

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans

Queja 2501554
Materia Empleo
Asunto Empleo público: falta de respuesta a recurso frente a la Oferta de Empleo Público

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 14/04/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2501554. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta al recurso de alzada interpuesto el 09/01/2025 ante el Ayuntamiento de Jávea frente a la Oferta de Empleo Público de 2024.

En su recurso el interesado denunciaba la falta de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad, invocando el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP) y el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, precepto éste último que prevé dicha reserva en un porcentaje del 10% sobre el total de las plazas ofertadas.

Por ello, el 15/04/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Jávea que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 19/05/2025 recibimos el informe del Ayuntamiento. En este informe daba cuenta del dictado del Decreto 2025-1153, de 15/05/2025, por el que se inadmitía el recurso de alzada (reconducido a recurso de reposición) del interesado al considerar que carecía de legitimación. En este Decreto se invocaba el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), concluyendo que:

se trata de una persona/ciudadano que no cumple con los requisitos para poder considerarlo como interesado a los efectos de estar legitimado para interponer el recurso de reposición (por alzada). No es titular de un derecho o interés legítimo individual en el asunto, ni puede resultar afectado por la decisión que se adopte, por lo que procederá desestimar el recurso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 116.b) de Ley 39/2015, que establecen las causas de inadmisión de los recursos administrativos: "b) carecer de legitimación el recurrente."

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones. En su respuesta, la persona interesada afirmaba su condición de interesado (aportaba documentación acreditativa) y la ausencia de trámite para subsanar el recurso que había interpuesto.

El 13/06/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Jávea que ampliara el informe que nos había remitido. Concretamente, pedíamos un pronunciamiento sobre los siguientes extremos:

1. Actuaciones realizadas por el Ayuntamiento para comprobar la falta de legitimación del recurrente.

2. ¿Se ha concedido al recurrente trámite para subsanar o para alegar sobre la falta de legitimación apreciada?
3. Del total de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2024, ¿cuántas van a ser convocadas para su cobertura por personas con discapacidad y qué porcentaje representa esta reserva?
4. Sobre la plantilla total de plazas de la entidad local, ¿qué porcentaje de plazas están cubiertas con carácter permanente por personas con discapacidad?

Para ello, le otorgamos el plazo de un mes. Sin embargo, no recibimos el informe ampliatorio, lo que nos impidió contrastar las alegaciones del interesado que, por tal motivo, habrán de tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta al recurso (calificado de alzada pero tramitado como de reposición) presentado por el interesado ante el Ayuntamiento de Jávea el 09/01/2025 frente a la Oferta de Empleo Público de 2024. Sostenía el interesado el incumplimiento de la obligación de reservar el 10 % de las plazas incluidas en la Oferta para ser cubiertas de forma permanente por personas con discapacidad o diversidad.

Obra en el expediente la respuesta que el Ayuntamiento dio al recurso, a través de Decreto municipal dictado el 15/05/2025.

Esa respuesta se produce una vez que esta defensoría había iniciado actividad investigadora y, en todo caso, la resolución municipal se ha dictado superando ampliamente el plazo legalmente previsto para ello. En este sentido, en la consideración de que el recurso presentado por el interesado debía calificarse como de reposición, el artículo 124.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), señala el plazo de un mes para dictar y notificar la correspondiente resolución. Sin embargo, el interesado ha sufrido una demora de más de 3 meses.

En otro orden de cosas, en el Decreto que resuelve el recurso el Ayuntamiento no aborda el planteamiento sobre el fondo del asunto, pues decide su inadmisión en el entendimiento de que el recurrente carece de legitimación.

Como antes se ha apuntado, en su día solicitamos al Ayuntamiento que ampliara su informe inicial para que expusiera las actuaciones realizadas en orden a la comprobación de la legitimación, o de su falta, del interesado y para la subsanación de las deficiencias que la Administración pudiera haber advertido. Sin embargo, el Ayuntamiento ha guardado silencio.

