



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 2990/2021 y 545/2022

Asunto: Bolsas de empleo específicas personas con discapacidad / Cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional y profesores de música y artes escénicas

Trámite: RESOLUCIÓN

Centro directivo: Consejería de Educación

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con los expedientes que se tramitan en esta Institución con los números arriba indicados, referencias a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

La normativa estatal para el impulso del acceso a la función pública de las personas con discapacidad alcanzó un importante avance con la promulgación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que, tanto en su primera versión como en el vigente texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece, con carácter básico, la reserva de un cupo para personas con discapacidad y remite a las distintas administraciones públicas para las adaptaciones que requieran las mismas respecto de los procesos selectivos y las adecuaciones necesarias a los puestos de trabajo (art. 59).

Por su parte, el 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, en su artículo 37.1, dispone lo siguiente: *“Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”*. Y su artículo 42.2 establece, a su vez, que: *“En las ofertas de empleo público se reservará un*



cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia”.

En este marco normativo, las administraciones públicas deben promover acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso a la cobertura de puestos de empleo público, entre las que se deben incluir las relativas a la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, como así lo previene el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, de aplicación en la Administración general del Estado y, con carácter supletorio, para todo el sector público.

A pesar de ello, y de que todas estas referencias normativas se hayan establecido con el fin de dar solución a una cuestión demandada socialmente desde diferentes ámbitos para facilitar el derecho de acceso al empleo público de este colectivo, no siempre se adoptan por las administraciones suficientes acciones positivas, entre otros ámbitos, para los llamamientos de las personas con discapacidad en las bolsas de empleo.

Tal es el caso expuesto en los expedientes examinados, centrados en la falta de previsión alguna en favor de las personas con discapacidad en la constitución de las bolsas de empleo para el acceso a los Cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional y profesores de música y artes escénicas.

El fondo del asunto que se suscita tiene que ver, pues, con la falta de reserva de un porcentaje para las personas con discapacidad en los llamamientos de las bolsas de empleo o de la formación de una lista propia o independiente para esta población en el acceso al empleo público docente. Estas bolsas de trabajo en el ámbito de la función pública docente son listas de interinos para la contratación de personal con carácter temporal o por necesidades del servicio para ocupar plazas vacantes o realizar sustituciones por un tiempo limitado.

En efecto, el actual sistema de selección de personal en relación con las personas con diversidad funcional, no facilita su acceso a la bolsa de empleo público temporal de los citados cuerpos docentes. En concreto, en la normativa sectorial específica recogida en la Orden EDU/147/2022, de 24 de febrero, por la que se convocó el procedimiento de baremación para la constitución de listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad en el cuerpo de Maestros, y en la Orden/EDU/561/2008, de 7 de abril, Orden EDU/495/2010, de 15 de abril, Orden EDU/149/2015, de 26 de febrero, Orden EDU/246/2018, de 2 de marzo, y Orden EDU/255/2020, de 4 de marzo, por las que se convocaron procesos de baremación para configurar las listas de aspirantes a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad pertenecientes a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional,



profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores de música y artes escénicas y profesores y maestros de taller de artes plásticas y diseño.

No obstante, en el Acuerdo de 19 de mayo de 2006, de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, del que se dio publicidad a través de la Orden EDU/862/2006, de 23 de mayo, y se establecieron las medidas para la regulación del procedimiento de provisión de puestos docentes en régimen de interinidad, en su Apartado 7.7 se vino a recoger lo siguiente: *“Durante el desarrollo del presente Acuerdo podrán establecerse mecanismos que faciliten la adjudicación de puestos en régimen de interinidad a los aspirantes con discapacidad”*.

Ahora bien, debido a la falta de desarrollo del citado punto 7.7, la Federación de Enseñanza de Castilla y León de Comisiones Obreras se hizo eco de la falta de consideración en esta Comunidad de la situación de discapacidad para la adjudicación de puestos vacantes en régimen de interinidad, solicitando en fecha 21 de noviembre de 2020 a la Consejería de Educación que *“Se aborde el desarrollo del citado punto 7.7 del Acuerdo de Interinos vigente en Castilla y León, para atender los derechos de las personas con discapacidad en la adjudicación de puestos docentes en régimen de interinidad”*.

En la actualidad, sin embargo, no solamente no se ha abordado el desarrollo de dicho apartado, sino que además la Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, por la que se convocan los procesos de adjudicación informatizada de puestos de trabajo docentes en régimen de interinidad en los centros públicos no universitarios y servicios de apoyo a los mismos dependientes de la Consejería de Educación, para el curso escolar 2022/2023, no recoge tampoco consideración especial alguna al colectivo de personas con discapacidad.

No se ha procedido, por tanto, pese al tiempo transcurrido, al desarrollo del referido Acuerdo de 19 de mayo de 2006, por lo que siguen sin existir en esta Comunidad mecanismos que faciliten la adjudicación de puestos en régimen de interinidad a los aspirantes con discapacidad.

Esta circunstancia sitúa a este colectivo en una situación de discriminación frente al resto de la población.

El Tribunal Constitucional, en Sentencia de 3 de octubre de 1994, ya consideró que *“La discriminación, tal como es prohibida por el art. 14 de la Constitución, impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedores de la igualdad de trato o de oportunidades de ciertos grupos de sujetos, teniendo dicho tratamiento su origen en la concurrencia en aquéllos de una serie de factores diferenciadores que expresamente el legislador considera prohibidos, por vulnerar la dignidad humana. No siendo cerrado el*



elencos de factores diferenciales enunciado en el art. 14 C.E., es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación. Precisamente porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa internacional (Convenio 159 de la O.I.T.) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el art. 9.2 C.E., y, específicamente, con su plasmación en el art. 49 C.E. Lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad. Por ello no resulta admisible un argumento que tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable, sobre sujetos individualizados en los que no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar.

