



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA
ILMO. SR. PRESIDENTE

Asunto: Proceso selectivo para la provisión en propiedad de sesenta y una plazas de auxiliar de enfermería por estabilización de empleo temporal / Falta de reserva de plazas para personas con discapacidad

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente tramitado en esta Institución con el número de referencia **2174/2024**.

En la presente queja se manifestaba por la persona reclamante que en la convocatoria para la provisión en propiedad de sesenta y una plazas de Auxiliar de Enfermería, incluida en el Anexo I de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal de esa Diputación Provincial de Ávila, aprobada por Acuerdo de Junta de Gobierno de 23 de mayo del 2022, no se había cumplido la reserva específica de un cupo de las vacantes ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, vulnerando lo establecido en la normativa vigente en la materia y causando una grave discriminación hacia las personas de uno de los colectivos más vulnerables.

Admitida la queja a trámite, esta Institución dirigió escrito a esa Diputación Provincial de Ávila solicitando información acerca de los hechos denunciados y requiriendo, en particular, que se indicaran las razones por las que no se había establecido un turno de reserva para personas con discapacidad en dicha convocatoria, además de señalar las medidas que, en su caso, pudieran adoptarse para adecuar la actuación administrativa a la normativa vigente.

Sin embargo, pese a haber reiterado nuestra solicitud de información inicial (que tuvo lugar con fecha 21 de enero de 2025) hasta en tres ocasiones (4 de marzo de 2025, 7 de marzo de 2025 y 13 de junio de 2025), no ha sido posible obtener una respuesta a la misma.

El art. 3.1 de la Ley 2/1994 de 9 de marzo, establece la obligación de todos los órganos y entes sujetos a la supervisión del Procurador del Común de auxiliarle en sus investigaciones, obligación en la que insiste el art. 16 de la misma Ley. Esa Diputación provincial ha incumplido este mandato al dejar de atender la solicitud de información y



sus tres reiteraciones, motivo por el cual se ha acordado hacer pública la no colaboración en relación con el presente expediente en el informe anual que se presentará en las Cortes de Castilla y León y mantener su inclusión en el Registro de Administraciones y Entidades no colaboradoras con el Procurador del Común.

Pues bien, dicho deber de colaboración no constituye una mera exigencia formal o protocolaria, sino una obligación legal directamente vinculada a la función de supervisión de la actividad encomendada al Procurador del Común. La ausencia de respuesta a los requerimientos efectuados no solo dificulta el esclarecimiento de los hechos denunciados, sino que impide a esta Institución conocer las razones jurídicas y técnicas que pudieran justificar la actuación administrativa cuestionada, limitando gravemente la efectividad de los mecanismos de garantía de los derechos de los ciudadanos.

Esta Defensoría ha venido ha venido señalando en distintos pronunciamientos que el deber de colaboración exige una respuesta expresa, completa y suficientemente motivada a los requerimientos formulados, sin que resulte compatible con dicho mandato legal la mera inactividad administrativa.

Por ello, debe dejarse constancia expresa de la falta de colaboración mostrada en el presente expediente, circunstancia que condiciona necesariamente el alcance del análisis efectuado.

Desde esta perspectiva, y como decíamos, la cuestión planteada en la queja se refiere a la posible omisión del cupo de reserva para personas con discapacidad en una convocatoria integrada en la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal de esa Administración provincial. Se añadía, igualmente, en la reclamación que esta ausencia no constituía un hecho aislado, sino que afectaba también a otros procesos selectivos convocados por la Corporación Provincial.

Pues bien, el artículo 9.2 de nuestro texto constitucional impone a los poderes públicos la obligación de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*. Además, entre los principios rectores de la política social y económica se impone un claro mandato dirigido a los mismos: realizar una labor de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los discapacitados físicos, sensoriales y psíquicos, prestándoles cuanta atención especializada requieran (art. 49), compeliendo a los órganos públicos a llevar a cabo las acciones necesarias para situar a estas personas en pie de igualdad con los demás ciudadanos y trabajadores, de modo que puedan desenvolverse sin restricciones en la sociedad y en un medio que se rige por las leyes del mercado.



Así, uno de los ámbitos en el que se dejan sentir esos mandatos imperativos es el de las relaciones laborales, ya que el trabajo retribuido y por cuenta ajena no solo supone para la mayor parte de la población el medio de obtención de los recursos económicos que permiten su subsistencia, sino también uno de los más importantes cauces de realización personal y satisfacción de las personas.

Asumida la relevancia cuantitativa de las administraciones locales en la cobertura de empleo público, las Administraciones locales están sujetas a la Constitución Española, que en su art. 9 las obliga a que promuevan las condiciones para que la igualdad de los individuos y grupos sean reales y efectivas y, muy especialmente, les insta a que remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida colectiva. Y, en particular, el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece como finalidad de todas las políticas de empleo el aumento de las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de este colectivo, combatiendo activamente la discriminación, para lo que dichas administraciones deben fomentar sus oportunidades de empleo y promoción profesional.