Si bien es cierto que legalmente es posible inadmitir los recursos administrativos cuando los recurrentes carezcan de legitimación (artículo 116.b de la LPACAP), una recta interpretación y aplicación de las normas administrativas y, especialmente, de los derechos a la buena administración y a la tutela administrativa efectiva, exige de las Administraciones una actividad que

de forma efectiva colme los intereses de los ciudadanos, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su ejercicio.

De este modo, incluso en vía de recurso, cuando la Administración aprecia la posible causa de inadmisión, debe, en primer lugar, hacérselo saber al interesado; y en segundo lugar, en el caso de que sea subsanable, debe dar la oportunidad de remediar el defecto advertido, otorgando para ello el plazo que se considere adecuado.

En el concreto caso que nos ocupa, en el Decreto dictado por el Ayuntamiento no se expresan los razonamientos que llevan a concluir que el interesado recurrente carece de legitimación para impugnar la Oferta de Empleo Público. Esta falta de motivación lesiona los derechos del interesado, que desconoce los motivos por los que su pretensión ni siquiera es examinada y, con ello, se le niega la posibilidad de poder subsanar lo que fuera necesario.

Por otro lado, con la inadmisión del recurso se produce también la ausencia de pronunciamiento del Ayuntamiento sobre el cumplimiento del porcentaje de reserva de plazas en las Ofertas de Empleo Público para ser cubiertas por personas con discapacidad. Y sobre ello también le solicitamos un informe ampliatorio que nunca recibimos.

Sobre esta cuestión, **sobre la reserva de plazas**, nos hemos pronunciado en anteriores ocasiones en los términos que a continuación se exponen.

En primer lugar, cabe recordar que no es misión de esta institución resolver las controversias que puedan surgir en la aplicación y/o interpretación de las normas jurídicas que se desenvuelvan en el plano de la legalidad ordinaria. En este sentido, esta institución está llamada a proteger, conforme nos ordena el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, los derechos y las libertades reconocidos en el título I de la Constitución española, en el título II del Estatuto de Autonomía, así como por las normas de desarrollo correspondiente, y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y en la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.

A su lado, el artículo 1.3 determina que nuestras actuaciones deben atender especialmente la protección de los derechos de quienes puedan encontrarse, de acuerdo con el artículo 19 de esta ley, en situación de especial vulnerabilidad como sería la que afecta a la diversidad funcional.

Es en este contexto de la protección de los derechos de los colectivos especialmente vulnerables (y el integrado por personas con diversidad funcional lo es) donde plenamente se justifica la intervención del Síndic de Greuges.

Sentado lo anterior, la cuestión que subyace en este procedimiento de queja trasciende el plano de la legalidad ordinaria, integrándose de lleno en el ámbito de la protección de derechos constitucionales: el del acceso al empleo público en base a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (artículo 23 de la Constitución), y el de su ejercicio por las personas con diversidad funcional en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas, debiendo los poderes públicos impulsar las políticas que garanticen su plena autonomía personal e inclusión social (artículo 49 de la Constitución). Y todo ello en atención al mandato contenido en el artículo 9.2 de la propia Constitución, según el cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones

para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana también dispensa especial atención a la discapacidad; así, en su artículo 10 prevé que la actuación de la Generalitat se centre primordialmente en el ámbito, entre otros, de la no discriminación y los derechos de las personas con discapacidad. Además, en su artículo 13.2 obliga a la Generalitat a adoptar políticas públicas de igualdad de oportunidades a través de medidas de acción positiva a favor de las personas afectadas de discapacidad.

Entre las diferentes medidas que el legislador, tanto estatal como autonómico, contempla para la efectividad real y efectiva del derecho de acceso al empleo público de personas con discapacidad se encuentra la reserva a su favor de un determinado porcentaje de las plazas de empleo público que se ofertan a la ciudadanía. Como su propio nombre indica, la medida consiste en reservar un número determinado, o cupo, de las plazas que las Administraciones Públicas necesitan cubrir con personal empleado público para que opten a ellas – y se provean real y efectivamente por– personas que presenten algún tipo de discapacidad.

