

"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 2504347
Materia Empleo
Asunto Empleo público: reserva de plazas para su cobertura por personas con discapacidad

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 11/11/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2504347. La persona interesada presentaba una queja por falta de reserva, en las Ofertas de Empleo Público aprobadas por el Ayuntamiento de Lliria para los ejercicios 2022 a 2025, de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Previamente a la formulación de su queja, el interesado se había dirigido al Ayuntamiento de Lliria preguntando por esa falta de reserva, obteniendo respuesta en la que se señalaba la imposibilidad legal de aplicar el porcentaje de reserva del 10% en tanto que las plazas ofertadas en cada año eran inferiores a 10.

Por ello, el 12/11/2025 solicitamos al Ayuntamiento de Lliria que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

El 11/12/2025 recibimos **el informe del Ayuntamiento** junto con documentación relativa a la publicación de las Ofertas de Empleo Público aprobadas para los ejercicios 2022-2025. En el informe el Ayuntamiento abordaba la selección de personal mediante promoción interna y también a través de los procedimientos de estabilización de empleo temporal.

Sobre la reserva de plazas para la promoción interna el Ayuntamiento decía que:

Razones por las que no se aplica el porcentaje de reserva de plazas para su cobertura por personas con discapacidad en los **procesos selectivos de promoción interna**.

Revisada la normativa que resulta de aplicación a las administraciones locales dentro de la Comunidad Valenciana se desprende que la reserva de plazas (no inferior al 10%) para el acceso a la función pública por personas con discapacidad/diversidad funcional se configura para los procesos de acceso por turno libre, no disponiéndose una obligación de reserva de plazas en los procesos para el acceso por promoción interna.

Esta fórmula se ajusta a la particularidad de las administraciones locales, las cuales condicionan la aplicación de la reserva atendiendo a las circunstancias específicas del personal de su plantilla (inexistencia o insuficiencia de empleados públicos con discapacidad que, interesados, cumplan los requisitos para participar en los procesos de promoción interna) ya que, de ser obligatoria la aplicación de un porcentaje de reserva se podrían generar plazas desiertas o de imposible cobertura, lo que contraviene los principios de eficacia y eficiencia en la programación de recursos humanos. Tendiendo la promoción interna la finalidad de carrera profesional del personal, en caso de inexistencia

de candidatos, la reserva no cumpliría su función, impidiendo o demorando la cobertura de vacantes esenciales. Por ello, y garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, no se impone la obligación de la reserva en los turnos de promoción interna, evitando procesos infructuosos y asegurando la provisión de plazas conforme a los principios constitucionales, sin perjuicio de mantener íntegramente la obligación de la reserva legal en los procesos de acceso por turno libre.

De otro lado, en relación a los procesos de estabilización de empleo temporal, el Ayuntamiento decía que:

Razones por las que no se aplica el porcentaje de reserva de plazas para su cobertura por personas con discapacidad en los **procesos selectivos de estabilización de empleo temporal en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

Revisada la normativa que resulta de aplicación a los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se observa un razonamiento similar al anterior. Los procesos de estabilización tienen un carácter extraordinario y excepcional y se encuentran regulados muy concretamente por una normativa específica que no contempla la obligatoriedad de la reserva de plazas para personas con discapacidad/diversidad funcional, ya que los mismos tienen por objetivo reducir la temporalidad en el empleo público con la consolidación de plazas estructurales ocupadas de forma temporal e interrumpida, sin alterar o modificar el número de plazas más allá de lo estrictamente previsto en dicha Ley.

Estos procesos excepcionales se deben ajustar a plazas existentes en las que ya se producían situaciones de temporalidad, por lo que no hay lugar a la creación, distribuciones o modificación de las características de las plazas afectadas, de lo contrario se podría vulnerar el principio de correspondencia exigido por la referida Ley entre la plaza ocupada y la plaza convocada.

