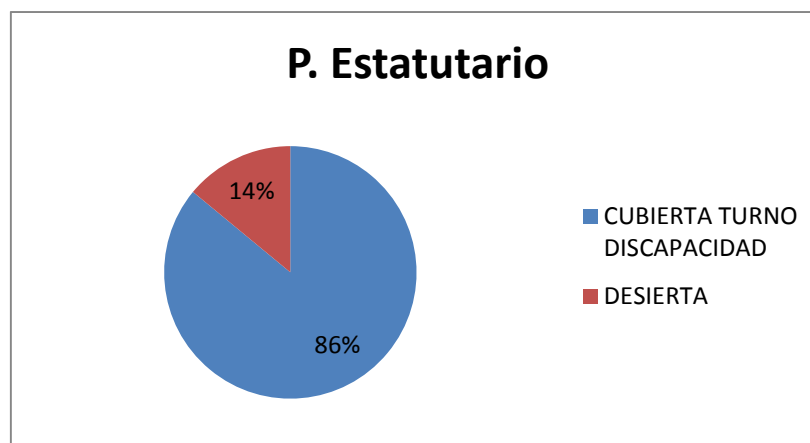
Realizando un análisis por porcentaje en el ámbito del personal docente no universitario, al igual que en la Administración del Principado de Asturias, son mayoritarias las plazas que quedan desiertas.

Gráfico 6: Porcentaje de plazas cubiertas y desiertas para Personal Docente No Universitario



En el gráfico siguiente se recoge la información para las plazas convocadas en Personal Estatutario.

Gráfico 7: Porcentaje de plazas cubiertas y desiertas para Personal Estatutario



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

En el ámbito del Personal Estatutario del Servicio de Salud Del Principado de Asturias (SESPA), es el que presenta los mejores resultados para las personas que acceden en turno de discapacidad, ya que el 86% de las plazas convocadas en turno de discapacidad son cubiertas. El que peor resultados obtiene es el de la Administración del Principado de Asturias.

7. Plazas totales desiertas:

Del total de plazas convocadas por las tres administraciones analizadas y teniendo en cuenta los datos de los gráficos anteriores, donde el SESPA es la única Administración analizada que consigue cubrir más del 85% de las plazas ofertadas, haciendo una foto general de las tres administraciones, el número de plazas cubiertas en turno de discapacidad es sustancialmente menor que el número de plazas desiertas tal y como se recoge en la siguiente tabla.

Tabla 2: Plazas desiertas, cubiertas en turno de discapacidad y totales convocadas

DESIERTAS – SE ACUMULAN A	
TURNO LIBRE O PROMO	226
INTERNA LIBRE	
CUBIERTAS TURNO	
DISCAPACIDAD	134
TOTALES CONVOCADAS	360

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

El 63% de las plazas quedan desiertas, lo que supone que 226 plazas se acumulan de manera sistemática a turno libre o de promoción interna ordinario.

8. Procesos finalizados durante el mes de febrero de 2022 o con el tercer examen resuelto para el Personal de la Administración del Principado de Asturias.

Una vez comprobado que es lo que ha ocurrido con los procesos finalizados, se ha procedido a revisar que es lo que está ocurriendo con los procedimientos más recientes relacionados con el personal de la Administración del Principado de Asturias. Para ello, se han analizado procesos selectivos que en febrero de 2022 tuviesen el último examen ya calificado o bien, que se encontrasen ya en la fase de concurso. En concreto:

- Procesos selectivos para la provisión de 55 plazas cuerpo de gestión. Turno libre y libre personas con discapacidad, convocado por resolución 11 de diciembre de 2018 Bopa 02/01/2019 y modificado por resolución 13 de octubre de 2020 (BOPA 20/10/2020).⁵
- Resolución de 14 de enero de 2019, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la categoría de Titulado Grado Medio (Educador) de la Administración del Principado de Asturias⁶
- Resolución de 11 de enero de 2019, de la Viceconsejería de Administraciones Públicas, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la categoría de Titulado Grado Medio: Trabajador/a Social (Asistente Social y Técnico de Intervención), de la Administración del Principado de Asturias⁷

En la Tabla siguiente se recoge el resumen de las plazas convocadas con el tercer examen resuelto o que estaban en fase de concurso en el momento de la realización del estudio. En la tabla de datos se observa que de las 10 plazas convocadas tan solo 1 de promoción interna ha sido cubierta, las otras 9 han sido acumuladas para ofertar a las personas de turno libre ordinario o promoción interna ordinario.

5

https://sede.asturias.es/ast/oposiciones?p_p_id=pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_mvcRenderCommandName=%2FdetalleOposicion&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_convocatoriaWS=true&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_numExpediente=2018%2F272328

6

https://sede.asturias.es/ast/oposiciones?p_p_id=pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_mvcRenderCommandName=%2FdetalleOposicion&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_convocatoriaWS=true&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_numExpediente=2019%2F202453

7

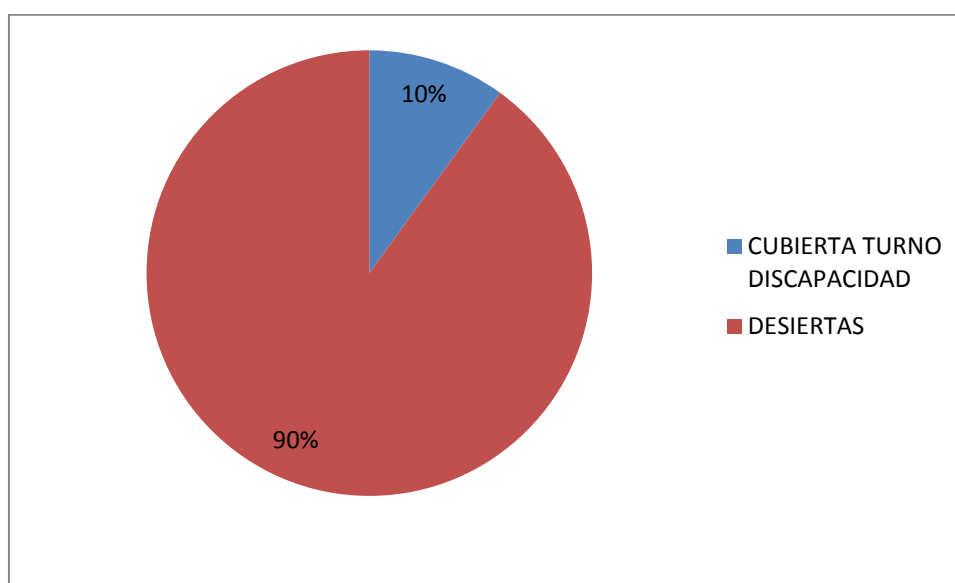
https://sede.asturias.es/ast/oposiciones?p_p_id=pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_mvcRenderCommandName=%2FdetalleOposicion&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_convocatoriaWS=true&pa_sede_buscadoroposiciones_detalle_SedeDetalleBuscadorOposicionesWebPortlet_numExpediente=2019%2F201510

Tabla 3: Plazas con tercer examen resuelto o finalizada fase de concurso.

	Convocadas	Desiertas	Cubierta turno discapacidad
Cuerpo de Gestión turno libre	6	6	0
Educador/a prom. Interna	3	2	1
Trabajadora Social	1	1	0
Totales	10	9	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos públicos en las web sedeasturias.es e iaap.asturias.es

Gráfico 8 :porcentaje de plazas desiertas y cubiertas en turno de discapacidad en las convocatorias con concurso o tercer examen resuelto



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos públicos en las web sedeasturias.es e iaap.asturias.es

Tal y como muestra el gráfico 8, las convocatorias que se están resolviendo actualmente, lejos de mejorar los datos de acceso al empleo de las personas con discapacidad empeoran, acumulándose en las últimas convocatorias analizadas el 90% de las plazas ofertadas a turno libre o de promoción interna ordinario. Tan solo 1 plaza de las 10 ofertadas ha sido cubierta en turno de discapacidad y el resto acumuladas a turno libre.

9. Análisis de procesos selectivos:

Los procesos selectivos para personas con discapacidad tienen idéntico contenido, número y tipología de pruebas que los convocados para aspirantes de turno libre o promoción interna. De hecho, los exámenes consultados se han realizado conjuntamente con las de las plazas de turno libre o de promoción interna ofertadas, por tanto el procedimiento es idéntico salvo por las adaptaciones que se le conceden o deniegan a las personas aspirantes en turno de

discapacidad. En aquellas convocatorias donde no existe turno específico de discapacidad las personas aspirantes también tendrán derecho a las adaptaciones previstas en la legislación.