La finalidad de la reserva de plazas, como medida de discriminación positiva o inversa, también es la de conseguir que las Administraciones Públicas de nuestro país sean fiel reflejo de la sociedad a la que sirven. Por ello, las normas que disciplinan la reserva de plazas tienen como objetivo lograr que una parte de la plantilla de los empleados públicos esté compuesta por personas con discapacidad, las cuales, en el marco de la relación de empleo público, no están exentas de acreditar sus conocimientos, capacidades y destrezas, así como su compatibilidad para el desempeño del puesto de trabajo al que aspiran, todo ello en el seno de los correspondientes procedimientos selectivos que habrán de respetar, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, sin perjuicio de la aplicación de las medidas de adaptación que sean necesarias.

La normativa básica estatal de empleo público se contiene en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), cuyo artículo 59.1 dispone lo siguiente (el subrayado es nuestro):

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Por su carácter de normativa básica de obligado respeto por el conjunto de las Administraciones Públicas, la misma es susceptible de desarrollo tanto por el Estado como por las comunidades autónomas. En la Comunitat Valenciana, el desarrollo del TREBEP se encuentra en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que en su Preámbulo indica:

La ley se promulga en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyos límites materiales y formales respeta conforme el Tribunal Constitucional ha determinado en esta materia (Sentencia número 39/2014, de 11 de marzo, fundamento 5.º), y en los términos del artículo 50.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, que otorga a la Generalitat la competencia en materia de desarrollo legislativo del régimen estatutario de sus funcionarios, del artículo 49.1.8.º, conforme al cual la Generalitat tiene competencia exclusiva en «régimen local, sin perjuicio de lo que dispone el número 18 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución Española» y del artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Y más concretamente, sobre el acceso a la función pública por personas con discapacidad el Preámbulo continúa diciendo (el subrayado es nuestro):

El título V regula el nacimiento y extinción de la relación de servicio. Para ello procede a regular en primer lugar los órganos, técnicas y sistemas de selección. En este ámbito regula de modo flexible el modo en el que la ciudadanía puede contar con un personal empleado público competente en las dos lenguas oficiales y capacitado mediante cursos selectivos, establece cauces para que las personas con discapacidad o diversidad funcional puedan acceder al empleo público y garantiza la igualdad de oportunidades de las y los valencianos que aspiren a desempeñar puestos en la Administración mediante el establecimiento de un porcentaje concreto para los procedimientos de selección y prevé una línea de ayudas para personas jóvenes tendentes a conciliar el principio de mérito con las condiciones materiales de quienes afronten situaciones de desigualdad de partida por su situación económica

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, se aplica a las entidades locales radicadas en su territorio; así se dispone en su artículo 3.1.d) (el subrayado es nuestro):

La presente ley se aplica al personal funcionario, al personal laboral empleado público cuando así lo disponga expresamente, y al personal eventual en los términos y con las limitaciones previstas en el artículo 20 de la misma en lo que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica, que presta sus servicios en:

d) Las administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, así como los consorcios adscritos a las mismas, los organismos autónomos locales y las entidades públicas empresariales locales, con respeto a lo establecido en sus respectivos estatutos y en la normativa sectorial autonómica, en aquellos aspectos no reservados a la legislación del Estado, con las especificidades previstas en la disposición adicional décima de esta ley.

La disposición adicional 10ª de la Ley 4/2021 alude a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y al personal de los Cuerpos de Policía Local.

En relación con el objeto de la queja, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana señala en su artículo 64.1 que (el subrayado es nuestro):

1. En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

En la administración de la Generalitat la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

Este artículo 64.1 regula el acceso al empleo público en la Comunitat Valenciana de dos formas:

1. Con carácter general, para todas las entidades incluidas en su ámbito de aplicación –entre ellas las Administraciones Locales–, prevé que en sus ofertas de empleo público se reserve un porcentaje no inferior al 10% de las plazas vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional.
2. Con carácter específico o particular, para el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana, prevé que la reserva se reparta entre las diferentes manifestaciones de la discapacidad, de forma tal que al menos el 5% de las plazas ofertadas lo sea a favor de personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental (y dentro de este porcentaje corresponda el 3% a personas con discapacidad intelectual y el 2% a personas con enfermedad mental), de forma tal que el 5% restante (hasta alcanzar el mínimo del 10%) lo sea para personas que presenten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

En otras palabras, la ley valenciana de función pública eleva con carácter general el porcentaje mínimo de reserva, que pasa del 7% al 10%, y además para la administración de la Generalitat disciplina el reparto del porcentaje mínimo del 10% entre las diferentes manifestaciones de la discapacidad o diversidad.

