

"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 2505005
Materia Empleo
Asunto Empleo público: reserva de plazas para personas con discapacidad

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 31/12/2025 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2505005. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta del Ayuntamiento de Benetússer al recurso de reposición presentado el 03/09/2025 (R.E. 9270/2025) frente a la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025 publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de 21/08/2025, por ausencia de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad.

Por ello, el 13/01/2026 solicitamos al Ayuntamiento que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La solicitud de informe fue notificada al Ayuntamiento el día 14/01/2026, sin que dentro del plazo concedido se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

La ausencia de informe nos impide contrastar las manifestaciones de la persona promotora de la queja que, por tal razón, habrán de tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La actuación administrativa investigada se concreta en la falta de respuesta del Ayuntamiento de Benetússer al recurso de reposición presentado por el interesado el día 03/09/2025 (R.E. 9270/2025) frente a la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025 que se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia de 21/08/2025. En el recurso de reposición se denunciaba la ausencia de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad.

a) Sobre la falta de respuesta al recurso de reposición.

El Ayuntamiento de Benetússer no nos ha enviado el informe que le solicitamos, lo que nos impide conocer las razones por las que no ha dado respuesta al recurso interpuesto por el interesado.

El artículo 124.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) establece que el plazo máximo para resolver y notificar los recursos de reposición es de un mes.

En el presente caso, dicho plazo se ha superado con creces, pues **no consta que el Ayuntamiento haya cumplido con su obligación de resolver el recurso de reposición** mediante el dictado de

una resolución expresa, completa, congruente, motivada y que indique los recursos que, en caso de desacuerdo, puedan interponerse.

Con ello, quedan lesionados los derechos del interesado a la buena administración y a la tutela administrativa efectiva.

La buena administración constituye uno de los principios rectores de la actuación administrativa y debe estar presente de forma transversal en todos los ámbitos y sectores de actividad, sin que quede limitado al ámbito de las decisiones regladas. Constituye, además, un derecho de los ciudadanos que ha de poder ejercitarse de forma real y efectiva, y como tal derecho, puede y debe ser reclamado de los poderes públicos competentes y es merecedor de protección. También la buena administración supone un correlativo deber para las Administraciones cuando actúan a través de sus representantes y empleados públicos, a los que cabe exigir responsabilidad por la tramitación y despacho de los asuntos cuya gestión tienen encomendada (artículos 20 y 21 de la Ley 39/2015).

En la órbita del empleo público el derecho a la buena administración es predicable en el desarrollo de los procedimientos de acceso a través de los cuales los ciudadanos pueden adquirir la condición de empleado público o promocionar profesionalmente. Junto a los principios constitucionales que rigen en esta materia (igualdad, mérito, capacidad y publicidad, arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución), el artículo 55.2 del TREBEP proclama el respeto a los principios de transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en su actuación, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

En el ámbito de los procesos selectivos es importante la aplicación efectiva del principio de agilidad (que el legislador sustituye por el de celeridad cuando se trata de la selección de personal temporal), que no afecta únicamente al discurrir de los diferentes ejercicios y pruebas a que hayan de someterse los aspirantes, evitando que los procesos de selección se prolonguen sobremedida en el tiempo. En este punto, cobra capital importancia la capacidad de las Administraciones para responder tempranamente a las reclamaciones y recursos que se planteen durante la selección, acortando en la medida de lo posible los plazos normativamente previstos para ello y, desde luego, descartando las respuestas presuntas a través de la institución del silencio administrativo.

Y si bien lo anterior es claramente predicable en el desarrollo de los procesos selectivos, ningún obstáculo se aprecia para su extensión a los actos previos y preparatorios de las convocatorias, como serían las ofertas de empleo público. En efecto, debe evitarse toda demora en la resolución de las controversias que puedan plantearse sobre el ajuste a derecho de la oferta de empleo público aprobada anualmente. La agilidad en la resolución de las reclamaciones y recursos debe impedir la cronificación de decisiones que, tiempo después, la propia Administración declara no ajustadas a derecho al resolver aquellos recursos o reclamaciones. Esta ulterior anulación de actuaciones anteriores incide de forma especial en los derechos subjetivos de los aspirantes, tanto de los que aún permanecen en la selección de personal como, mayoritariamente, de los que fueron excluidos o minusvalorados indebidamente.

b) Sobre la ausencia de reserva de plazas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025 para su cobertura por personas con discapacidad

En este apartado vamos a detenernos en la incidencia que el acto administrativo impugnado (la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025) haya podido tener en el **derecho de acceso al empleo público de las personas con discapacidad**.

Concretamente, la Oferta de Empleo Público aprobada por el Ayuntamiento de Benetússer para el ejercicio 2025 —que fue recurrida por el interesado— comprendía un total de 12 plazas funcionariales, sin que constara plasmada ninguna reserva de plazas para ser cubiertas, a través de su convocatoria y proceso selectivo, por personas con discapacidad.

Son numerosas las resoluciones dictadas por el Síndic de Greuges en esta materia (a título de ejemplo [queja 2501552](#) y [queja 202501554](#)). En todas ellas se viene afirmando la obligación que recae sobre todas las Administraciones Públicas de garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad o diversidad, articulando una serie de medidas de discriminación positiva tendentes a hacer real y efectivo el derecho a la igualdad.

De manera constante esta defensoría viene señalando que el artículo 1.3 de nuestra ley reguladora (Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana) 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 se integra 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:

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.

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 la resolución de consideraciones de 27/05/2025 que dictamos en el procedimiento de queja 2501552 (que puede consultarse [aquí](#)) analizamos cuál era el porcentaje mínimo de reserva de plazas para personas con discapacidad que resultaba aplicable a las entidades locales, concluyendo que era el del 10% por los argumentos allí expuestos y que se han reproducido en varias resoluciones posteriores.

Este porcentaje de reserva de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad es aplicable cualquiera que sea el sistema de selección de personal: oposición, concurso o concurso-oposición. Sobre esta cuestión también nos hemos pronunciado (véase al respecto la resolución de consideraciones dictada en el procedimiento de [queja 2502445](#)), siguiendo la doctrina emanada de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo en sus sentencias n.º 162/2024, de 1 de febrero (rec. 721/2022) y sentencia n.º 1273/2024, de 16 de julio (rec. 675/2023).

Además, ningún inconveniente legal existe para contemplar el porcentaje de reserva en los procesos selectivos de promoción interna en los que participa el personal que ya presta servicios en la Administración convocante. Así nos hemos pronunciado en la resolución de consideraciones dictada en el procedimiento de [queja 2504347](#).

Por tanto, es imperativo que las entidades locales radicadas en la Comunitat Valenciana contemplen, en sus ofertas de empleo público, el porcentaje de reserva del 10% de las plazas vacantes para su cobertura por personas con discapacidad o diversidad funcional, sea cual sea el turno de acceso (libre, promoción interna, etc.) y sea cual sea el sistema selectivo a emplear (oposición, concurso o concurso-oposición).

En el presente caso, se observa que la Oferta de Empleo Público aprobada por el Ayuntamiento de Benetússer para el ejercicio 2025 comprende un total de 12 plazas de naturaleza funcionarial, sin que conste ninguna de ellas reservada para su cobertura por personas con discapacidad o diversidad funcional.

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

- El derecho a obtener respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que en su caso puedan interponerse y dentro del plazo de 1 mes (artículo 124.2 de la LPACAP) del recurso de reposición interpuesto el ante el Ayuntamiento de Benetússer frente a la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025.
- 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.
- 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.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 26 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.

3 Consideraciones a la Administración

Por todo ello, formulamos las siguientes consideraciones:

AL AYUNTAMIENTO DE BENESTÚSSER:

1. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de colaborar con el Sindic 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 1 mes, conforme señala el artículo 124.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, mediante el dictado de una resolución por el órgano competente, completa, congruente, motivada y con indicación de los recursos que, en su caso, puedan interponerse. Y todo ello con notificación a los interesados en el modo y forma previsto en el ordenamiento jurídico.
3. **ADVERTIMOS** que, dado el tiempo transcurrido desde la interposición del recurso de reposición frente a la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2025, a la mayor brevedad posible y en todo caso en el plazo de 15 días, resuelva el indicado recurso en los términos indicados en la consideración anterior.
4. **RECORDAMOS EL DEBER LEGAL** de las Administraciones Locales de reservar al menos el 10% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad o diversidad funcional, cualquiera que sea el turno de acceso y/o el sistema selectivo empleado.

- 5. SUGERIMOS** que, en el caso de que no se hubieran convocado ya todas las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 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