Pero también están sujetas a las normas específicas aprobadas para evitar la discriminación inicial que la discapacidad provoca en el acceso a la función pública, mediante el establecimiento de cuotas flexibles de reserva. Como antecedente, la disposición adicional 19ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma para la Función Pública (en la redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio), estableció un cupo, en aquel momento, del 3 por 100 de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Modificada dicha disposición adicional por el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad, se introdujo para la oferta de empleo público de cada año la reserva de un cupo no inferior al 5 por 100 de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Porcentaje que también se reservó en la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en vigor hasta la modificación operada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que elevó a un cupo no inferior al 7 por 100 de las vacantes de las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas con discapacidad. También creó, por primera vez con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual. Reserva que se mantiene hoy en el artículo 59.1 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Este precepto establece, pues, que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad. La finalidad de esta previsión legal no es otra que garantizar la efectividad



de los principios constitucionales de igualdad material y de integración de las personas con discapacidad, removiendo obstáculos que históricamente han dificultado su acceso al empleo público y favoreciendo su plena inclusión social y profesional.

A todo ello, pues, está sujeto el régimen jurídico del personal de las administraciones locales¹. Y por tanto, en este plano legal, los entes locales están obligados a cumplir esta reserva específica para personas con discapacidad en sus ofertas de empleo público.

Debemos invocar, además, las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2024 (162/2024) y de 16 de julio de 2024 (1273/2024), que han reforzado de manera significativa la interpretación del citado artículo 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, subrayando el carácter imperativo de la reserva de plazas para personas con discapacidad y rechazando interpretaciones restrictivas que vacíen de contenido dicho mandato legal.

El mismo Tribunal, en Sentencia 1264/2025 de 8 de octubre de 2025, ha declarado también que la no inclusión de la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad en el caso de un procedimiento excepcional de estabilización del empleo temporal, con independencia del sistema de selección que se establezca, vulnera el referido precepto.

No se trata, por tanto, de una previsión facultativa o disponible para las administraciones públicas, sino de un auténtico mandato legal que vincula a todos los poderes públicos y que debe proyectarse sobre los procesos selectivos derivados de las correspondientes ofertas de empleo público, salvo que concurra una causa excepcional expresamente prevista por el ordenamiento jurídico.

Resultaba, por ello, imprescindible que esa Diputación Provincial de Ávila hubiera facilitado la información requerida por esta Institución, permitiendo conocer cuáles fueron los criterios jurídicos seguidos para configurar la concreta oferta de empleo público y el correspondiente proceso selectivo, así como las razones que, en su caso, pudieron haber justificado la ausencia del referido turno de reserva.

¹ El artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que los funcionarios al servicio de la Administración Local se rigen, en lo no dispuesto por dicha Ley, “por la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en los términos previstos en el artículo 149.1.18ª de la Constitución”. A estos efectos, el artículo 3.1 del EBEP dispone que “el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respecto a la autonomía local”. Y, a su vez, el artículo 2.6 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establece que “Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, según lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y con respecto a la autonomía organizativa de las Corporaciones Locales”.



La negativa de hecho a proporcionar dicha información impide verificar si la actuación administrativa se acomodó o no a las exigencias derivadas de la normativa vigente y de la jurisprudencia más reciente, circunstancia que en ningún caso puede operar en beneficio de la propia Administración incumplidora de su deber de colaboración.

Así, aun cuando esta Institución carece de elementos suficientes para afirmar de manera concluyente la existencia de una vulneración del ordenamiento jurídico en la configuración concreta del proceso selectivo examinado, sí concurren indicios objetivos suficientes para considerar razonable la preocupación manifestada en la queja.

En efecto, la documentación aportada con ella pone de manifiesto que la cuestión relativa a la reserva de plazas para personas con discapacidad fue expresamente planteada durante la tramitación del procedimiento selectivo y que dicha cuestión afectaba a un aspecto esencial del acceso al empleo público vinculado a derechos constitucionalmente protegidos.

En tales circunstancias, las exigencias derivadas de la regulación apuntada imponían a esa Administración un especial deber de motivar y esclarecer las razones que justificaron el diseño de la convocatoria, particularmente cuando se cuestionaba el cumplimiento de una obligación legal directamente relacionada con la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Es importante que esa Diputación sea consciente de la necesidad de llevar a cabo una política de integración de las personas con discapacidad (que deben ser protegidas para el disfrute de los mismos derechos que el resto de ciudadanos), y dirija su actuación a lograr la inclusión plena y efectiva de estas personas en el acceso al trabajo, en igualdad de condiciones con todas las demás.

Y es que más allá de la obligatoriedad de las señaladas referencias legales y jurisprudenciales señaladas, no puede obviarse que el acceso al empleo es el primer paso para lograr la inclusión social y, por tanto, el papel de las administraciones públicas y, por ello, también de los entes locales, es fundamental.

En consecuencia, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

PRIMERA: Que se revise la adecuación de la oferta de empleo público y del cuestionado proceso selectivo a las exigencias establecidas en la normativa vigente en materia de reserva de plazas para personas con discapacidad, adoptando, en su caso,



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto de los derechos reconocidos a dicho colectivo.

SEGUNDA: Que en otros procesos selectivos presentes o futuros derivados de ofertas de empleo público de esa Corporación Provincial, se asegure de forma expresa el cumplimiento efectivo de las obligaciones legales relativas a la reserva de plazas para personas con discapacidad, incorporando la correspondiente motivación cuando concorra cualquier circunstancia que pudiera afectar a dicha reserva.

TERCERA. Que ha de cumplir la obligación de auxiliar al Procurador del Común en sus investigaciones en los términos exigidos por los artículos 3.1 y 16 de la Ley 2/1994 de 9 de marzo.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López