Con ello, son las situaciones de temporalidad existentes en las plazas afectadas las que condicionarían la aplicación de la reserva atendiendo a las circunstancias específicas de ese personal temporal (inexistencia o insuficiencia de empleados públicos con discapacidad que se encontraran en esas situaciones de temporalidad a que se refiere la Ley y, por ello, afectarían a las plazas que ocupan de forma temporal) ya que, de ser obligatoria la aplicación de un porcentaje de reserva, esta carecería de sentido práctico, pudiendo generar plazas que no podrían ser cubiertas por las personas destinatarias de dicha reserva, vulnerando los principios de eficacia y eficiencia en la gestión del empleo público. Asimismo, aplicar una reserva obligatoria a los procesos extraordinarios y excepcionales de estabilización, que están contemplados exclusivamente para regularizar situaciones existentes de temporalidad, podría dar lugar a la imposición de ventajas competitivas no previstas en la propia Ley 20/2021, vulnerando el equilibrio entre los/as aspirantes afectados por esas situaciones de temporalidad concretas.

La no aplicación obligatoria de la reserva dentro de los procesos de estabilización permite unos procesos ajustados a la finalidad para la que se aprobó la Ley, bajo el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, no mermando los derechos de las personas con discapacidad, pues se mantiene íntegramente la obligación de la reserva legal en los procesos de acceso por turno libre.

El informe finalizaba afirmando que:

CONCLUSIÓN:

Por todo lo anteriormente expuesto, y ante la inaplicabilidad obligatoria de la reserva del 10% de plazas ofertadas en los procesos selectivos de promoción interna y en los procesos de estabilización de empleo temporal en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, así como tampoco en los procesos selectivos para la cobertura de plazas de Policía Local, se reitera lo expresado en el informe emitido en fecha 20 de octubre de 2025, con CSV: 15704506017361444650, por el que se señala el número total de plazas ofertadas por turno libre ordinario, susceptibles de reserva del 10%. No afectando intencionadamente el resultado obtenido, por ser éste un resultado matemático y objetivo, al derecho de acceso al empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional

Junto al informe el Ayuntamiento nos trasladaba las Ofertas de Empleo Público (OPE) aprobadas para los ejercicios 2022 a 2025:

- OPE 2022 aprobada por resolución de 13/06/2022 (BOP 23/06/2022). Comprendía 11 plazas de acceso libre (dos de ellas del Cuerpo de la Policía Local) y 6 plazas para promoción interna. En la publicación constaba lo siguiente:

Tercero. Reservar el 10% del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por 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. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local.

- Ampliación de la OPE 2022 mediante resolución de 12/12/2022 (BOP 22/12/2022), por la que se aumentaron las plazas destinadas a promoción interna en 4 más (una de ellas del Cuerpo de la Policía Local).
- OPE 2022 de estabilización de empleo temporal, aprobada mediante resolución de 26/05/2022 (BOP 31/05/2022). Comprendía 35 plazas (una del Cuerpo de la Policía Local). En la publicación constaba lo siguiente:

Tercero. Reservar el 10% del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por 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. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local.

- Resolución de 13/06/2022 (BOP 23/06/2025) por la que se ampliaba la OPE de estabilización en dos plazas.
- OPE 2023 aprobada por resolución de 14/11/2023 (BOP 24/11/2023). Comprendía 12 plazas de acceso libre (tres de ellas del Cuerpo de la Policía Local) y 10 plazas para promoción interna (tres de ellas del Cuerpo de la Policía Local). En la publicación constaba lo siguiente:

TERCERO. Reservar el 10% del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por 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. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local.

- OPE 2024 aprobada por resolución de 29/11/2024 (BOP 11/12/2024). Comprendía 8 plazas de acceso libre (tres de ellas del Cuerpo de la Policía Local) y 4 plazas para promoción interna (una de ellas del Cuerpo de la Policía Local). En la publicación constaba lo siguiente:

Tercero. Reservar el 10 % del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por 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. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local.

- OPE 2025 aprobada por resolución de 29/05/2025 (BOP 09/06/2025). Comprendía 9 plazas de acceso libre y 4 plazas para promoción interna. En la publicación constaba lo siguiente:

Tercero. Reservar el 10 % del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por 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. La concreción se verificará en las bases de las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos, sin que pueda efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local.

Finalmente, el Ayuntamiento de Lliria nos trasladaba un informe sobre la composición de su plantilla de personal, en el que se indicaba que:

Plantilla actual: 254 plazas.

Plazas vacantes: 76 plazas.

Plazas cubiertas por personal funcionario de carrera o laboral fijo: 178 plazas.

