



UNIVERSIDAD DE BURGOS
MAGFCO. Y EXCMO. SR. RECTOR

Expediente: ACTUACIÓN DE OFICIO 1636/2023

Asunto: Empleo público / Procedimientos de promoción interna / Reserva de plazas para personas con discapacidad

Excmo. Sr. Rector:

De nuevo nos dirigimos a V.E. en relación con el expediente de oficio tramitado en esta Institución con el número y asunto arriba indicados.

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), ha supuesto un considerable avance para garantizar a las personas con discapacidad su derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación como personal de las administraciones públicas, entre las que se incluyen a estos efectos las Universidades españolas.

En concreto, en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se impulsó el establecimiento de medidas positivas para promover la igualdad de oportunidades, suprimiendo los inconvenientes que obstaculizan la presencia de las personas con discapacidad en todas las organizaciones y entidades sociales, educativas, laborales y culturales, siendo una de las medidas propuestas la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. A través de esta medida de acción positiva, la ley pretende facilitar que, tanto en empresas públicas como privadas, al menos el 2% de los trabajadores sean trabajadores con discapacidad (artículo 42).

En coherencia con la citada norma, el 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), incluyó en su artículo 59.1 dos instrucciones significativas para conseguir que el 2% de los efectivos totales de cada administración pública sean personas con discapacidad. Se dispuso, así, que en cada Oferta de Empleo Público (OEP) se reservara un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superasen los procesos selectivos y acreditaran su



discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Y que de este porcentaje, al menos el 2% se reserve para personas que acrediten discapacidad intelectual y el restante 5% para personas con cualquier otro tipo de discapacidad. De esta manera, quedó consolidada la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad como una medida de acción positiva destinada a facilitar su inclusión real en el empleo público.

Ahora bien, a juicio de esta Defensoría, 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.

Marco normativo que va encaminado a hacer efectiva la plena integración e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, también en el ámbito universitario, proscribiendo cualquier tipo de discriminación y comprometiendo a las universidades a adoptar medidas de acción positiva para garantizar estos principios en dicho entorno.

En este plano legal, se desarrolló por esta Defensoría la presente Actuación de oficio con la finalidad de conocer la realidad del cumplimiento de las obligaciones que corresponden a las Universidades públicas de esta Comunidad en el concreto ámbito de los procedimientos de promoción interna para la protección de las personas con discapacidad.

Como resultado de esta intervención se ha podido constatar que en el caso concreto de esa Universidad no consta ninguna convocatoria o procedimiento de promoción interna con reserva de plazas para la población con discapacidad, de forma que se ha dado preferencia a la incorporación de personas con discapacidad al empleo público a través de las plazas de nuevo ingreso (personal docente e investigador; personal técnico, de gestión y administración y servicios; y personal investigador).

Esta discordancia entre las previsiones legales y su aplicación práctica respecto al acceso de personas con discapacidad a los puestos en la administración universitaria, hace necesaria una mayor implicación para poder pasar del derecho formal reconocido a estas personas a su efectividad real.

En este sentido, es preciso señalar que el Tribunal Supremo, en Sentencia de 5 de octubre de 2009, ha interpretado el artículo 70.3 del EBEP en el sentido apuntado por esta Institución, al declarar 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 públicas 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 de empleo público (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, 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.

Lo que requiere, en consecuencia, que en esa Universidad se realice el máximo esfuerzo para garantizar la igualdad de esta población tanto en el acceso al empleo público como en la promoción interna, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y de los principios, entre otros, de accesibilidad universal e igualdad de oportunidades.

Como señala el Tribunal Constitucional en su Sentencia 269/1994, de 3 de octubre, *«La discriminación, tal como es prohibida por el art. 14 de la Constitución, impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedoras 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 elenco 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».

Así, y sin perjuicio de resultar loable que esa institución universitaria cumpla con el cupo de reserva para personas con discapacidad en las plazas de nuevo ingreso, resulta 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**:

ÚNICA: Que se realice un esfuerzo mayor dirigido a adoptar en esa Universidad las medidas que procedan, en virtud de la autonomía universitaria, a fin de dar cumplimiento a la obligación del cupo de reserva para personas con discapacidad en los procesos de promoción interna, en los términos exigidos en la normativa de aplicación y en respeto a los principios de accesibilidad universal e igualdad de oportunidades.

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 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

NOTA IMPORTANTE: No será necesario que nos envíen su respuesta por correo postal si la registran al Procurador del Común (DIR3 I0000423, CIF Q9750006J) y tienen activados los avisos por correo electrónico (procurador@procuradordelcomun.es) o el envío de comunicaciones/notificaciones a la Dirección Electrónica Habilitada única (DEHú), o bien si la registran directamente en nuestra sede electrónica (pccyl.sedelectronica.es). Les solicitamos, por otra parte, que no la envíen al representante (persona que haya presentado este escrito en su sede electrónica).