9.1. El tribunal de los procesos selectivos:

El tribunal calificador utiliza como guía de los procesos selectivos los manuales elaborados por el Instituto de Administración Pública Adolfo Posada (IAAP): Manual de Instrucciones y buenas prácticas para tribunales de selección, manual de secretarios de tribunales y manual del personal colaborador⁸. Los manuales recogen instrucciones referentes a las plantillas a utilizar (modelo de exámenes, modelo concesión de adaptaciones, modelo de calificación de primera prueba), entre los modelos aparece el modelo XXI de Acuerdo de acumulación para dar respuesta al mandato de *“en caso de convocatorias conjuntas de turno ordinario y de turno reservado a personas con discapacidad, en caso de que las plazas reservadas al turno de personas con discapacidad queden desiertas, se acumularán a las del turno ordinario, libre o de promoción interna, a que aparezcan referidas, debiendo el Tribunal acordar tal acumulación”*.

Salvo por las instrucciones de los manuales, los tribunales no reciben formación referente a discapacidad, ni siquiera para afrontar los exámenes o pruebas prácticas o de lectura en la que la persona opositora debe de comparecer ante el tribunal.

El decreto Asturiano de Acceso al empleo público de las personas con discapacidad, prevé que *“En aquellos procesos selectivos referidos a convocatorias ordinarias con turno específico de personas con discapacidad y en las convocatorias independientes para personas con discapacidad y discapacidad intelectual, se procurará que, en la composición del Tribunal Calificador, al menos uno de sus vocales sea una persona con discapacidad”*. No se dispone del dato por lo que no se puede analizar, pero es previsible que no se cumpla por dos motivos: 1. El Principado no tiene un registro de trabajadores/as con discapacidad y 2. En la solicitud para ser componente del tribunal no se solicita información sobre discapacidad.⁹, tampoco existe ninguna referencia en las instrucciones para la participación como colaborador/a¹⁰. Cabría la posibilidad de solicitar asesores/as externos/as con discapacidad o expertos/as para la asesoría al tribunal, pero resulta bastante improbable a la vista de los resultados.

Desde el 18 de febrero de 2022, el IAAP cuenta con la Guía sobre los procesos selectivos para personas con discapacidad intelectual” elaborada por Plena Inclusión. Parece ser que por primera vez se han tenido en cuenta por el IAAP las recomendaciones de esta guía específica para preparar la próxima convocatoria del proceso selectivo reservado a personas con discapacidad intelectual.

⁸ <https://iaap.asturias.es/seleccion/manuales>

⁹

<https://iaap.asturias.es/documents/150386/1192031/Formulario+Miembro+de+Tribunal.pdf/0c3a4240-56f5-fa06-5100-ab017e72d2c2?t=1629717073556>

¹⁰

<https://iaap.asturias.es/documents/150386/151270/Instrucci%C3%B3n+sobre+criterios+de+gesti%C3%B3n+de+bolsa+de+colaboradores.pdf/c82760d8-2d83-5f70-83f6-9341c158c732?t=1590746949435>

9.2. Adaptaciones

Las adaptaciones concedidas a las personas aspirantes con discapacidad son de dos tipos: Adaptaciones de tiempos y adaptaciones de medios.

1. Adaptaciones de tiempos: consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios. 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 realizar¹¹ Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por el que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público.
2. Adaptaciones de medios: Adaptación de medios y ajustes razonables: consiste en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas, así como la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto donde estas se desarrollen.

A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, el /la candidata/a especificará detalladamente la adaptación solicitada teniendo en cuenta que dicha adaptación debe estar en relación con las limitaciones producidas por la discapacidad de la persona. Este tipo de adaptaciones en el caso de las concedidas en el Principado de Asturias en los procesos analizados tienen que ver con: cercanía a la persona que explica las instrucciones, letra de mayor tamaño resaltada o subrayada, aula accesible, proximidad y permiso para acudir al baño, ayudas técnicas relacionadas con la sujeción del examen o teclados especiales entre otras.

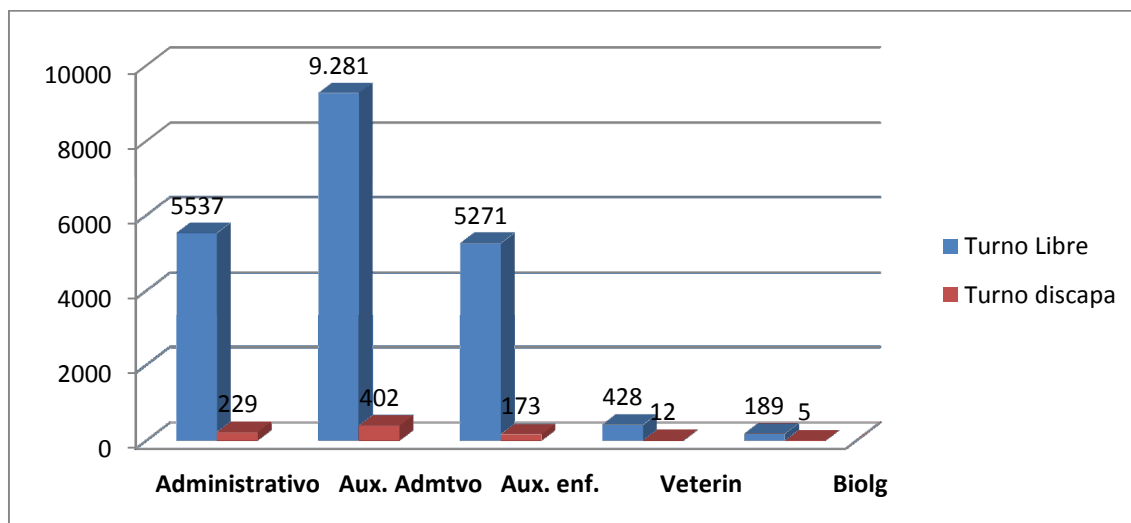
Este tipo de adaptaciones comunes en todos los procedimientos selectivos, a tenor de los resultados, parecen insuficientes para cubrir las plazas reservadas. Ello hace pensar que serían necesarias no solo adaptaciones de tiempos y/o medios, sino adaptaciones referidas al tipo de proceso selectivo o a las prácticas utilizadas durante los procedimientos selectivos que no consiguen cubrir las plazas convocadas.

9.3 Número de personas por plaza en los distintos turnos y Ratio de personas candidatas por plaza

El número de personas aspirantes por plaza es muy inferior en el caso de las personas del turno de discapacidad, representando en todas las categorías entre el 3 y el 4% de los aspirantes que se presentan en el turno libre.

¹¹ <https://www.boe.es/eli/es/o/2006/06/09/pre1822>

Gráfico 9: Aspirantes del turno libre y turno de discapacidad por categorías.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

Si se observa la ratio de aspirante por plaza, es significativamente menor en el caso de las personas con discapacidad (Tabla 4), eso quiere decir que compiten menos aspirantes por plaza ofertada, o lo que es lo mismo, las personas con discapacidad tendrían más posibilidades de obtener una plaza que las personas aspirantes que se presentan en turno libre, sin embargo como ya se ha visto ocurre lo contrario, las plazas no solo no son ocupadas por los aspirantes del turno de discapacidad, sino que son acumuladas a las personas aspirantes del turno libre.

Tabla 4. Personas admitidas por turno, Nº de plazas y Ratios.

Cuerpo Admtv	Admitidos	Nº plazas	Ratio aspirante/plaza
Turno libre	5537	26	213
Disca	229	6	38,06
Auxiliar Admtv.			
Turno Libre	9.281	71	130,71
Disca	402	9	44,66
Auxiliar Enfer.			
Turno Libre	5271	63	83,5
Disca	173	6	28,83
Veterinarios/as			
Turno libre	428	8	53,5
Disca	12	2	6
Biólogo/a			
Turno libre	189	5	37
Disca	5	1	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Administración del Principado de Asturias

9.4. Exámenes. La nota de corte. Otras pruebas de los procesos selectivos

Como se ha mencionado anteriormente, los procesos selectivos para personas con discapacidad tienen idéntico contenido, número y tipología de pruebas que los convocados para aspirantes de turno libre o promoción interna, incluyendo la misma nota de corte.

En la parte Izquierda de la tabla 5 (Admitidas /Ratio), se observa la misma información que en la tabla 4 y aunque la ratio de personas por plaza es significativamente menor en el caso de las personas con discapacidad, la nota de corte es la misma. Lo que se pretende habitualmente con la nota de corte en el primer examen tipo test, es eliminar a un número elevado de personas candidatas de cara a las siguientes fases del procedimiento selectivo, ello supone un claro perjuicio para las personas del turno de discapacidad ya que tras la primera prueba ya apenas quedan personas candidatas o directamente las plazas quedan vacantes tal y como se puede observar en la tabla 5, donde en la parte derecha de la tabla se observa los datos resultantes tras los exámenes. Los números en negativo son plazas que se acumulan al turno libre.