En todo caso, es importante destacar que **tanto el TREBEP como la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, prevén los porcentajes de reserva de plazas con el carácter de mínimos**. Por ello, corresponde a cada una de las Administraciones determinar cuál será el porcentaje concreto que, con respeto a esos límites mínimos, van a implementar en sus ofertas de empleo público.

En este punto, es necesario aclarar que el carácter básico del TREBEP y la posibilidad de su desarrollo por el propio Estado (para la Administración General del Estado) o por las comunidades

autónomas no implica, en todo caso, que se puedan superar sus determinaciones. Es decir, que no toda la regulación contenida en el TREBEP es susceptible de ser mejorada por el Estado o por las comunidades autónomas (al respecto puede consultarse la sentencia del Tribunal Supremo n.º 852/2022, de 29 de junio (recurso 2594/2021) sobre el permiso contemplado en el artículo 48.h) del TREBEP). Vemos así que la posibilidad de desarrollo de la normativa básica solo resulta factible en aquellos espacios en los que el legislador básico ha otorgado al legislador de desarrollo un cierto margen de concreción.

Y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público para ser cubiertas por personas con discapacidad es uno de esos espacios de posible desarrollo. De ahí que tanto el Estado como algunas comunidades autónomas hayan legislado al respecto, aumentando el porcentaje mínimo señalado en el TREBEP:

- Administración General del Estado: artículo 108.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo: porcentaje no inferior al 10%.
- Andalucía: artículo 28 Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía: no inferior al 10%.
- Aragón: artículo 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón: no inferior al 8%.
- Canarias: artículo 5 del Decreto-ley 7/2024, de 31 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas: cupo como mínimo del 10%.
- Castilla y León: artículo 46 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León: porcentaje no inferior al 10%. Decreto 24/2022, de 16 de junio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, a la provisión de puestos de trabajo y a la formación en la Administración de Castilla y León.
- Extremadura: artículo 92.1 Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura: no inferior al 10%.
- Comunidad Valenciana: artículo 64.1 Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana: no inferior al 10%.

Obviamente, la determinación del concreto porcentaje en cada oferta de empleo público que supere el mínimo legal forma parte de la **potestad de autoorganización** de la Administración, que en su ejercicio deberá observar el marco constitucional sobre la protección que debe dispensarse a las personas con discapacidad.

Además, deberá tener en cuenta que, en la consideración de que la reserva de plazas constituye una medida legal de discriminación positiva, se manifiesta con mayor intensidad el principio «pro acceso al empleo público» en base al cual, en caso de duda ante normas jurídicas, debe realizarse una interpretación de las mismas que salvaguarde la efectividad del derecho constitucional que

tratan de garantizar. En este caso, debe realizarse una interpretación de la norma que garantice de forma plena y real el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Centrada así la cuestión que nos ocupa, corresponde determinar cuál debe ser el porcentaje mínimo de reserva de plazas que deben respetar las entidades locales a la hora de confeccionar sus ofertas de empleo público, teniendo en cuenta que carecen de capacidad legislativa y tienen limitada su capacidad normativa a los aspectos propios de la vida municipal.

El análisis del marco normativo, siempre desde la óptica del respeto y la garantía de los derechos fundamentales en liza, pasa por analizar la normativa propia del régimen local y sus conexiones con la normativa básica estatal y con la normativa dictada en desarrollo de la misma.