Plazas cubiertas por personal funcionario de carrera o laboral fijo con discapacidad igual o superior al 33%: 4 plazas

Trasladamos dicha información a la persona interesada por si deseaba presentar alegaciones, lo que verificó mediante escrito que registramos el 16/12/2025.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la aplicación del porcentaje del 10% sobre el total de plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público aprobadas por el Ayuntamiento de Lliria para los ejercicios 2022 a 2025, para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Si bien el interesado se dirigió directamente al Ayuntamiento sobre la falta de efectividad de la reserva, la respuesta que obtuvo parece no satisfacer plenamente el derecho de acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

No se discute en este procedimiento que, tratándose de una entidad local, el porcentaje de reserva es del 10% en aplicación del artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que dice:

Artículo 64. Personas con discapacidad o diversidad funcional.

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.

2. A tal efecto, las personas con discapacidad o diversidad funcional podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

3. La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

Las cuestiones debatidas parecen ser dos: de un lado, el número total de plazas sobre las que se aplica la reserva; de otro lado, las plazas concretas sobre las que recae la reserva.

Sobre la primera cuestión, **fue el propio Ayuntamiento de Llíria el que al aprobar las Ofertas de Empleo Público de cada ejercicio señaló expresamente la necesidad de reservar el 10 % del total de plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad**, sin perjuicio de que la concreción de las plazas reservadas se verificara en las correspondientes convocatorias de los procesos selectivos (sin que pudiera efectuarse la reserva en los procedimientos selectivos para el Cuerpo de la Policía Local).

Así consta en las publicaciones oficiales antes reseñadas, en las que, más allá de lo apuntado para el Cuerpo de la Policía Local, no consta salvedad ninguna del Ayuntamiento de Lliria sobre la reserva en el sentido de que solo fuera aplicable a las plazas de acceso por turno libre y no a las previstas para la promoción interna y/o para la estabilización de empleo temporal (turno este que, además, también es libre y sobre el que consta expresamente publicada la reserva del 10%).

Por ello, **consta el compromiso del Ayuntamiento de reservar el 10% de la totalidad de las plazas ofertadas, sin distinción del turno previsto para el acceso a las mismas.**

Ese compromiso satisface las exigencias plasmadas en el artículo 64.1 de la Ley 4/2021, antes transcrito, si bien es necesario que se materialice de forma real y efectiva a través de las posteriores convocatorias de los procesos selectivos para cubrir las plazas vacantes ofertadas.

Ocorre, sin embargo, que, al parecer el Ayuntamiento a la hora de aprobar tales convocatorias no aplicó ningún porcentaje de reserva. O lo que es lo mismo, que ninguna plaza fue realmente convocada para su cobertura por personas con discapacidad.

En este contexto, el Ayuntamiento aduce una serie de razones que no podemos compartir porque lesionan el derecho de acceso al empleo público (artículo 23.2 de la Constitución) de las personas con discapacidad en los términos que a continuación exponremos, si bien previamente resulta conveniente clarificar dos aspectos de suma relevancia:

1. La Oferta de Empleo Público de cada uno de los ejercicios objeto de la queja debe analizarse de forma íntegra, con independencia de que el Ayuntamiento haya diferenciado varios actos sucesivos y separados de aprobación. De este modo, agrupando las Ofertas de cada ejercicio, resulta que:

- OPE 2022: 58 plazas ofertadas.
- OPE 2023: 22 plazas ofertadas.
- OPE 2024: 12 plazas ofertadas.
- OPE 2025: 13 plazas ofertadas.

2. La finalidad de la reserva de plazas para personas discapacitadas consiste en alcanzar de forma progresiva el porcentaje del 3% de empleados públicos con discapacidad sobre el total de empleados públicos al servicio de la corporación. A lo anterior debe unirse el hecho de que en el Ayuntamiento de Lliria, según el informe que nos ha remitido, prestan servicio 4 personas con discapacidad de un total de 178 empleados públicos fijos. Representan un porcentaje del 2,24%. Estas 4 personas, sobre el total de plazas de la plantilla de personal (vacantes y/o ocupadas), que es de 254, representa el 1,57%. Con ello, queda evidenciado que el Ayuntamiento de Lliria está obligado a materializar la reserva por cuanto no alcanza el objetivo previsto por el legislador.