Tabla 5. Admitidas, ratio y procesos selectivo

Admitidas / Ratio

Cuerpo Admtv	Admitidas	Nº plazas	Ratio	Superan	Ratio	Superan	Ratio	Superan
Turno libre	5537	26	213	487	18,73	2º EX TEST	97	3,73
Disca	229	6	38,06	10	1,66		0	-6
Auxiliar Admtv.			Auxiliar Admtv.			Auxiliar Admtv.		
Turno Libre	9.281	71	130,71	225	3,16	2º PRACT INF.	132	
Disca	402	9	44,66	4	-5		3	-6
Auxiliar Enfer.			Auxiliar Enfer.					
Turno Libre	5271	63	83,5	633	10,04	2º EX TEST	576	9,14
Disca	173	6	28,83	17	2,83		16	2,66
Veterinarios/as			Veterinarios/as			Veterinarios/as		
Turno libre	428	8	53,5	45	5,62	2º EX PRAC + LECTURA	25	3,125
Disca	12	2	6	2	2		2	2
Bióloga			Bióloga			Bióloga		
Turno libre	189	5	37	20	4	2º EX PRAC + LECTURA	11	
Disca	5	1	5	2	2		1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos públicos en las web sedeasturias.es e iaap.asturias.es

En el caso de turnos como el del Cuerpo Administrativo, en los dos exámenes tipo test establecen notas de corte altas, en el primer examen y tras la primera nota de corte¹², la ratio de aspirante por plaza en turno de discapacidad, no llega a dos personas plaza y tras la nota de corte del segundo¹³ examen tipo test consiguen eliminar a todas las personas candidatas con discapacidad, acumulando las plazas a turno libre.

En el caso de auxiliares administrativos/as con la elevada nota de corte¹⁴ de la primera prueba ya consiguen dejar 5 plazas del turno de discapacidad libres, por tanto para el segundo examen ya hay más plazas disponibles que personas candidatas de dicho turno.

La excepción se produce en el examen de Auxiliares de enfermería, donde la nota de corte¹⁵ siendo igual para los dos turnos, ronda la mitad de preguntas acertadas, este es el único proceso selectivo donde más personas candidatas del turno libre superan el primero y el segundo examen tipo test y consiguen pasar a la fase de concurso, cubriéndose la totalidad de las plazas del turno de discapacidad. Esta tipología de examen tipo test con nota de corte cercana a la media, es similar a la utilizada en el Servicio de Salud del Principado de Asturias SESPA, que en sus procedimientos selectivos para personal estatutario y tal y como hemos visto en la gráfica 7, es el que logra los mejores datos de acceso al empleo de las personas con discapacidad (86%) de plazas cubiertas en el turno de discapacidad.

Por tanto, Las notas de corte establecidas en todos los procesos selectivos (salvo auxiliar de enfermería), son superiores o muy superiores al aprobado, que consistiría en contestar acertadamente a la mitad de las preguntas, dicha práctica elimina a la mayoría de personas candidatas del turno de discapacidad, dejando un número limitado de aspirantes para continuar con el resto de pruebas, lo que facilitaría la organización de los siguientes exámenes. El problema radica en que la utilización de dicho procedimiento sin tener en cuenta el número de aspirantes (muy inferiores en el turno de discapacidad) deja los procesos selectivos prácticamente sin personas candidatas, cuando no resultaría necesario una nota de

¹² (1) (Respuestas correctas netas) Puntuación Transformada (Calificación) 47,67 10 (1) Siendo la puntuación directa máxima de 80 puntos= 20 puntos de calificación TURNO PROMOCIÓN INTERNA: Puntuación Directa mínima (2) (Respuestas correctas netas) Puntuación Transformada (Calificación) 49 10 siendo la puntuación directa máxima de 60 puntos =20 puntos de calificación.

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/208413/6615a95075407133d58e59b6ef3471a5c070eb98.pdf>

¹³

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/208413/d73ccdd0370d4379e8cabac201c1cbb3c0861dea.pdf>

¹⁴

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/241708/48734ef71e6bf43661e41506ec32229345ad0224.pdf>

¹⁵

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/201543/16bd035332e65f3438d2e5839ca4026479d49f83.pdf>

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/201543/0dd6f63cfe0e29fc7ffd6692a3f2c28afe4d69ef.pdf>

corte tan extrema en el turno de discapacidad ya que el volumen de aspirantes está muy alejado del de aspirantes del turno libre. Además y como se ha visto, en el caso de auxiliares de enfermería donde la nota de corte ronda la mitad de preguntas acertadas si se consiguen cubrir las plazas reservadas al turno de discapacidad.

Esta práctica de la nota de corte (superior o muy superior a la media de respuestas acertadas), es utilizada tanto en turno libre como en promoción interna de manera reiterada, consiguiendo con ello que la mayoría de personas aspirantes con discapacidad sean eliminadas de los procesos selectivos y las plazas acumuladas a turno libre. El número de candidatos/as del turno de discapacidad muy inferior al turno libre no justifica esta práctica.

9.5.Otras pruebas de los procesos selectivos. Las segundas y terceras pruebas. Distintas tipologías de exámenes:

Entre las tipologías de los exámenes utilizados por el Principado además del tipo test, se utilizan otros exámenes para segundas o terceras pruebas dentro de los procesos selectivos. Las pruebas pueden ser exámenes prácticos sobre conocimientos y habilidades informáticos (Microsoft Office, Word, Excel...) y otro tipo de exámenes tales como supuestos prácticos o exámenes con temas a desarrollar por el/la opositor/a.

Algunos ejemplos de pruebas recogidas en las bases de las convocatorias son:

- “la resolución por escrito de uno o varios supuestos prácticos relacionados con las materias del programa. Cada aspirante podrá hacer uso de los libros, textos y apuntes, todos ellos en soporte papel, que considere necesarios y que aporte para la ocasión. El tiempo máximo para la realización del ejercicio será de **3 horas**. El ejercicio podrá **ser leído públicamente** por los aspirantes ante el Tribunal, previo señalamiento de fecha, hora y lugar. Concluida la lectura, el Tribunal podrá formular preguntas sobre extremos relacionados con su ejercicio durante un plazo máximo de diez minutos”.
- “Consistirá, tanto para los aspirantes que accedan por el turno libre como para los que accedan por el turno de promoción interna, en la resolución por escrito de uno o varios supuestos prácticos, relacionados con las materias de los respectivos programas. El tiempo máximo para la realización del ejercicio será de **4 horas**. El ejercicio podrá **ser leído públicamente** por los aspirantes ante el Tribunal.
- “Consistirá, tanto para los aspirantes que accedan por el turno libre como para los que accedan por el turno de promoción interna, en desarrollar por escrito tres temas que serán insaculados al azar por el Tribunal, uno por cada bloque de la parte específica de sus respectivos programas (bloques II, III y IV). El tiempo máximo para la realización del ejercicio será de **3 horas**”.

En este tipo de pruebas que requieren exposición escrita y oral, la valoración se realizará tal y como recogen las bases “A efectos de calificación el tribunal valorará el conocimiento de los temas o materias, **capacidad de síntesis, claridad y orden de ideas, la calidad de expresión escrita y de exposición del aspirante**”

Informáticas:

“Consistirá, para los aspirantes que se presentan por el turno libre (ordinario o reservado a personas con discapacidad), en uno o varios ejercicios de carácter práctico en el que se utilizará Microsoft Office Professional Plus 2010. En este ejercicio se valorarán los conocimientos y habilidades en las funciones y utilidades de Word (con un peso relativo del 40%), Excel (con un peso relativo del 40%), y Access (con un peso relativo del 20%). El tiempo máximo para la realización de este ejercicio será de sesenta minutos. El Tribunal decidirá el contenido de la prueba inmediatamente antes del comienzo de la misma. Esta prueba se calificará de 0 a 20 puntos, siendo necesario para superar el ejercicio obtener un mínimo de 10 puntos, El Tribunal determinará, el nivel mínimo de idoneidad necesario para la superación del ejercicio. Una vez superado el nivel mínimo de idoneidad exigido, el Tribunal podrá determinar la puntuación mínima necesaria para aprobar el ejercicio **(nota de corte), todo ello en función del número de aspirantes que hubieran alcanzado el citado nivel mínimo común y el número de plazas convocadas**”. Se establece de nuevo una nota de corte no teniendo en cuenta la ratio de aspirantes en turno de discapacidad que como hemos visto suelen llegar a las pruebas prácticas con más plazas que personas aspirantes.

9.6. Características de las segundas y terceras pruebas:

Una de las características principales de las pruebas (salvo en el caso de las informáticas), consiste en su larga duración, suelen ser pruebas escritas de entre 3 o 4 horas que posteriormente son leídas por la persona opositora ante el tribunal.

En el caso de las personas con discapacidad y tal y como se había mencionado en el apartado 9.2 sobre adaptaciones, se conceden por el tribunal adaptaciones de tiempo para la realización de las pruebas. En el caso de exámenes de 3 o 4 horas de duración, una adaptación de tiempo puede suponer 5 o más horas de examen, por tanto, son pruebas que requieren de resistencia física y psicológica por parte de las personas opositoras.

