



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: ACTUACIÓN DE OFICIO 1636/2023
Asunto: Empleo público / Procedimientos de promoción interna / Reserva de plazas para personas con discapacidad
Trámite: Resolución
Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente de oficio tramitado con el número y asunto arriba indicado.

Es sabido que el marco jurídico derivado de la promulgación y consiguiente transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (y que tiene entre sus destinatarios a las personas con discapacidad), dispone diversas medidas contra la discriminación y garantiza la igualdad efectiva de oportunidades.

Destacan, en este sentido, las normas específicas aprobadas para evitar la discriminación inicial que la discapacidad provoca en el acceso a la función pública, mediante el establecimiento de cuotas flexibles de reserva.

Como antecedente, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad, introdujo para la oferta de empleo público de cada año la reserva de un cupo no inferior al 5 por 100 de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. Porcentaje que también se reservó en la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en vigor hasta la modificación operada por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que elevó a un cupo no inferior al 7 por 100 de las vacantes de las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas con discapacidad. También creó, por primera vez con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual.



Reserva que se mantiene hoy en el artículo 59.1 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP):

“Artículo 59. Personas con discapacidad.

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”.

Tratándose de un porcentaje mínimo que puede ser aumentado por las administraciones en ejercicio de su potestad organizativa, la Comunidad de Castilla y León estableció, conforme al artículo 46.2 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, la reserva para las personas con discapacidad de un porcentaje no inferior al diez por ciento de las vacantes de la oferta global de empleo público.

Ahora bien, debe entenderse que esta cuota de reserva exigida en la citada normativa no solamente afecta a las plazas de nuevo ingreso, sino a todo el conjunto de la oferta de empleo público, de forma que se extiende también a la promoción interna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.3 del EBEP, en el que se dispone que la oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. Entre estas medidas se encuentran los procesos de promoción interna.

En este sentido, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 5 de octubre de 2009, ha declarado que la obligación de aplicar la reserva de cupo a personas con discapacidad a las convocatorias de promoción interna deriva del artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece la reserva sobre el conjunto de la oferta de empleo público y no únicamente sobre las plazas de nuevo ingreso (como así se pone de relieve en el propio artículo 70.3, cuando prevé que las ofertas de empleo público podrán incluir medidas derivadas de la planificación de recursos), *“pues el término ofertas de empleo*



público comprende no solo la parte de la oferta que corresponde a las plazas de nuevo ingreso, a las que se refiere el artículo 70.1 del Estatuto, sino también a las plazas de promoción interna que van dirigidas al personal ya incorporado a la Administración...ampliación que está de acuerdo con las previsiones del artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

En consecuencia, la obligación que impone a las administraciones la normativa vigente de reserva de un cupo de la oferta de empleo público a personas con discapacidad, se extiende no solo a la oferta (o instrumento similar) de las plazas de nuevo ingreso, sino a las ofertas de plazas ya existentes en el ejercicio de la planificación de recursos humanos en el sector público estatal, autonómico y local, en los términos a los que se refiere el citado artículo 70.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, interpretado por el Tribunal Supremo en la sentencia señalada.

En este contexto, pues, se ha establecido expresamente en la Administración de la Comunidad de Castilla y León la obligación de reserva de un mínimo del 10 % en los procesos selectivos de promoción interna para su cobertura por personas con discapacidad, a través del art. 4.1 del 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:

“Artículo 4 Porcentaje de reserva

1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo mínimo del 10 por ciento, y en ningún caso el total de las mismas, para su cobertura por las personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sin que en ningún caso el máximo llegue a absorber el global de la oferta de empleo público anual”.

Pues bien, para constatar el cumplimiento de esta obligación se desarrollaron por esta Institución las gestiones de información oportunas con la Consejería de la Presidencia en el contexto de la presente Actuación de oficio, habiéndose informado que la reserva de plazas para ser cubiertas por personas que acreditan una discapacidad igual o superior al 33% se viene aplicando sobre el global de plazas incluidas en las ofertas de empleo, en función tanto del régimen jurídico de personal (funcionario/laboral) como del sistema de acceso (libre o por promoción interna).

Ahora bien, para determinar con exactitud si el modelo de empleo público existente en la Administración de esta Comunidad se ajusta plenamente a lo exigido en la citada normativa, es necesario analizar el porcentaje concreto reservado para las personas



con discapacidad en los procesos de promoción interna y el número de ellas que accedieron a su puesto a través de estos sistemas.

Precisamente, uno de los indicadores establecidos para el seguimiento del cumplimiento de esa reserva, conforme a lo establecido en el ACUERDO 107/2024, de 14 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2024-2027, es el porcentaje concreto de plazas reservadas para la cobertura por personas con discapacidad del total de efectivos de la Administración (tanto de nuevo ingreso como de promoción interna).

No cabe duda que el conocimiento de datos estadísticos específicos sobre esta cuestión puede contribuir a la determinación de la posible existencia de casos de discriminación en la promoción de las personas con discapacidad dentro de la Administración autonómica y, con ello, a posibilitar la adopción de las medidas necesarias para asegurar la garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades en este ámbito del empleo público.

Así, siendo objetivo de la Comisión de seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, el velar por el acceso de estos ciudadanos a la promoción interna en los términos establecidos en el referido Decreto 24/2022, parece apropiado que en el seno de la misma se analice y se emitan los informes oportunos sobre el acceso real de las personas con discapacidad a los procesos de promoción interna de la Administración autonómica, con la finalidad de revisar los posibles casos de incumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, con discriminación indirecta, en los que no se hayan compatibilizado la discapacidad y la posibilidad de promoción interna en el empleo público autonómico.

Con esta finalidad, pues, se considera oportuno, 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, formular la siguiente **Resolución**:

PRIMERA: Se sugiere que en ejercicio de las funciones establecidas en el 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, se someta a la consideración de la Comisión de seguimiento para la Integración Laboral de las personas con discapacidad en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de sus organismos autónomos, adscrita a la Consejería de la Presidencia, el cumplimiento de la obligación de acceso a la promoción interna de las personas con discapacidad, con la finalidad de que se emita informe (recabando los datos estadísticos o la información necesaria del resto



de Consejerías) sobre la promoción de esta población dentro de la Administración autonómica.

SEGUNDA: Que en el caso de que se constaten posibles supuestos de discriminación indirecta de esta parte de la población en la promoción interna dentro el empleo público autonómico, se adopten las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en la función pública de la Comunidad de Castilla y León.

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 la Presidencia 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