A) Procesos selectivos mediante promoción interna:

El Ayuntamiento considera que las plazas ofertadas para promoción interna (esto es, para que sean cubiertas por personal de la propia entidad local que reúna los requisitos de acceso a las plazas desde el grupo o subgrupo de titulación inferior) no deben ser tenidas en cuenta para la aplicación del porcentaje de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Señala, en

este contexto, que la normativa aplicable impone la reserva únicamente para las plazas de nuevo ingreso.

Frente a ello, hemos de señalar que la norma no distingue en el sentido pretendido por el Ayuntamiento. En efecto, el artículo 64.1 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, alude a «todas las ofertas», sin exclusión ninguna, lo que atiende a la finalidad que quiere lograrse.

Además, a fin de dotar de efectividad plena al derecho de acceso al empleo público de personas con discapacidad, el turno de acceso a las plazas ofertadas no puede convertirse en un obstáculo impeditivo de la propia finalidad de la reserva, cual es que se alcance progresivamente el porcentaje del 3% de empleados públicos con discapacidad sobre el total de empleados públicos de la corporación. Por ello, las plazas ofertadas por el turno de promoción interna deben ser tomadas en consideración –deben computar– para aplicar el porcentaje del 10%.

B) Procesos de estabilización de empleo temporal:

Tampoco podemos compartir los argumentos plasmados en el informe municipal por contener una interpretación que no resulta conforme a Derecho tal y como ha puesto de manifiesto la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo en dos sentencias: sentencia n.º 162/2024, de 1 de febrero (rec. 721/2022) y sentencia n.º 1273/2024, de 16 de julio (rec. 675/2023), a cuyo tenor:

C) La necesaria reserva de plazas para personas con discapacidad

En cambio, debemos acoger el cuarto de los motivos de la demanda. El que reprocha al Real Decreto 408/2022 infringir el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público porque no establece una reserva en favor de personas con discapacidad.

Sobre la debida inclusión de ese cupo, incluso en los procedimientos selectivos que se sustancian mediante concurso de méritos nos hemos manifestado ya, precisamente, a propósito de este Real Decreto 408/2022, en nuestra sentencia n.º 162/2024, de 1 de febrero (recurso n.º 721/2022). En concreto, lo hemos declarado nulo en la medida en que, con respecto a las 573 plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local cuyo sistema de selección ha de ser el de concurso, no prevé la reserva legal para discapacitados.

Explica así, la razón de decidir:

"La controversia está así planteada exclusivamente en términos de interpretación normativa. Pues bien, comenzando por el segundo de los argumentos esgrimidos por el Abogado del Estado, es claro que no puede ser acogido: si la razón para justificar que no haya un porcentaje de plazas reservado para discapacitados es que esa reserva legal ya se hizo valer al entrar interinamente al servicio de la Administración, dicha razón debería valer también, en este mismo proceso de estabilización y de conformidad con el propio Real Decreto 408/2022, para las plazas cuyo sistema de selección ha de ser el de concurso-oposición. Y ello no es así. El argumento adolece así de cierta incoherencia.

En cuanto al otro argumento del Abogado del Estado, no es evidente e innegable que en un concurso, al deberse valorar solo los méritos ya adquiridos por los aspirantes, no tenga sentido la medida de acción positiva aquí examinada. Siempre cabe razonablemente

pensar que al aspirante en situación de discapacidad le ha costado más que a otros lograr determinados méritos. Pero más allá de esta consideración está el incontrovertible tenor literal del art. 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando -entre otras cosas- ordena que "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". La norma no deja espacio a la duda, de manera que donde la ley no distingue tampoco debemos hacerlo nosotros.

A la vista de lo expuesto, este recurso contencioso-administrativo debe ser estimado: el Real Decreto 408/2022 es ilegal por omisión, al no prever ninguna reserva para discapacitados en lo atinente a las 573 plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local cuyo sistema de selección ha de ser el de concurso".

Por tanto, debemos seguir ahora el mismo criterio y acoger el recurso contencioso-administrativo en este punto pues la ilegalidad del Real Decreto 408/2022 por la omisión apreciada en esa sentencia n.º 162/2024 respecto de las plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local ha de extenderse a todas en las que el sistema de selección sea el concurso.

Por tanto, **con independencia de cuál sea el turno de acceso que se emplee e incluso con independencia de cuál sea el sistema de acceso para la selección de personal empleado público, la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad debe ser atendida en todo momento**. Y no hacerlo así, abogando por una interpretación restrictiva y contraria el principio pro acceso al empleo público, lesiona los derechos de acceso público en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad o diversidad.

