



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora de Relaciones Institucionales y Acción Exterior
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 1431/2026

Asunto: Bolsa de empleo para provisión temporal de puestos de Secretaría-Intervención en Castilla y León / Ausencia de cupo reservado para personas con discapacidad

Trámite: Resolución

Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente tramitado en esta Institución con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Este expediente, como se recordará, se centra en la ausencia de un cupo de reserva para personas con discapacidad en el procedimiento convocado mediante Resolución de 11 de febrero de 2025, de la Dirección de Administración Local, para la formación de la sección segunda de la bolsa de trabajo de la Comunidad de Castilla y León destinada a la provisión temporal, mediante nombramiento interino, de puestos reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, de la Subescala de Secretaría-Intervención.

El problema, por tanto, se refiere a la inexistencia de una previsión específica que favorezca la incorporación de personas con discapacidad a dicha bolsa, pese a tratarse de un instrumento de selección destinado a posibilitar el acceso al empleo público temporal.

En particular, se cuestiona que la convocatoria contemplara la posibilidad de establecer adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las pruebas, pero que no incluyera medidas de reserva o acción positiva respecto del acceso al curso, la integración en la bolsa o los posteriores llamamientos y nombramientos interinos.

Con la admisión a trámite de la queja, esta Institución solicitó información a la Consejería de la Presidencia, interesando especialmente la justificación jurídica de la ausencia de reserva, las medidas de igualdad de oportunidades adoptadas y la posibilidad de introducir instrumentos específicos de acción positiva en futuras convocatorias.



En respuesta a dicha solicitud, la Dirección de Administración Local ha remitido informe, en el que sostiene que la convocatoria en cuestión se ajustó a la normativa reguladora del procedimiento. Señala, en particular, que 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, vincula la reserva obligatoria de plazas para personas con discapacidad a las ofertas de empleo público, mientras que el procedimiento examinado tenía por objeto constituir una relación de candidatos para el nombramiento temporal de funcionarios interinos, al amparo del artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Añade que el Decreto 36/2022, de 22 de septiembre, por el que se regulan los procedimientos de selección y nombramiento de funcionarios interinos para desempeñar puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y se crean y regulan las bolsas de trabajo autonómicas para la provisión interina de dichos puestos, establece los criterios de selección, ordenación y llamamiento de las personas integrantes de estas bolsas, sin contemplar un cupo de reserva para personas con discapacidad. En consecuencia, considera que la convocatoria no podía introducir preferencias o excepciones que alterasen las reglas fijadas reglamentariamente.

Asimismo, la Administración indica que la convocatoria permitió solicitar adaptaciones individualizadas de tiempo y medios para la realización de las pruebas y que, dado el número de plazas disponibles para el curso de acceso, fijado en 1.100, ninguna persona aspirante que reuniera los requisitos quedó excluida por insuficiencia de plazas.

Finalmente, comunica que la sección segunda de la bolsa de trabajo quedó constituida mediante Resolución de 17 de junio de 2026, publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León de 19 de junio de 2026, encontrándose plenamente operativa. Y en cuanto a futuras convocatorias, mantiene que las medidas previstas en la regulación vigente resultan suficientes y que aquéllas deberán ajustarse igualmente a lo establecido en el citado Decreto 36/2022.

Pues bien, la cuestión planteada exige diferenciar dos aspectos. Por una parte, si la convocatoria de 11 de febrero de 2025 estaba legalmente obligada a incluir un cupo de reserva para personas con discapacidad y, por otra, si el régimen regulador de estas bolsas de trabajo puede incorporar medidas adicionales de acción positiva que favorezcan su acceso efectivo al empleo público temporal.

A este respecto, el referido artículo 59.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece la obligación de reservar en las ofertas de empleo público un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para personas con



discapacidad que superen los correspondientes procesos selectivos y acrediten la compatibilidad con las funciones a desempeñar.

Ahora bien, esta previsión debe interpretarse atendiendo a su ámbito de aplicación.

En concreto, el procedimiento examinado no tiene por finalidad el ingreso en un cuerpo o escala de funcionarios de carrera, ni deriva de una oferta de empleo público en sentido propio, sino que constituye un mecanismo específico de selección de candidatos para la cobertura temporal de puestos reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Su fundamento se encuentra, en efecto, en el antes referido artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, que permite a las comunidades autónomas constituir relaciones de candidatos para efectuar nombramientos interinos y convocar pruebas de aptitud, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El mismo precepto establece la preferencia de quienes hayan aprobado algún ejercicio de las pruebas de acceso a la subescala correspondiente.

En desarrollo de esta regulación, el también citado Decreto 36/2022, de 22 de septiembre, determina las condiciones de constitución y funcionamiento de las bolsas autonómicas. Para la Subescala de Secretaría-Intervención configura dos secciones, establece los requisitos de incorporación a cada una de ellas, regula la ordenación de sus integrantes y fija los criterios aplicables a los posteriores llamamientos.

Por tanto, debe reconocerse que la argumentación sostenida por la Administración encuentra fundamento en la regulación específica del procedimiento. No cabe trasladar automáticamente a esta bolsa el porcentaje de reserva previsto en el artículo 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público para las ofertas de empleo público, ni exigir que una convocatoria introduzca reglas de preferencia contrarias al sistema de ordenación establecido reglamentariamente.