En el ámbito local, la norma de cabecera es la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), que en su artículo 91.1 dispone lo siguiente:

Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Esta normativa básica estatal a que alude la LRBRL viene referenciada a la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad (en la que de ordinario se incluyen previsiones concretas y específicas sobre las ofertas de empleo público aplicables a todas las Administraciones Públicas), y además a la normativa estatal básica de empleo público configurada por el TREBEP que, en la materia que nos ocupa, tiene carácter de mínimos.

Ahora bien, las previsiones de la LRBRL deben completarse con el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL). Esta norma comienza señalando lo siguiente:

La disposición final primera de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, autorizó al Gobierno de la Nación para refundir en un solo texto las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, de acuerdo con lo dispuesto en su disposición derogatoria, en cuanto no se opongan, contradigan o resulten incompatibles con las disposiciones de dicha Ley.

En cumplimiento de tal autorización, se ha procedido a redactar el Texto Refundido, adecuando los preceptos no derogados de la legislación anterior, con las aclaraciones y armonizaciones procedentes.

EL TRRL se ocupa, entre otros aspectos, de la regulación del empleo público en las entidades locales, y concretamente su artículo 128.1 dispone lo siguiente (el subrayado es nuestro):

Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas.

Por tanto, **el TRRL**, como norma que adecúa, aclara y armoniza la legislación entonces vigente conforme a los postulados de la LRBRL, **determina claramente la sujeción de las ofertas de empleo público a la legislación básica sobre función pública y a la legislación dictada en su desarrollo.**

El TRRL no señala expresamente si esa normativa de desarrollo es la estatal o es la autonómica. No nos corresponde abordar el análisis de esta cuestión, por ser más propia del ámbito de la legalidad ordinaria.

Sin perjuicio de ello, en el concreto caso de la Comunitat Valenciana esa falta de concreción carece de efectos prácticos, pues **tanto la legislación estatal como la autonómica valenciana dictadas ambas en desarrollo del TREBEP prevén un porcentaje de reserva no inferior al 10%.**

De la información obrante en las actuaciones y ante la ausencia del informe que solicitamos al Ayuntamiento de Jávea, no consta que éste haya respetado las previsiones legales sobre la reserva de plazas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2024 para ser cubiertas por personas con discapacidad. Así, indicándose en la resolución municipal de 15/05/2025 (que desestimó el recurso de reposición presentado por el interesado) que la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2024 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante de 23/12/2024, se ha accedido a la misma (https://www.dip-alicante.es/bop2/pdftotal/2024/12/23_245/2024_010438.pdf) y se ha comprobado que no se realiza ninguna mención ni alusión al derecho de acceso al empleo público de personas con discapacidad ni tampoco se contiene referencia alguna a la normativa que resulta aplicable en esta materia. Se comprueba además que la Oferta en cuestión carece de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad, no respetándose por tanto el porcentaje legalmente establecido y que sería fácilmente aplicable en una Oferta que incluye más de 30 plazas a convocar.

Tampoco tenemos constancia, ante la ausencia de informe, que ya en la plantilla de efectivos actuales al menos se cumpla con el porcentaje mínimo de presencia de personas con discapacidad previsto en el artículo 64.1 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (3% de los efectivos totales).

De lo anterior se deduce el incumplimiento de la normativa básica estatal y de la autonómica dictada en su desarrollo, sin que el Ayuntamiento haya realizado actuaciones que resulten plenamente conformes con la protección que debe dispensarse, en todos los órdenes de la vida, a las personas que presentan discapacidad en cualquiera de sus manifestaciones.

Con ello además se impide la efectividad del derecho de acceso al empleo público de las personas con diversidad, al aumentar sus opciones de integrarse en la Administración a través de procesos selectivos que atiendan a la discapacidad. Y también se elimina la aplicación del principio pro acceso al empleo público, que en este punto viene a suponer la eliminación de los obstáculos de carácter formal que, por su aplicación rigorista, impidan el ejercicio del derecho fundamental a un grupo o colectivo de personas vulnerables.