Una vez finalizada la prueba, esta será leída ante el tribunal en la fecha que este determine. Tal y como se ha mencionado anteriormente, el tribunal valora el conocimiento de los temas o materias, capacidad de síntesis, claridad y orden de ideas, la calidad de expresión escrita y de exposición del aspirante”. En el caso de personas con discapacidad pueden tener dificultades en estas áreas que no se resuelven con una adaptación de tiempos y/o medios. Por tanto, pueden tener los conocimientos requeridos y verse penalizados por aspectos subjetivos relativos a la calidad o el orden o claridad de ideas en la exposición.

Por tanto, muy pocas personas candidatas con discapacidad llegan a completar todas las pruebas del proceso selectivo del Principado y las que llegan, se ven sometidas a ejercicios que por su duración y características requieren de una importante resistencia física y psicológica que dificulta el rendimiento. A ello se suma, que las personas candidatas quedan expuestas a merced del tribunal que valora cuestiones subjetivas que tienen que ver con la capacidad para exponer el tema, que pueden suponer un hándicap para la persona con discapacidad y para las que puede no tener margen de mejora ya que no tienen que ver con los conocimientos de la materia.

10. Final del procedimiento selectivo. Informe Final. Constitución de bolsas

Pocas personas con discapacidad consiguen llegar al final de proceso selectivo con éxito y como se ha visto las plazas se acumulan al turno libre o de promoción interna. Esta práctica habitual, pasa desapercibida en los resultados finales de los procesos selectivos porque no aparecen datos al respecto.

10.1. Informe final:

Desde hace varios años, el Instituto Asturiano de Administración Pública Adolfo Posada (IAAP), emite un informe tras finalizar el procedimiento selectivo. En ese informe, no aparece información sobre el turno de discapacidad y las personas en el participantes, salvo en el caso que se haya cubierto el turno de discapacidad. Por tanto, el número de personas con discapacidad que se han presentado no aparecen en el informe y las plazas del turno de discapacidad ya figuran acumuladas al turno libre. A modo de ejemplo:

PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 32 PLAZAS¹⁶ DEL CUERPO DE ADMINISTRATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS OEP: 2016-2017 *“En el proceso selectivo del Cuerpo de Administrativos de la Administración del Principado de Asturias se presentaron 5537 aspirantes para 32 plazas, lo que supone una ratio de 173,03 aspirantes/plaza”*. En este caso las plazas de turno de discapacidad ya son sumadas al turno libre (26 libre + 6 discapacidad) y no aparece absolutamente ninguna información sobre el destino de las plazas y lo que ha ocurrido en las distintas pruebas con las personas aspirantes del turno de discapacidad.

La misma situación se produce en el de Auxiliares Administrativos, donde aunque se cubrieron 3 plazas en el turno de discapacidad, 6 se acumularon a turno libre, de nuevo no aparece información acerca de las personas aspirantes con discapacidad y se habla del número total de plazas cubiertas, sumando al turno libre las de discapacidad que han quedado desiertas. *“INFORME PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 80 PLAZAS¹⁷ DEL CUERPO DE AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS OEP: 2016-2017. En el proceso selectivo del Cuerpo de Auxiliares de la Administración del Principado de Asturias se presentaron 9.281 aspirantes para 80 plazas, lo que supone una ratio de 116 aspirantes/plaza”*.

En el caso del examen de biólogos/as, donde se ha cubierto la única plaza ofertada, el informe final si recoge la información al efecto: PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 5 PLAZAS (4 TURNO LIBRE ORDINARIO Y 1 TURNO LIBRE DISCAPACIDAD) DEL CUERPO DE TÉCNICOS/AS SUPERIORES, ESCALA BIÓLOGOS/AS¹⁸ DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO

¹⁶

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/208413/e0c09c07162d11c38211f2ba18ac4d0989a71618.pdf>

¹⁷

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2018/241708/7124e0ecf5d34d20ebcaa6013ed19bb207b276ab.pdf>

¹⁸

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/FICHEROSSAC/148/2019/204095/e03cffa282c793f40e1272fb093794a6cac1c32c.pdf>

DE ASTURIAS OEP: 2017-2018. En el proceso selectivo del Cuerpo de Técnicos/as Superiores, Escala Biólogos/as de la Administración del Principado de Asturias se presentaron un total de 189 aspirantes. De estos, 184 optaron por el turno libre ordinario y 5 por el turno libre discapacidad. Ello supone una ratio de 46 aspirantes/plaza en el turno libre ordinario y 5 aspirantes/plaza en el turno libre discapacidad.

No hacer visible la información sobre el turno de discapacidad imposibilita realizar un análisis de la situación y poder tomar las medidas adecuadas.

10.2. Constitución de las bolsas de trabajo y situación de las personas con discapacidad

Como ya se ha mencionado, las convocatorias del turno de discapacidad se realizan conjuntamente con las convocatorias del turno libre y las bolsas se constituyen por orden de puntuación, de esta manera, los/as aspirantes con discapacidad aparecen por orden de puntuación con sus compañeros/as de turno libre. Por tanto, los llamamientos se realizan sin tener en cuenta si la persona tiene o no necesidades específicas derivadas de su discapacidad. Esta práctica puede suponer un problema ya que en el llamamiento de la bolsa la plaza ofertada puede no estar adaptada, lo que supone esperar hasta que quede una plaza disponible adecuada.

También pueden quedar excluidas de las bolsas al verse obligadas a rechazar un puesto por dificultades relacionadas con la discapacidad. El personal de las bolsas debe motivar la renuncia a un puesto ofertado, pero no siempre resulta sencillo encontrar información sobre el funcionamiento de las bolsas de trabajo temporal.

El Decreto 206/2019, de 27 de diciembre, por el que se regula el acceso con carácter temporal al empleo público de la Administración del Principado de Asturias, incluía en su redacción disposiciones acerca de la solicitud de adaptaciones en el llamamiento a trabajadores/as temporales con discapacidad entre otras pero recientemente, la Sentencia n.º 01140/2021, de 30 de noviembre de 2021, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias ha declarado nulo el citado Decreto 206/2019, por lo que una vez firme dicha sentencia, recupera su vigencia en la materia la Resolución de 20 de febrero de 2004¹⁹, de la Consejería de Economía y Administración Pública, por la que se establecen normas para la adscripción de personal no permanente.

Otros organismos del Principado de Asturias como por ejemplo el SESPA, cuenta con bolsas específicas para trabajadores/as con discapacidad, ello permite gestionar los llamamientos y ofertar plazas adecuadas.

10.3 Inexistencia de registro de trabajadores/as con discapacidad.

El Principado no tiene un registro de trabajadores/trabajadoras temporales con discapacidad (anexos 1 y 2) , por tanto, las plazas que salen a oposición lo harían de acuerdo al art. 5 de

¹⁹ https://sede.asturias.es/ast/bopa-disposiciones?p_p_id=pa_sede_bopa_web_portlet_SedeBopaDispositionWeb&p_p_lifecycle=0&_pa_se_de_bopa_web_portlet_SedeBopaDispositionWeb_mvcRenderCommandName=%2Fdisposition%2Fdetail&p_r_p_dispositionText=2004-1304001&p_r_p_dispositionReference=2004-1304001&p_r_p_dispositionDate=04%2F03%2F2004

acceso al empleo público de las personas con discapacidad en Asturias “ *En la Oferta de Empleo Público se consignará la distribución, entre los Cuerpos y Escalas de funcionarios y entre las correspondientes categorías profesionales de personal laboral, de las plazas correspondientes al cupo reservado a personas con discapacidad en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, dando a tal efecto preferencia y asignando en su consecuencia un porcentaje del cupo a las vacantes existentes en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías cuyas funciones o actividades resulten en mayor medida compatibles con la posible existencia de una discapacidad. A tal efecto se recabará el informe de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad*”. De acuerdo a dicho artículo, no se ofertan las plazas teniendo en cuenta el número de personas con discapacidad por categorías que tienen entre su personal, (La Consejería competente en materia de personas con discapacidad no es la Consejería competente en función pública y se desconoce si se tal y como figura en el decreto se recaba informe). Es previsible que la misma situación se produzca con las trabajadoras/es fijos con discapacidad que deseen promocionar, de ser así, las plazas que se ofertan pueden no estar en las categorías en las que hay aspirantes que cumplen criterios, o estar mal distribuido el número de plazas por categoría teniendo en cuenta el número de aspirantes.

Por otra parte, se desconoce si a la hora seleccionar las plazas que se van a ofertar en las OPES al turno de discapacidad, existe algún tipo de coordinación con organismos como el Servicio Público de Empleo para conocer que ocupaciones o titulaciones cuentan con más candidatos/as con discapacidad en situación de desempleo.