Desde esta perspectiva, la ausencia de un cupo de reserva en la convocatoria de 11 de febrero de 2025 no permite afirmar que se haya producido una infracción de la normativa aplicable o una vulneración acreditada del derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad.

Ahora bien, esta conclusión no agota el análisis que corresponde efectuar desde la perspectiva de los derechos de las personas con discapacidad.

La Constitución Española, en sus artículos 9.2 y 14, impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Este mandato adquiere especial relevancia en relación con las personas con discapacidad, de conformidad con el



artículo 49 de la Constitución, y debe proyectarse también sobre el acceso al empleo público, conciliándose con el derecho reconocido en el artículo 23.2 y con los principios de mérito y capacidad consagrados en el artículo 103.3, sin que exista contradicción entre ambos objetivos cuando las medidas de acción positiva se establecen mediante instrumentos normativos adecuados y respetan los requisitos de aptitud exigibles.

Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, al reconocer la legitimidad constitucional de las medidas de reserva de plazas para personas con discapacidad, considerando que constituyen instrumentos adecuados para compensar las dificultades que este colectivo encuentra en el acceso al empleo y hacer efectivo el principio de igualdad. Esta doctrina, reiterada en el ámbito de los procesos selectivos por la Sentencia del Tribunal Supremo 1107/2021, de 13 de septiembre, parte de que tales medidas no dispensan de acreditar la aptitud y los conocimientos exigibles para el desempeño de las funciones públicas, sino que permiten establecer condiciones de concurrencia específicas para quienes superen los requisitos de capacidad establecidos.

Estos pronunciamientos no determinan la aplicación automática de una reserva a cualquier bolsa de empleo temporal, pero proporcionan fundamento para considerar legítima y adecuada la incorporación de mecanismos de acción positiva cuando exista una regulación que los establezca.

En este mismo sentido, los artículos 5 y 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconocen la necesidad de adoptar medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y promover el empleo de estas personas en el sector público. Asimismo, el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, contempla la promoción de su participación laboral y la eliminación de los obstáculos que dificulten su incorporación al empleo.

Especial relevancia presenta la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Castilla y León, cuyo artículo 27.3.k) contempla expresamente, entre las medidas de acción positiva que debe promover la Administración autonómica, aquellas destinadas a facilitar el acceso de las personas con discapacidad al empleo público mediante instrumentos de reserva, convocatorias específicas y adaptaciones adecuadas.

Esta regulación autonómica, pues, pone de manifiesto que la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo público no puede quedar reducida exclusivamente al cumplimiento formal de las reservas expresamente exigidas para las ofertas de empleo



público, sino que debe orientar también el diseño de los instrumentos de selección temporal, dentro de las posibilidades que permita su régimen jurídico.

Desde esta perspectiva, debe valorarse positivamente que el artículo 22.4 del Decreto 36/2022 y la convocatoria examinada contemplen adaptaciones individualizadas de tiempo y medios para la realización de las pruebas por las personas con discapacidad. Constituyen garantías necesarias para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas en condiciones adecuadas y para evitar que determinadas limitaciones funcionales comprometan injustificadamente sus posibilidades de acreditar conocimientos y capacidad.

Sin embargo, estas adaptaciones, destinadas a garantizar que los aspirantes puedan acreditar sus conocimientos y aptitudes en condiciones adecuadas de igualdad, tienen una finalidad diferente de las medidas de acción positiva dirigidas a favorecer su incorporación efectiva al empleo público. Las primeras pretenden eliminar los obstáculos que puedan presentarse durante la evaluación de la aptitud, mientras que las segundas buscan compensar las desventajas que pueden persistir en la incorporación al empleo, incluso una vez acreditada dicha aptitud.

Esta distinción es relevante para el sistema examinado. La circunstancia, señalada por la Administración, de que las 1.100 plazas previstas para participar en el curso de acceso permitieran admitir a todas las personas aspirantes que reunían los requisitos exigidos, permite descartar que en esta convocatoria la limitación del número de participantes constituyera un obstáculo efectivo de acceso a la formación.

No obstante, ello no permite concluir que se encuentren igualmente garantizadas las oportunidades de obtención de un nombramiento interino una vez constituida la bolsa. Circunstancia determinante a la hora de examinar si el sistema ofrece oportunidades suficientes a colectivos cuya inserción merece una protección reforzada.

Téngase en cuenta que el Decreto 36/2022 establece un sistema de ordenación de candidatos y llamamientos que responde a los criterios reglamentariamente determinados. Particularmente, su artículo 25.5 dispone que la prelación de la sección segunda se establecerá en función de la valoración de los méritos, tanto para quienes hayan superado el curso como para quienes estuvieran exentos de realizarlo, mientras que su artículo 27 regula la oferta de puestos y el nombramiento conforme al orden de lista. Además, debe tenerse presente la preferencia que el artículo 53.2 del Real Decreto 128/2018 reconoce a quienes han superado algún ejercicio de las pruebas de acceso a la subescala correspondiente, preferencia que se refleja en la existencia y prioridad de la primera sección de la bolsa.