De este modo, en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2022, computada en su integridad, se contienen un total de 58 plazas, con el siguiente desglose:

OPE 2022			
TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA	ESTABILIZACIÓN EMPLEO	TOTAL
11 (2 de Policía)	6 + 4 (1 de Policía)	35 (1 de Policía) + 2	58

Aplicando la reserva del 10% sobre el total de 58 plazas ofertadas, el resultado es que al menos 6 plazas deben quedar reservadas para su cobertura por personas con discapacidad, plazas cuya concreción corresponde al propio Ayuntamiento de Llíria, el cual ya señaló en sus Ofertas de Empleo Público que únicamente no aplicarían a las plazas del Cuerpo de la Policía Local.

Y lo mismo cabe decir de las Ofertas de los años siguientes:

OPE 2023			
TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA	ESTABILIZACIÓN EMPLEO	TOTAL
12 (3 de Policía)	10 (3 de Policía)		22

Aplicando la reserva del 10% sobre el total de 22 plazas ofertadas, el resultado es que al menos 2 plazas deben quedar reservadas para su cobertura por personas con discapacidad, con las consideraciones antes apuntadas.

OPE 2024			
TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA	ESTABILIZACIÓN EMPLEO	TOTAL
8 (3 de Policía)	4 (1 de Policía)		12

Aplicando la reserva del 10% sobre el total de 12 plazas ofertadas, el resultado es que al menos 1 plaza debe quedar reservada para su cobertura por personas con discapacidad, con las consideraciones antes apuntadas.

OPE 2025			
TURNO LIBRE	PROMOCIÓN INTERNA	ESTABILIZACIÓN EMPLEO	TOTAL
9	4		13

Aplicando la reserva del 10% sobre el total de 13 plazas ofertadas, el resultado es que al menos 1 plaza debe quedar reservada para su cobertura por personas con discapacidad, con las consideraciones antes apuntadas.

En cuanto a la concreción de las plazas sobre las que haya de recaer la reserva para personas con discapacidad, resulta ilustrativa la sentencia n.º 1536/2025, de 27/11/2025, dictada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª (rec. 3289/2024), que señala lo siguiente:

Pues bien, aunque el art. 59 del EBEP predica el cupo de discapacitados no inferior al 7% de las plazas vacantes de "las ofertas de empleo público", este solo dato literal no es suficiente para acoger la argumentación del Letrado del Principado de Asturias. No hay que olvidar que las ofertas de empleo público pueden tener un contenido heterogéneo y abarcar plazas de muy diversas características, correspondientes a ámbitos y niveles muy diferentes; y ello por no mencionar que las ofertas de empleo público deben luego ejecutarse mediante una pluralidad de convocatorias de procesos selectivos, cada una de las cuales -a diferencia de la oferta de empleo público en su conjunto- tiende a referirse a plazas de características menos dispares. Si se tiene presente este dato, calcular el cupo de discapacitados en relación con el número total de plazas contempladas en una oferta de empleo público, haciendo abstracción de cada una de las convocatorias que la ejecutan, otorgaría un injustificado margen de discrecionalidad a la Administración para escoger en qué clase de plazas y en qué ámbitos y niveles procede incluir un cupo para personas con discapacidad y en cuáles no. Y desde luego no parece que fuera esta la finalidad buscada por el legislador al aprobar el art. 59 del EBEP.

SEXTO.- A la vista de cuanto queda expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe ser que el cupo para personas con discapacidad de al menos el 7% de las plazas ofertadas no puede computarse de tal manera que clases enteras de plazas -como son aquellas a cubrir mediante concurso de méritos- queden excluidas. Ello conduce, en el presente caso, a casar la sentencia impugnada y a estimar el recurso contencioso-administrativo.

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

- El 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.

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.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE LLÍRIA:

1. **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, cualquiera que sea el turno de acceso e incluso el sistema selectivo a emplear, aplicando dicha reserva en las convocatorias de los procesos selectivos que dimanen de cada oferta.
2. **SUGERIMOS** que, en el caso de que no se hubieran convocado ya todas las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público de los ejercicios 2022 a 2025, se aplique el porcentaje de reserva de plazas para su cobertura por personas con discapacidad en los términos señalados en esta resolución.

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