Sintetizando lo hasta ahora dicho, es claro que la reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, aplicada por la Comunidad Autónoma de Canarias, no vulnera el art. 14 C.E., siendo por tanto perfectamente legítimo desde la perspectiva que ahora interesa, y que además constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 C.E., en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1 C.E.)”.

De hecho, el mismo Tribunal Constitucional (en Sentencia 193/2016, de 16 de noviembre de 2016) declara inconstitucional y nula la Orden de 13 de febrero de 2012, de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, por la que se convocan procedimientos selectivos para el ingreso en los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores técnicos de formación profesional, profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores de música y artes escénicas y profesores de artes plásticas y diseño y acceso a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria y profesores de artes plásticas y diseño, considerando que la citada Orden es contraria al art. 3.1 del Real Decreto-ley 20/2011, por no prever una reserva de plazas en el empleo temporal para las personas con discapacidad.

A su vez, destacan un conjunto de pronunciamientos judiciales provenientes del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en los que se anula la resolución por la que se publican determinados listados de aspirantes a interinidad, en cuanto se deniega una lista específica para personas con discapacidad (Sentencias de 21 de julio de 2016, de 10 de julio de 2017 y 29 de abril de 2019). En concreto, en esta última se expone que “(...) el



hecho de integrar a los discapacitados en una sola lista con los no discapacitados no casa con el contenido del artículo 49 de la Constitución española de integración de los disminuidos físicos a favor del cual se establecen los cupos de acceso a la función pública para personas con discapacidad, con independencia de que se trate o no de personal docente. Siendo así que el hecho de no reconocer el establecimiento de una lista o bolsa de trabajo de personas discapacitadas supondrá una vulneración del art. 14 de la Constitución española al impedir que los discapacitados pudieran integrarse en las bolsas de trabajo”.

No cabe duda, pues, que esta doctrina ampara la necesidad de garantizar la reserva de plazas para personas con discapacidad, de tal manera que sean las convocatorias de empleo público temporal docente las que de manera efectiva aseguren que dicha reserva sea materializada.

Así, los derechos de este colectivo en el ámbito docente se han regulado en muchas Comunidades autónomas. A título de ejemplo, merece destacar el caso de la Comunidad de Madrid. En concreto, el Acuerdo de 10 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente, el Acuerdo de 3 de mayo de 2016, de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, por el que se ratifica el Acuerdo de 11 de marzo de 2016, de la Mesa Sectorial de Personal Docente no Universitario, sobre selección de candidatos a ocupar puestos docentes en régimen de interinidad, composición y ordenación de las listas de funcionarios interinos docentes en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Dicho Acuerdo, suscrito en el marco de la negociación colectiva sectorial para el personal funcionario docente no universitario, establece en su artículo 13 lo siguiente:

“Artículo 13.- Colectivos de especial consideración

En las convocatorias que regulen los procedimientos de adjudicación de puestos a los aspirantes a nombramientos interinos, se tendrá una consideración especial en los siguientes casos:

b) Los aspirantes que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.

En los nombramientos ofertados a los integrantes de las listas se tendrá en cuenta el porcentaje que, con carácter general, deba respetarse para el acceso al empleo público en el momento de la convocatoria. A estos efectos, las convocatorias establecerán los procedimientos que garanticen que se reserva el número de vacantes previsto para este colectivo, de tal forma que de cada 16 nombramientos que se realicen uno habrá de recaer en un aspirante con discapacidad, con independencia de la lista en la que esté.



En todo caso, los nombramientos que por aplicación de este apartado se efectúen y que no sean consecuencia de la gestión ordinaria de las listas, deberán tener lugar en puestos de trabajo cuya cobertura interina se prevea superior a cuatro meses”.

Además, con carácter general ya existe una previsión normativa autonómica que posibilita la inclusión del turno de discapacidad en las bolsas de empleo, pues la Consejería de la Presidencia, a través del reciente 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 (Disposición Adicional), ha establecido la posibilidad de constituir bolsas de empleo independientes derivadas de las convocatorias del sistema específico.

Así pues, desde una perspectiva jurídica y constitucional, la ausencia de medidas de discriminación positiva que faciliten la integración laboral de dicho colectivo, ya sea mediante la reserva de plazas en las bolsas de empleo o a través de una bolsa de trabajo específica para la provisión de puestos en régimen de interinidad, constituye una contravención de los artículos 9.2 y 14 de nuestra Constitución.

Resulta, de todo ello, que es imperativo garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, fijo o temporal, mediante la adopción de medidas de acción positiva, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución puesto en relación con el artículo 49, y, para ello, es herramienta fundamental el establecimiento de la reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad a través de cupos específicos, reserva de nombramientos u otros instrumentos similares.

Así pues, esta Institución considera que, dado el tiempo transcurrido desde la aprobación del referido Acuerdo de 19 de mayo de 2006, resulta necesario que la Administración educativa establezca sin más demora los mecanismos necesarios para facilitar la adjudicación de puestos de personal docente en régimen de interinidad a los aspirantes con discapacidad.

Por ello, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

Que se proceda a la mayor brevedad al desarrollo de la previsión contenida en el apartado 7.7 del Acuerdo de 19 de mayo de 2006, de mejora de las condiciones laborales y profesionales del personal docente de centros públicos de enseñanzas escolares de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, al objeto de establecer el procedimiento necesario para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a puestos docentes en régimen de interinidad, estableciendo expresamente la reserva de plazas para este colectivo y/o la formación de listas específicas independientes para dicha población u otros mecanismos que faciliten su contratación temporal. Y,



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

conforme a estas previsiones, aprobar o modificar las correspondientes bolsas de empleo en el ámbito de la función pública docente.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López