Estas particularidades, no obstante, no impiden estudiar la implantación de medidas de acción positiva, pero exigen que cualquier mecanismo adicional que pudiera introducirse se articule con pleno respeto a la citada regulación, a los requisitos de aptitud y a los principios de mérito y capacidad.

En este sentido, resultan ilustrativos algunos pronunciamientos emitidos por el Defensor del Pueblo. Particular interés presenta, en concreto, la recomendación formulada el 12 de febrero de 2019 a la Comunidad de Madrid (expediente 18015151), relativa a las bolsas de funcionarios interinos de la Administración de Justicia. En ella, tras reconocer que la normativa aplicable no imponía expresamente la reserva de plazas para personas con discapacidad, se consideró conveniente promover una modificación reglamentaria que permitiera incorporar dicha medida, evitando que una parte significativa del empleo público temporal quedara al margen de los instrumentos de promoción de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, mediante recomendación de 10 de octubre de 2019 (expediente 19010534), dirigida a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, el Defensor del Pueblo propuso adoptar iniciativas destinadas a facilitar la adjudicación de puestos docentes interinos a aspirantes con discapacidad que hubieran participado en los procesos selectivos por el correspondiente turno de reserva sin obtener plaza. Dicha recomendación fue aceptada por la Administración autonómica. Aunque se refiere a un ámbito de empleo público sometido a una regulación diferente, constituye un precedente relevante sobre la conveniencia de extender las medidas de acción positiva a los sistemas de provisión temporal de puestos públicos.

Posteriormente, mediante recomendación de 8 de noviembre de 2021 (expediente 21023586), dirigida a la Diputación Provincial de Jaén, el Defensor del Pueblo propuso valorar la formación de listas específicas para aspirantes con discapacidad que hubieran superado las pruebas selectivas y el establecimiento de porcentajes de reserva en los llamamientos de las bolsas de empleo temporal. Esta recomendación fue también aceptada por la Administración destinataria.

La relevancia de estos pronunciamientos reside, precisamente, en que diferencian la inexistencia de una obligación legal específica de reserva, de la conveniencia de establecer medidas adicionales que permitan alcanzar los objetivos de igualdad efectiva perseguidos por el ordenamiento jurídico.

Trasladando estas consideraciones al supuesto examinado, esta Institución entiende que la Administración ha ofrecido una justificación jurídicamente fundada de la ausencia de un cupo de reserva para personas con discapacidad en la convocatoria de 2025, sin que los elementos disponibles permitan apreciar una actuación contraria a la normativa aplicable. Sin embargo, la adecuación de la convocatoria cuestionada al régimen vigente



no excluye que este pueda ser objeto de revisión para avanzar en la igualdad efectiva de oportunidades.

Esto es, el hecho de que el Decreto 36/2022 no contemple medidas específicas de reserva o preferencia en los llamamientos, explica que éstas no pudieran introducirse discrecionalmente mediante la convocatoria en cuestión, pero no impide que la Administración autonómica valore su posible incorporación mediante una modificación reglamentaria, dentro de los límites establecidos por la legislación básica.

Desde esta perspectiva, consideramos conveniente que la Consejería examine específicamente **la posibilidad de introducir medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las personas con discapacidad a los nombramientos interinos**, teniendo en cuenta la experiencia derivada del funcionamiento de estas bolsas de trabajo. Dicha valoración debería atender a las particularidades de su organización provincializada, a la preferencia legalmente establecida para quienes hayan superado algún ejercicio de las pruebas de acceso a la subescala correspondiente, a las necesidades de cobertura temporal de los puestos y a la exigencia de acreditar, en todo caso, la aptitud y capacidad necesarias para su desempeño.

Se trata, por tanto, de promover, de cara a futuras convocatorias, una valoración fundada de las posibilidades de mejora de su regulación. La eventual incorporación de medidas de acción positiva, mediante criterios generales, objetivos y previamente establecidos, permitiría reforzar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público temporal, siempre que se garantice su compatibilidad con la normativa aplicable, los principios de mérito y capacidad y la seguridad jurídica.

En conclusión, la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades no debe examinarse exclusivamente desde la perspectiva de las condiciones de realización de las pruebas selectivas, sino también desde las posibilidades reales de incorporación al empleo una vez acreditada la aptitud exigible. En este ámbito, las Administraciones públicas disponen de un margen de actuación que debe ejercerse con arreglo a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y al mandato de promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

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**:

ÚNICA: Que se efectúe una valoración jurídica y organizativa específica sobre la posibilidad de incorporar al Decreto 36/2022, de 22 de septiembre, medidas de acción positiva destinadas a favorecer el acceso de las personas con discapacidad a los nombramientos interinos, particularmente en la fase de llamamientos de las



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

bolsas de trabajo, y que, de resultar viables y compatibles con la normativa básica estatal y los principios de igualdad, mérito y capacidad, se promueva la correspondiente modificación reglamentaria, respetando las particularidades del sistema de selección y la preferencia legalmente establecida para la constitución de estas bolsas.

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 por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia 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