En el caso de concurso para la estabilización del personal temporal previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, si el Principado de Asturias es desconocedor del número de personas con discapacidad que ocupan plazas que cumplen con los criterios para la estabilización, es probable que oferte un 7% de plazas en turno de discapacidad, pero quizá en categorías donde no haya personas candidatas con discapacidad, dejando de nuevo plazas desiertas a ocupar por personas de turno libre. Hay que recordar algo que parece obvio, las plazas no tienen discapacidad pero algunas personas temporales que las ocupan sí. Lo idóneo sería que aquellas plazas ocupadas por una persona temporal con discapacidad que cumpla los criterios para participar en el concurso salgan en cupo de reserva. Para poder hacerlo sería necesario detectar esos casos.

Esta situación de desconocimiento por parte de la administración empleadora, dificulta igualmente el ofertar adaptaciones en el puesto. La Ley Asturiana de acceso al empleo público de las personas con discapacidad, prevé la adaptación del puesto a las personas que superen el proceso selectivo (y obtengan plaza fija), “*en las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o de promoción interna podrán solicitar las adaptaciones pertinentes*”. También existe dicha previsión cuando se crean bolsas específicas para el turno de discapacidad pero no se conoce que existan dichas bolsas en la Administración del Principado de Asturias aunque si en otros organismos como el SESPA. Estaba previsto contemplar las adaptaciones para el personal temporal con discapacidad de la Administración del Principado de Asturias en el decreto sobre el acceso con carácter temporal al empleo público, pero como se ha visto anteriormente ha sido declarado nulo.

Por tanto, Si el Principado desconoce las necesidades del personal con discapacidad, difícilmente podrá gestionar adecuadamente las bolsas de personal temporal, adaptar los puestos de trabajo, ofertar la formación necesaria, facilitar la promoción profesional, etc. Por otra parte, no todas las personas solicitan o saben que pueden tener derecho a adaptaciones razonables en su puesto de trabajo, o no lo solicitan por diversas causas como miedo a perder el empleo, por desconocimiento de sus derechos, etc.

11. Conclusiones:

- Las ofertas del turno de discapacidad no se convocan de manera independiente, son realizadas junto con las convocatorias de promoción interna o del turno libre.
- Existen personas candidatas para las plazas ofertadas en el turno de discapacidad, mayoritariamente mujeres. Las plazas no quedan vacantes por la inexistencia de candidatas/os, son otros los motivos.
- 7 de cada 10 plazas ofertadas se acumulan al turno libre, llegando a 9 de cada 10 en los procesos selectivos más recientes.
- La ratio de aspirantes por plaza es mucho menor en el turno de discapacidad, eso quiere decir que compiten menos aspirantes por plaza ofertada, o lo que es lo mismo, las personas con discapacidad tendrían más posibilidades de obtener una plaza que las personas aspirantes que se presentan en turno libre.
- Los procesos selectivos para personas con discapacidad tienen idéntico contenido, número y tipología de pruebas, incluyendo la misma nota de corte que las de turno libre o promoción interna.
- Las altas notas de corte de los procesos selectivos, sin tener en cuenta el número de aspirantes en cada una de los turnos, ocasiona una clara desventaja a las personas con discapacidad y es una práctica que se utiliza en el Principado de manera reiterada probablemente sin analizar las consecuencias de la misma.
- En las segundas y terceras pruebas de desarrollar por escrito, en el caso de personas con discapacidad y tras la concesión de la adaptación de tiempo, la prueba puede alargarse muchas horas, exigiendo resistencia física y psicológica por parte de las personas opositoras.
- En la tipología de exámenes de desarrollar y posteriormente exponer en lectura pública ante el tribunal, se valoran cuestiones relacionadas con la claridad y calidad de expresión y de la exposición, que pueden suponer un hándicap para las personas con discapacidad.
- Una vez finalizadas las pruebas, el IAAP emite un informe sobre el procedimiento selectivo. En dicho informe, no figuran datos sobre los/las candidatos/as con discapacidad en el caso de que no superen o hayan quedado plazas vacantes. Lo que no se ve no existe y por tanto queda oculto lo que está ocurriendo con dichas plazas.
- En la constitución de las bolsas, las personas aspirantes de ambos turnos aparecen por orden de puntuación. Por tanto, los llamamientos se realizan sin tener en cuenta si la persona tiene o no necesidades específicas derivadas de su discapacidad.
- El Principado no tiene un registro de trabajadores/trabajadoras temporales con discapacidad. Las plazas que salen a oposición no lo hacen teniendo en cuenta el

número de candidatos/as con discapacidad por categorías que tienen entre su personal. Es previsible que la misma situación se produzca con las trabajadoras/es fijos con discapacidad que deseen promocionar.

- Al desconocer el número de trabajadores temporales con discapacidad y que plazas están desempeñando, es improbable que en el futuro proceso de estabilización derivado de la Ley 20/2021, se tenga en cuenta a las trabajadoras/es temporales con discapacidad, cuando es evidente que son plazas que pueden desempeñar porque llevan haciéndolo durante años. Hay que recordar algo que parece obvio, las plazas no tienen discapacidad pero algunas personas temporales que las ocupan sí.
- A las personas con discapacidad la participación bien a través del cupo de reserva o del turno libre no les supone diferencia, ya que en ambas opciones tendrán derecho a mismas adaptaciones y la plaza finalmente será ocupada por un aspirante de turno libre. Haciendo un símil, es como si a las personas con discapacidad que participan en los juegos paralímpicos, al contar con las adaptaciones para poder competir, se les exige que consigan las mismas marcas que a los/as deportistas sin discapacidad o de lo contrario quedan descalificadas.
- Vistos los antecedentes en la teoría el Principado oferta las plazas al cupo de reserva, pero en la práctica las personas con discapacidad no consiguen las plazas, por lo tanto no promueve el acceso al empleo público a las personas con discapacidad.

11. Recomendaciones:

Resulta evidente que los datos de la Administración del Principado de acceso al empleo público de las personas con discapacidad no son buenos y desde luego cuentan con un amplio margen de mejora.

En Asturias las personas con discapacidad se presentan a las ofertas de empleo pero no consiguen superar los procesos selectivos. Esta circunstancia, se viene produciendo desde hace años y no se han tomado medidas correctoras y la situación parece empeorar a la luz de los últimos procedimientos selectivos.

Urge tomar medidas tendentes a Vigilar la evolución del acceso de las personas con discapacidad al empleo público, su formación y promoción laboral a la par que a realizar un control del funcionamiento de las bolsas en las que haya candidatos/as con discapacidad. Para ello sería necesario:

- Crear una comisión de seguimiento que anualmente publique un informe de resultados. Además de la comisión, se podría contar con la figura de la persona delegada o experta encargada de prestar apoyo o asesorar a los tribunales en las oposiciones reservadas al turno de discapacidad, en el caso de que no haya personas con discapacidad entre las personas componentes de los tribunales. El Decreto 6/2012 establece que *“En aquellos procesos selectivos referidos a convocatorias ordinarias con turno específico de personas con discapacidad y en las convocatorias independientes para personas con discapacidad y discapacidad intelectual, se procurará que, en la composición del Tribunal Calificador, al menos uno de sus vocales*

sea una persona con discapacidad”. Sería necesario para cumplir con el mandato, que en las solicitudes para formar parte de tribunales, se recogiese un apartado en el que la persona que desee ser tribunal pueda incluir si tiene o no discapacidad y motivando la necesidad de dicha información. Actualmente no viene recogido en los impresos ni en las instrucciones para ser personal colaborador.

- Incorporar en las guías para tribunales de selección formación en materia de discapacidad, de cara a concienciar, formar y sensibilizar sobre las necesidades, dificultades, barreras y características de las discapacidades.
- Implantar criterios claros para decidir que plazas se ofertan al turno de discapacidad, teniendo en cuenta el número de personas con discapacidad entre los empleados/as (tanto temporales como aquellos fijos que puedan promocionar), informes del servicio público y otras entidades dirigidas a promover el empleo de las personas con discapacidad.
- Establecer notas de corte diferenciadas. Cuestión reconocida por el Defensor de Pueblo Andalúz en su resolución de 1 de octubre de 2010, la esencia del turno de reserva reside precisamente en la diferenciación, como también reconoce el Tribunal Constitucional en su sentencia de 3 de octubre de 1994. Se señala, además, en dicha resolución que el mecanismo de la reserva implica que personas con discapacidad con menos conocimientos o puntuación puedan acceder a las plazas con preferencia a otros aspirantes no discapacitados que hayan obtenido mayor puntuación. Reservado un cupo de plazas para su adjudicación entre los aspirantes discapacitados, la competencia ha de verificarse entre los aspirantes de cada grupo, sea la de los discapacitados mayor o menor. La cuestión exigiría hacer una nota de corte distinta para los dos turnos, y cada participante debería ser calificado y valorado en relación con el nivel de su propio grupo (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 2008, aunque también existe normativa en sentido contrario cuando se trata de convocatorias en las que participan ambos turnos).
- Realizar las convocatorias en turnos independientes a la vista de los malos resultados de las convocatorias conjuntas.
- Conviene replantear la tipología de pruebas realizadas que impliquen en lugar de acciones positivas más dificultad añadida para el turno de discapacidad. Pruebas en las que las adaptaciones de tiempo concedidas llevan a exámenes de duraciones de 5 o más horas. No parece razonable someter a las personas candidatas a este tipo de pruebas de resistencia que poco o nada tienen que ver con el desarrollo del trabajo diario.
- Garantizar el anonimato de las personas opositoras con discapacidad a través de pruebas ciegas. Las lecturas públicas en las que se valoran cuestiones subjetivas y la persona candidata es sometida al escrutinio del tribunal no parecen adecuadas a la vista de los resultados.
- Crear bolsas de trabajo específicas para personas con discapacidad: Varias sentencias recogen la creación de bolsas específicas para personal temporal con discapacidad en la Administración del Principado de Asturias. “ *integrar a los discapacitados en una sola lista con los no discapacitados no casa con el contenido del artículo 49 de la Constitución de integración de los disminuidos físicos, a favor del cual se establecen los*