En otro orden de cosas, es necesario señalar que en la publicación oficial de la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2024 en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante de 23/12/2024 no se indican los recursos que pueden interponerse frente a la misma, pues aunque la Oferta se dirige a una pluralidad indeterminada de potenciales interesados y por ello es objeto de publicación, esta

circunstancia no exime de informar de sus cauces impugnatorios. En caso contrario, estaríamos ante una publicación defectuosa, con los efectos que ello conlleva.

El artículo 45 de la LPACAP establece que:

Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente.

En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos:

- a) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada.
- b) Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.

2. La publicación de un acto deberá contener los mismos elementos que el artículo 40.2 exige respecto de las notificaciones. Será también aplicable a la publicación lo establecido en el apartado 3 del mismo artículo.

(...)

Por su parte, el artículo 40.2 de la LPACAP señala que (el subrayado es nuestro):

Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 6 de marzo, del Sindic de Greuges, que dispone la obligación de los sujetos cuyas actuaciones o inactividades puedan ser objeto de nuestra investigación de facilitar el acceso a los expedientes, los datos, los informes y cuanta documentación les sea solicitada, entregando incluso copia de esa documentación si les fuera requerida para el esclarecimiento de los hechos sobre los que se esté indagando en el marco de un procedimiento determinado, con las únicas limitaciones que establezca la ley.

Tras la investigación que hemos llevado a cabo, concluimos que se han vulnerado los derechos de la persona titular. En concreto:

- El derecho de obtener, dentro del plazo de 1 mes señalado en el artículo 124.2 de la LPACAP, respuesta a su recurso de reposición interpuesto el 09/01/2025 ante el Ayuntamiento de Jávea frente a la Oferta de Empleo Público de 2024.

- El derecho a conocer y en su caso poder subsanar las causas de inadmisión del recurso que el Ayuntamiento pudiera haber apreciado; también su derecho a poder rebatirlas.
- Con ello se ha vulnerado su derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que obliga al tratamiento de los asuntos que afecten a los ciudadanos dentro de un plazo razonable.
- Su derecho de acceso al empleo público a través de la participación en procesos selectivos para la cobertura de plazas reservadas en exclusiva al colectivo de personas con discapacidad, que supongan al menos el 10% del total de plazas ofertadas.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE JÁVEA:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados.
2. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de resolver los recursos de reposición en el plazo de un mes que señala el artículo 124.2 de la LPACAP, mediante el dictado de una resolución por el órgano competente que sea completa, congruente y motivada, y que se notifique al interesado. En el caso de que la Administración aprecie la concurrencia de causa de inadmisibilidad, deberá comunicarlo al interesado en orden a procurar su subsanación y con ello el dictado de resolución sobre el fondo del asunto.
3. **SUGERIMOS** que se reconsidere la posición del Ayuntamiento: en primer lugar, concediendo al interesado trámite para alegar y, en su caso subsanar, sobre la causa de inadmisión de su recurso de reposición; en segundo lugar, de entenderse subsanado el defecto apreciado, dictando resolución que resuelva las pretensiones sobre el fondo del asunto en los términos plasmados en la consideración anterior.
4. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de informar sobre el régimen de los recursos administrativos y/o judiciales que puedan interponerse frente a los actos administrativos que deban ser objeto de publicación, como es el caso de las Ofertas de Empleo Público.
5. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de reservar en las ofertas de empleo público el porcentaje mínimo del 10% de las plazas para que sean cubiertas por personas con discapacidad.
6. **SUGERIMOS** que, en el caso de que no se hubieran convocado ya todas las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2024, se modifique la Oferta introduciendo la reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad mediante la aplicación del porcentaje del 10% sobre el número total de plazas ofertadas y aplicando su resultado al número de plazas pendientes de convocatoria.

Según la ley que regula esta institución, las Administraciones a las que van dirigidas nuestras consideraciones están obligadas a enviarnos, en el plazo máximo de un mes, un informe donde manifiesten si aceptan estas consideraciones. Si las aceptan, deberán indicar las medidas que van a adoptar para cumplirlas. Si no las aceptan, deberán justificar su respuesta.

Finalmente, esta Resolución se notificará a todas las partes y se publicará en www.elsindic.com/actuaciones.

Ángel Luna González
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana