

"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 2600063
Materia Empleo
Asunto Empleo Público. acceso al empleo público personas con discapacidad

RESOLUCIÓN DE CONSIDERACIONES A LA ADMINISTRACIÓN

1 Tramitación de la queja

El 07/01/2026 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2600063. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta del Ayuntamiento de Orihuela al recurso de reposición interpuesto el 28/03/2025 contra las bases y convocatoria proceso selectivo para la provisión de 54 plazas de peón, como personal laboral fijo y laboral fijo discontinuo por no contemplarse en estas la reserva legal para personas con diversidad funcional.

Por ello, el 08/01/2026 emitimos resolución de inicio de investigación y solicitamos al Ayuntamiento de Orihuela que, en el plazo de un mes, nos enviara un informe sobre este asunto.

La petición de informe fue notificada el 15/01/2026 sin que dentro del plazo concedido de un mes se haya recibido en esta institución el informe solicitado.

Esta circunstancia nos impide contrastar las manifestaciones realizadas por la persona titular de la queja que, por tanto, habrán de tenerse por ciertas.

2 Conclusiones de la investigación

La investigación de la actuación administrativa se concreta en la falta de respuesta al recurso de reposición interpuesto contra la resolución de 10 de febrero de 2025 por la que se aprueba la convocatoria y bases del proceso selectivo para la provisión de 54 plazas de peón como laboral fijo y laboral fijo discontinuo. (publicada en el boletín oficial de la provincia de Alicante el 26/03/2025).

El artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), establece la obligación de la Administración de dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación, resolución que habrá de dictarse dentro del plazo máximo que fije la correspondiente normativa reguladora y, en su defecto, en el plazo máximo de tres meses.

El artículo 124. 2 de la ley 39/2015 establece que el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de un mes.

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 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), respuesta a su recurso de reposición interpuesto el 28/03/2025 contra la resolución de 10 de febrero de 2025 por la que se aprueba la convocatoria y bases del proceso selectivo para la provisión de 54 plazas de peón como laboral fijo y el boral fijo discontinuo.

- 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 diversidad funcional o discapacidad.

Conforme nos ordena el artículo 1.2 de la Ley 2/2021, de 26 de marzo, del Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana, esta institución está llamada a proteger 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.

Y, además, 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.

En el fondo de la actuación administrativa investigada se encuentra 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 o diversidad funcional.

Esta reserva o cupo de plazas que deben reservarse para que sean ocupadas por personas con discapacidad o diversidad funcional obedece al doble fin de, garantizar el acceso al empleo público en condiciones de igualdad a estas personas y alcanzar que al menos el 3% de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública estén cubiertos por personas con discapacidad o diversidad funcional logrando la integración en la organización.

Estas personas que deberán superar los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acreditar tanto su grado de discapacidad como la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

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.

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.

Respecto a la cuantificación del porcentaje que legalmente se debe reservar para personas con discapacidad o diversidad funcional se emitió y notificó al propio Ayuntamiento de Orihuela [Resolución de consideraciones en el expediente de la queja 202501550](#) en la que se hacía el estudio jurídico y se motivaba de manera extensa y clara las razones por las que esta institución considera que el porcentaje mínimo de reserva que debe respetarse es el del 10%.

La persona titular de la queja, en este caso, en su escrito plantea la falta de reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad o diversidad funcional no en la oferta de empleo público, si no en una concreta convocatoria como es la aprobada por la resolución de 10 de febrero de 2025 por la que se aprueba la convocatoria y bases del proceso selectivo para la provisión de 54 plazas de peón como laboral fijo y laboral fijo discontinuo.

En este sentido debemos tener en cuenta la sentencia número 1356/2025 de 27 de noviembre de 2025 de la sección cuarta de la sala de lo contencioso. Administrativo del tribunal Supremo establece:

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

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.

Esta sentencia no implica que cada una de las convocatorias deba aplicarse el porcentaje de reserva si no que se debe distribuir el cupo o porcentaje de reserva de tal manera no se quede ninguna de las clases de plazas previstas en el capítulo IV del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local entera sin acceso por el turno destinado a personas con discapacidad o diversidad funcional. Todo ello con la finalidad de que la ocupación de plazas por personas con discapacidad o diversidad funcional se realice de manera transversal y cubriendo todo el abanico de plazas y todos los niveles previstos en la plantilla municipal.

Finalmente, cabe recordar el contenido del artículo 37 de la Ley 2/2021, de 6 de marzo, del Síndic 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 ORIHUELA:

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.
3. **SUGERIMOS** que cuando se realice la distribución de las convocatorias de plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad o diversidad funcional en aplicación del porcentaje del 10% sobre el número total de plazas ofertadas, se procure que se realice en todas las clases de plazas de la plantilla municipal.

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