cupos de acceso a la función pública para personas con discapacidad, con independencia de que se trate o no de personal docente». Tampoco ve vulneración alguna del decreto regional de acceso a la función pública, «ni de la normativa aplicable al personal docente, ni del Estatuto del Empleado Público, sino una forma de interpretar la posible desigualdad suscitada al no prever una incardinación específica del personal con discapacidad en las listas o bolsas de trabajo provisional o interino». Por tanto la Administración del Principado de Asturias debería cumplir con el mandato judicial.

- Promover la creación de un registro de trabajadores/as con discapacidad al que puedan integrarse de manera voluntaria, entre otros para ofertar apoyos, mejoras y adaptaciones en el puesto de trabajo, formación y promoción profesional, etc.
- Eliminar la acumulación de plazas al turno libre. Las plazas reservadas para personas con discapacidad son acumuladas sistemáticamente al turno libre, esta práctica recogida en la legislación Asturiana en su decreto 6/2012 , no coincide con 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 que recoge por el contrario, que las plazas no cubiertas se acumularán a la siguiente oferta de empleo público hasta alcanzar un límite máximo del 10%.
- Incorporar a los informes de seguimiento el turno de discapacidad. Los informes finales en los que concurren personas del turno de discapacidad, deberían contener al menos la misma información que los del turno libre sobre el proceso selectivo del turno de discapacidad, de otra manera no se podrá realizar un seguimiento y poner en marcha las medidas correctoras necesarias.

Anexos:

Anexo 1. Respuesta parlamentaria datos acceso al empleo personas con discapacidad

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

Excmo. Sr.:

En relación a la **SOLICITUD DE INFORMACIÓN** presentada por
; diputado del Grupo Parlamentario ;S, dirigida al Consejo de
Gobierno:

Número de plazas de oposición que han sido convocadas para personas con discapacidad en los últimos 6 años por la Administración del Principado de Asturias, tanto en promoción interna como en turno libre; número de personas que se presentaron a esas oposiciones; tipo de pruebas realizadas; y número de plazas que se acumularon al turno libre, según el tipo de pruebas (11/0191/1350/20494)

Se informa lo siguiente:

EJECUCIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS CON PLAZAS RESERVADAS A DISCAPACIDAD (DESDE OEP 2016)

CUERPO ADMINISTRATIVO. OEP 2016 + 2017.

- Turno libre discapacidad: 6 plazas, 223 solicitudes (91 hombres y 132 mujeres).
 - ▶ Todas desiertas. Se acumulan al turno libre ordinario.
- Turno promoción interna discapacidad: 3 plazas, 10 solicitudes (4 hombres y 6 mujeres).
 - ▶ Se cubre 1 plaza. Las otras 2 se acumulan al turno de promoción interna ordinario.

CUERPO AUXILIARES. OEP 2016 + 2017.

- Turno libre discapacidad: 9 plazas, 402 solicitudes (166 hombres y 236 mujeres).
 - ▶ Se cubren 3 plazas. Las otras 6 se acumulan al turno libre ordinario.
- Turno promoción interna discapacidad: 3 plazas, 3 solicitudes (1 hombre y 2 mujeres).
 - ▶ Todas desiertas. Se acumulan al turno de promoción interna ordinario.

COCINERO. OEP 2016.

- Turno promoción interna discapacidad: 2 plazas, 1 solicitud (hombre).
 - ▶ Queda desierta. Se acumula al turno de promoción interna ordinario.

AUXILIAR DE ENFERMERÍA. OEP 2016 + 2017.

- Turno libre discapacidad: 6 plazas, 173 solicitudes (28 hombres y 145 mujeres).
 - ▶ Se cubren todas las plazas.
- Turno promoción interna discapacidad: 5 plazas, 0 solicitudes. Desiertas por ausencia de solicitudes. Se acumulan al turno de promoción interna ordinario.

VETERINARIO/A. OEP 2016.

- Turno libre discapacidad: 2 plazas, 12 solicitudes (7 hombres y 5 mujeres).
 - ▶ Se cubre una plaza. Otra plaza se acumula al turno libre ordinario.

COCINERO/A AYUDANTE. OEP 2017.

- Turno libre discapacidad: 1 plaza, 12 solicitudes (7 hombres y 5 mujeres).
 - ▶ Se cubre la plaza.
- Turno promoción interna discapacidad: 1 plaza, 2 solicitudes (1 hombre y 1 mujeres).
 - ▶ Desierta. Se acumula al turno de promoción interna ordinario.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

VICEPRESIDENCIA Y CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

ADMINISTRADOR/A DE FINANZAS. OEP 2016+2017.

- Turno libre discapacidad: 1 plaza, 1 solicitud (1 mujeres).
- Queda desierta. No se presenta al examen. Se acumula al porcentaje de plazas reservadas a discapacidad de la Oferta siguiente.

BIÓLOGO/A. OEP 2017+2018.

- Turno libre discapacidad: 1 plaza, 5 solicitudes (5 mujeres).
- Se cubre la plaza.

Ámbito	Tipo de proceso selectivo	Plazas convocadas para personas con discapacidad (20016-2021) prom interna y libre	Candidatos presentados a las pruebas de plazas discapacidad (2016-2021)	Número de plazas acumuladas al turno libre (2016-2021)
Personal de Administración y servicios	Oposición	2	12	1
	Concurso-oposición	38	843	25
Personal docente no universitario	Oposición	0	0	0
	Concurso	127	381	81
	Oposición	0	0	0
Personal Estatutario	Oposición	0	0	0
	Concurso-oposición	193	2.405	27

En Oviedo, a 24 de febrero de 2022
EL CONSEJERO DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA,
MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO

Juan Coriño González



EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA JUNTA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Tipología y número de adaptaciones de medios y tiempos concedidas.

La tramitación de las adaptaciones de tiempo y/o medios se realiza conforme a lo establecido en el Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Todas las solicitudes de adaptación de tiempo y/o medios presentadas por los aspirantes son informadas por los correspondientes Centros de Valoración de Personas con Discapacidad. Los tribunales de selección conceden o rechazan las solicitudes de adaptación conforme a los informes emitidos por los órganos competentes.

Las adaptaciones concedidas y denegadas se publican en los medios previstos en las bases de la convocatoria, dado que se trata de un procedimiento de concurrencia competitiva. Se adjunta enlace con los acuerdos de los tribunales de:

PROCESO	OEP	Nº PLAZAS DISCAPACIDAD	ADAPTACIONES CONCEDIDAS/DENEGADAS
VETERINARIO/A	2016	2	Enlace página web
CUERPO ADMINISTRATIVO	2016 + 2017	7	Enlace página web
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	2016 + 2017	11	Enlace página web
CUERPO DE AUXILIAR	2016 + 2017	12	Enlace página web
COCINERO/A AYUDANTE	2017	2	Enlace página web
TRABAJADOR/A SOCIAL (ASISTENTE SOCIAL)	2017 + 2018	1	Enlace página web
BIÓLOGO/A	2017 + 2018	1	Enlace página web

Organismo que asesora en la decisión de en qué categorías se incorporan las plazas reservadas en turno de discapacidad.

Es una cuestión contemplada en el Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad: " En la Oferta de Empleo Público se consignará la distribución, entre los Cuerpos y Escalas de funcionarios y entre las correspondientes categorías profesionales de personal laboral, de las plazas correspondientes al cupo reservado a personas con discapacidad en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, dando a tal efecto preferencia y asignando en su consecuencia un porcentaje del cupo a las vacantes existentes en aquellos Cuerpos, Escalas o categoría cuyas funciones o actividades resulten en mayor medida compatibles con la posible existencia de una discapacidad.

Número de personas trabajadoras fijas o temporales con discapacidad que tiene en su plantilla la Administración del Principado de Asturias, desglosadas por categorías laborales.

Existe información del número de plazas incluidas en las ofertas de empleo público en el turno de discapacidad, pero en el Registro de Personal no se refleja la información relativa a la discapacidad de los empleados públicos. En ese sentido ha de señalarse que, una vez que un empleado público supera el proceso selectivo, sea o no por el turno de discapacidad, el régimen jurídico esencial de derechos y obligaciones es el mismo para todos. La diferencia estriba en el derecho de las personas con discapacidad a que los puestos adjudicados sean debidamente adaptados para su adecuado desempeño, como contempla el artículo 22 del mencionado Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. También existe la movilidad por razón de salud y rehabilitación, aplicable a los empleados públicos, tengan o no discapacidad, que pueden solicitar un cambio en su destino por razones relacionadas con su estado de salud.

No puede obviarse que hay empleados públicos discapacitados que han accedido al empleo público sin acogerse al turno de discapacidad, y son igualmente personas discapacitadas. Esta circunstancia es personal, y se trata de una información que no forma parte de ningún registro, ni se pregunta por ella, dado que únicamente se pone de manifiesto si la persona interesada lo considera relevante en el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Tipo de formación específica que reciben las personas que componen los tribunales para las convocatorias que cuentan con personas candidatas en turno de discapacidad.

Los tribunales de selección reciben formación específica en función del Cuerpo Escala y/o Categoría convocada, estructura de la fase de oposición y estructura de la fase de concurso.

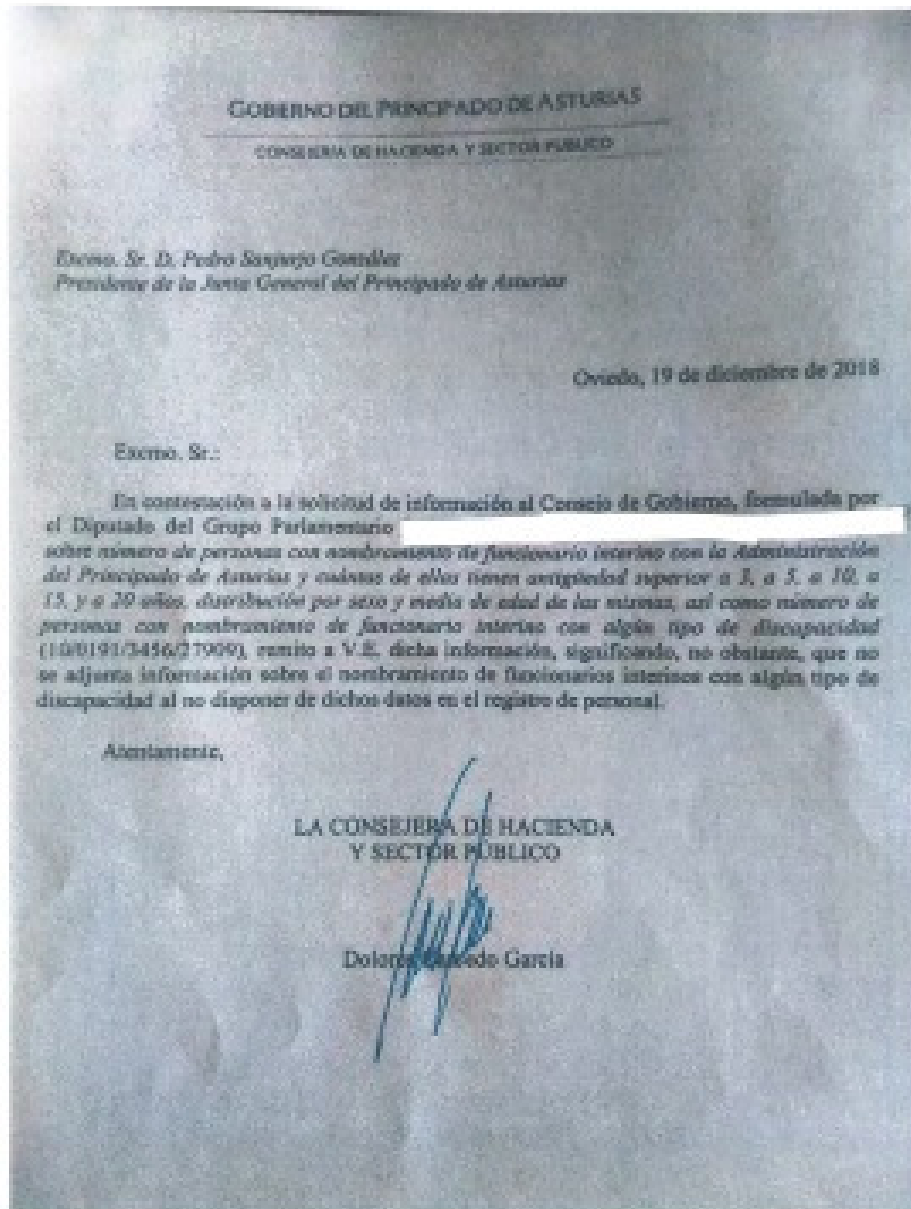
Organismo encargado del seguimiento y evaluación de las plazas convocadas en turno de discapacidad.

- El SESPA respecto de las plazas de personal estatutario.
- La Consejería de Educación respecto de las plazas de personal docente.
- El IAAP "Adolfo Posada" respecto de las plazas de personal funcionario de los cuerpos y escalas de la Administración del Principado de Asturias y las de personal laboral.

Asimismo ha de tenerse en cuenta lo que establece el artículo 22.1 del mencionado Decreto 6/2012, de 16 de febrero

En las solicitudes de adjudicación de destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o de promoción interna, los empleados públicos con discapacidad podrán solicitar la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo a los que optan. A estos efectos, el órgano competente para la adjudicación recabará informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, de los equipos de valoración y orientación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o de la Consejería competente en materia de personas con discapacidad sobre la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o los puestos solicitados. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

Anexo 2: Respuesta parlamentaria sobre trabajadores temporales con discapacidad, en el último párrafo recoge que no disponen de datos en el registro de personal



Anexo 3: Notas de Corte

Nota de corte Auxiliar Administrativo:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Instituto Asturiano
de Administración Pública
"Adolfo Posada"

PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 117 PLAZAS, DEL CUERPO DE AUXILIARES, GRUPO C. SUBGRUPO C2 EN TURNO LIBRE ORDINARIO Y LIBRE RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE PROMOCIÓN INTERNA ORDINARIO Y DE PROMOCIÓN INTERNA RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 23 DE JULIO DE 2018 (BOPA DE 26-VII-2018) RECTIFICACIÓN DE ERROR POR RESOLUCIÓN DE 31 DE JULIO DE 2018 (BOPA DE 7-VIII-2018).

TURNO LIBRE (ORDINARIO Y RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

Por Acuerdo del Tribunal de fecha 27 de junio de 2019, de conformidad con la base séptima de convocatoria, el número de aciertos netos (nota de corte) necesarios para superar la prueba para cada turno de acceso es el siguiente:

Puntuación Directa mínima (1) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
73,0000	20

(1) Siendo la puntuación directa máxima de 80 puntos= 40 puntos de calificación

TURNO PROMOCIÓN INTERNA (ORDINARIO Y RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

Puntuación Directa mínima (2) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
32,5000	20

(2) Siendo la puntuación directa máxima de 65 puntos= 40 puntos de calificación

En Oviedo, a 8 de julio de 2019
EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL

Fdo.: Emilio José Barredo Rodríguez.

CLUSTERS de datos para la gestión de los recursos humanos
Instituto de Administración Pública (IAP) del Principado de Asturias
Avda. de la Constitución, 100 33011 Oviedo

Administrativo:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Instituto Asturiano
de Administración Pública
"Adolfo Posada"

PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 62 PLAZAS, DEL CUERPO ADMINISTRATIVO, GRUPO C, SUBGRUPO C1 EN TURNO LIBRE ORDINARIO Y LIBRE RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE PROMOCIÓN INTERNA ORDINARIO Y DE PROMOCIÓN INTERNA RESERVADO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 12 DE FEBRERO DE 2018 (BOPA DE 20 DE FEBRERO DE 2018)

Por Acuerdo del Tribunal de fecha 18 de diciembre y de conformidad con la base octava de convocatoria, el número de aciertos netos (nota de corte) necesarios para superar la prueba para cada turno de acceso es el siguiente:

TURNO LIBRE:

Puntuación Directa mínima (1) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
47,67	10

(1) Siendo la puntuación directa máxima de 80 puntos= 20 puntos de calificación.

TURNO PROMOCIÓN INTERNA:

Puntuación Directa mínima (2) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
49	10

(2) Siendo la puntuación directa máxima de 60 puntos=20 puntos de calificación.

Oviedo, a 21 de diciembre de 2018
LA SECRETARÍA DEL TRIBUNAL


Maria de los Angeles Simenz Terrón

DILIGENCIA: Se extiende para hacer constar que este documento ha sido otorgado de la cabda exposición en el tablón de anuncios del IAP y del SAC a partir de día 21 de 12 de 2018

Nota de corte Auxiliar de enfermería:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y SECTOR PÚBLICO
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Instituto Asturiano
de Administración Pública
'Agollo Posada'

PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 282 PLAZAS DE LA CATEGORÍA DE AUXILIAR DE ENFERMERÍA, GRUPO D, EN TURNO DE ACCESO LIBRE Y DE PROMOCIÓN INTERNA, EN RÉGIMEN DE PERSONAL LABORAL FIJO, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DE 29 DE ENERO DE 2018 (BOPA DE 5-11-2018).

Por Acuerdo del Tribunal de fecha 17 de octubre de 2018 y de conformidad con la base octava de convocatoria, el número de aciertos netos (nota de corte) necesarios para superar la prueba para cada turno de acceso es el siguiente:

TURNO LIBRE

Puntuación Directa mínima (1) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
25	10

(1) Siendo la puntuación directa máxima de 50 puntos= 20 puntos de calificación.

TURNO LIBRE DISCAPACIDAD

Puntuación Directa mínima (1) (Respuestas correctas netas)	Puntuación Transformada (Calificación)
25	10

Siendo la puntuación directa máxima de 50 puntos= 20 puntos de calificación

Oviedo, a 7 de diciembre de 2018
El Secretario del Tribunal

Fdo. Jesús Vázquez López



DILIGENCIA: Se extiende para hacer constar que este documento ha sido objeto de la debida exposición en el tablón de anuncios del IAAAP y de. SAC a partir de día 7 de diciembre de 2018.

Dirección: Avda. Julián Clavería, 11, 33003 Oviedo Tfno: 985 13 84 00. Fax: 985 10 84 52

Anexo 4: Informes finales:

Informe Final Administrativo/a:

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

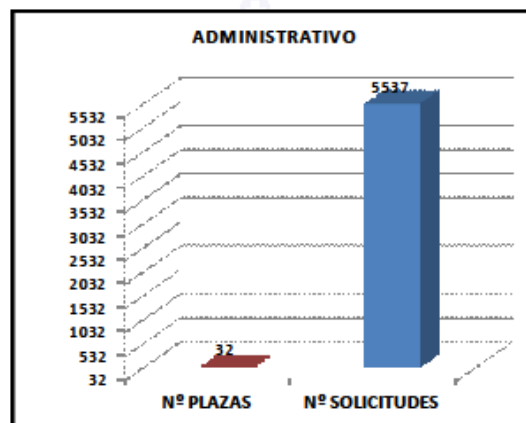
Instituto Asturiano de
Administración Pública
Adolfo Posada

INFORME

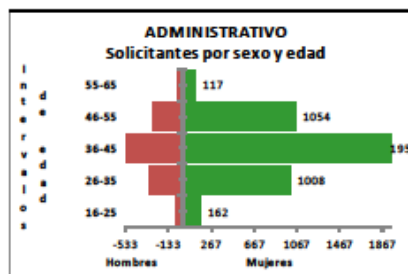
PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 32 PLAZAS DEL CUERPO DE ADMINISTRATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OEP: 2016-2017

En el proceso selectivo del Cuerpo de Administrativos de la Administración del Principado de Asturias se presentaron 5537 aspirantes para 32 plazas, lo que supone una ratio de 173,03 aspirantes/plaza.



Analizando la distribución de aspirantes por sexo y por tramos de edad, podemos destacar que se han presentado un 58% más mujeres que hombres. El tramo de edad más numeroso ha sido el de 36 a 45 años tanto para hombres como para mujeres.



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

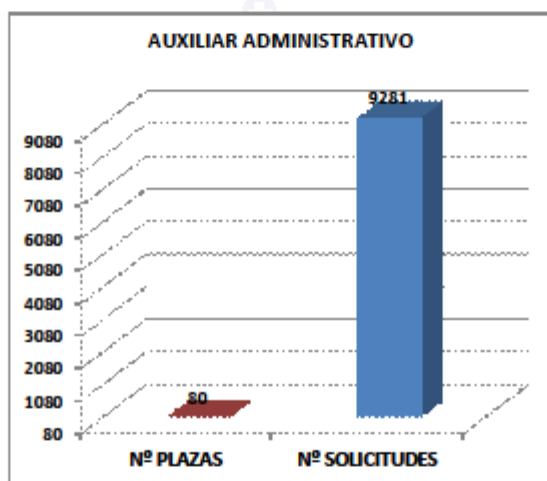
Instituto Asturiano de
Administración Pública
Adolfo Posada

INFORME

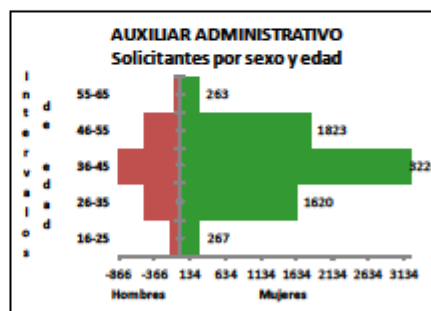
PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 80 PLAZAS DEL CUERPO DE AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OEP: 2016-2017

En el proceso selectivo del Cuerpo de Auxiliares de la Administración del Principado de Asturias se presentaron 9.281 aspirantes para 80 plazas, lo que supone una ratio de 116 aspirantes/plaza.



Analizando la distribución de aspirantes por sexo y por tramos de edad, podemos destacar que se han presentado un 58% más mujeres que hombres. El tramo de edad más numeroso ha sido el de 36 a 45 años tanto para hombres como para mujeres.



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

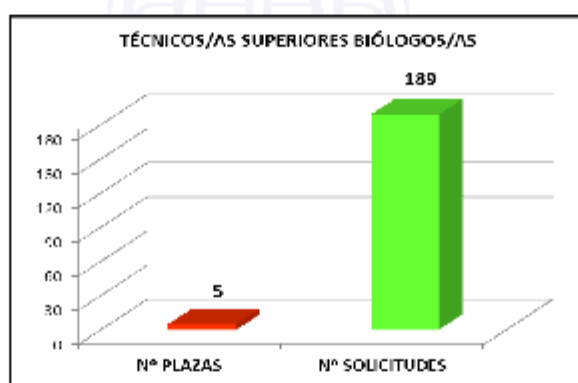
Instituto Asturiano de
Administración Pública
Adolfo Posada

INFORME

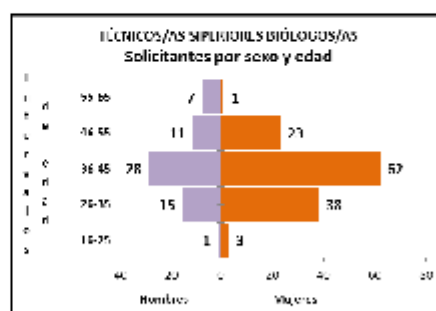
PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE 5 PLAZAS (4 TURNO LIBRE ORDINARIO Y 1 TURNO LIBRE DISCAPACIDAD) DEL CUERPO DE TÉCNICOS/AS SUPERIORES, ESCALA BIÓLOGOS/AS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OEP: 2017-2018

En el proceso selectivo del Cuerpo de Técnicos/as Superiores, Escala Biólogos/as de la Administración del Principado de Asturias se presentaron un total de 189 aspirantes. De estos, 184 optaron por el turno libre ordinario y 5 por el turno libre discapacidad. Ello supone una ratio de 46 aspirantes/plaza en el turno libre ordinario y 5 aspirantes/plaza en el turno libre discapacidad.



Analizando la distribución de aspirantes por sexo y por tramos de edad, podemos destacar que se han presentado un 34% más mujeres que hombres. El tramo de edad más numeroso ha sido el de 36 a 45 años tanto para hombres como para mujeres.



Agradecimientos:

A la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Asturias (COCEMFE-ASTURIAS), por la edición del estudio.

A Rafael Palacios García y a Enrique López Hernández por las consultas parlamentarias fundamentales para el análisis de datos.

A Javier Hernández Redondo por su apoyo y sus correcciones al documento.

A José Feliciano Tato Budiño y Jose Antonio González Fernández por sus aportaciones al documento y sus orientaciones.

A Silvia García Miguélez, Beatriz González Carbajal, María Miranda García, Erundina Prieto Álvarez y Lucía Villa Gutierrez, compañeras de fatigas por su apoyo infinito.

A todas las personas con discapacidad que como yo, han luchado por obtener una plaza en el Principado y no lo han conseguido. Comencé este estudio desde mi experiencia personal sin imaginar que por desgracia los resultados son comunes para el resto de aspirantes.