



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

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

Expediente: 1080/2025

Asunto: Proceso selectivo para el ingreso en la categoría de personal subalterno de la Administración de Castilla y León / Ausencia de turno de reserva 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 tramitado en esta Institución con el número de referencia arriba indicado.

Como se recordará, en la queja que dio lugar a este expediente se exponía que en la Resolución de 7 de mayo de 2025, de la entonces Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, por la que se convocó proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la categoría profesional de Personal Subalterno de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, no se había previsto el acceso por el turno de discapacidad, suponiendo un incumplimiento de la normativa vigente y una discriminación hacia este sector de la población e, incluso, dentro del propio colectivo de discapacidad, ya que solamente se venían reservando por la Administración de la Comunidad para la referida categoría profesional plazas para personas con discapacidad intelectual. Circunstancia que, a juicio de la persona reclamante, suponía una distinción injustificada entre las propias personas con discapacidad en función del tipo padecido.

Admitida la queja a trámite, se remitió escrito de petición de información a la Consejería de la Presidencia, remitiéndose informe a esta Institución, del que, en síntesis, se deduce lo siguiente:

a) Que la reserva global de plazas para el acceso de personas con discapacidad, fijada en un mínimo del 10 por ciento del total de las plazas incluidas en cada Oferta de Empleo Público, se distribuye por cuerpos, escalas y categorías profesionales a través de las respectivas convocatorias de procesos selectivos, de manera que no necesariamente todas las convocatorias incorporan una reserva de plazas para personas con discapacidad.

b) Que en el supuesto concreto de la categoría profesional de Personal Subalterno, el Acuerdo 204/2022, de 15 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, aprobó una Oferta de Empleo Público de 15 plazas para el año 2022, y el Acuerdo 98/2023, de 7 de diciembre, aprobó otras 11 plazas para el año 2023.



c) Que mediante Resolución de 9 de abril de 2024, de la entonces Viceconsejería de Administraciones Públicas y Atención al Ciudadano, se convocó proceso selectivo, por el sistema de acceso libre, en plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual, por un número de 10 plazas correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2022.

d) Que mediante Resolución de 7 de mayo de 2025, de la misma Viceconsejería, se convocó proceso selectivo, por el sistema de acceso libre, en la categoría profesional de Personal Subalterno, por un número de 16 plazas (5 correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2022 y 11 a la de 2023), sin previsión de reserva alguna para personas con discapacidad.

e) Que, en consecuencia, del total de 26 plazas ofertadas y convocadas para la categoría profesional de Personal Subalterno correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2022 y 2023, 10 se reservaron para personas con discapacidad intelectual y las 16 restantes se convocaron íntegramente por el turno libre.

Es por ello que conviene comenzar recordando que el artículo 9.2 de la Constitución Española impone a los poderes públicos la obligación de *“promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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”*. A ello se añade el mandato específico del artículo 49, que impone la realización de una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física, sensorial y psíquica, prestándoles cuanta atención especializada requieran, y amparándoles especialmente para el disfrute de los derechos que el Título I de la Constitución otorga a todos los ciudadanos.

En el ámbito de las relaciones laborales, el acceso al empleo retribuido constituye no solo el principal medio de obtención de recursos económicos para la mayoría de la población, sino también uno de los cauces más importantes de realización personal y de inclusión social, por lo que 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, establece como finalidad de todas las políticas de empleo el aumento de las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de este colectivo, combatiendo activamente la discriminación y fomentando sus oportunidades de empleo y promoción profesional.

Así, la disposición adicional 19ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma para la Función Pública (en la redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio), estableció un cupo del 3 por ciento de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas por personas con discapacidad. El Real Decreto 2271/2004, de 3 de



diciembre, elevó dicho cupo a un mínimo del 5 por ciento, y la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, mantuvo este porcentaje hasta que la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo elevó al 7 por ciento, creando además, por primera vez con rango legal, una cuota específica para personas con discapacidad intelectual.

Esta reserva se mantiene hoy en el artículo 59.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a cuyo tenor:

«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 (...), 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.»

De este precepto se desprende que la reserva mínima no es una previsión facultativa, sino un auténtico mandato legal que se articula en dos componentes necesarios y complementarios: de un lado, un cupo específico, no inferior al 2 por ciento de las plazas ofertadas, destinado a personas que acrediten discapacidad intelectual; de otro, el resto del cupo reservado, destinado a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad (física, sensorial o mental distinta de la intelectual), sin que el cumplimiento de uno de estos componentes exima del cumplimiento del otro.

En este sentido, las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2024 (rec. 162/2024) y de 16 de julio de 2024 (rec. 1273/2024) han reforzado el carácter imperativo de esta reserva, subrayando su naturaleza de mandato legal vinculante y rechazando interpretaciones restrictivas que vacíen de contenido lo dispuesto en el citado artículo 59.1 del TREBEP.

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, el artículo 46 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, eleva el suelo mínimo estatal al establecer que se reservará, a las personas que acrediten la condición legal de discapacidad, un porcentaje no inferior al 10 por ciento de las vacantes de la oferta global de empleo público.

Este mandato ha sido desarrollado por 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



(actualmente vigente, tras la derogación del Decreto 83/2008, de 23 de diciembre), cuyo artículo 4 dispone:

«1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual (...) se reservará un cupo mínimo del 10 por ciento (...) para su cobertura por las personas con discapacidad (...).

2. Del cupo total de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad (...), al menos el 2 por ciento de las plazas ofertadas lo serán para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Del cupo total de plazas reservadas al acceso de personas con discapacidad (...), el 8 por ciento se destinará, una parte o el total, para las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, mediante su convocatoria por el sistema previsto en el artículo 6.»

A su vez, el propio Decreto distingue dos vías de acceso claramente diferenciadas. En concreto, el artículo 5 regula las convocatorias ordinarias con turno para personas con discapacidad: las plazas reservadas con carácter general a personas con discapacidad se incluyen dentro de las convocatorias ordinarias (o, en su caso, independientes), recibiendo un tratamiento diferenciado en cuanto a listas de admitidos, llamamientos y corrección de ejercicios respecto del turno libre, e integrándose finalmente en una relación única de aprobados. El artículo 6, por su parte, regula las convocatorias independientes, reservadas a personas con discapacidad intelectual y a personas en situación de “*especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo*”, categoría que el propio artículo 6.3 circunscribe a quienes padecen parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual reconocida (con un grado igual o superior al 33 por ciento), así como a las personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65 por ciento.

De la lectura conjunta de los artículos 4, 5 y 6 del referido Decreto 24/2022 resulta que el cupo mínimo del 10 por ciento debe articularse, cuando menos, en dos vías complementarias.

De un lado, la convocatoria independiente del artículo 6, a la que puede destinarse hasta un máximo del 8 por ciento del cupo reservado, dirigida a personas con discapacidad intelectual y a quienes se encuentren en situación de especiales dificultades; y, de otro, el turno general del artículo 5, articulado dentro de las convocatorias ordinarias, al que ha de corresponder el remanente del cupo no absorbido por la convocatoria independiente, constituyendo la única vía de acceso diferenciado prevista para las personas con discapacidad física, sensorial o de otro tipo que no alcancen el grado del 65 por ciento exigido para acogerse a la convocatoria del artículo 6.



Pues bien, de la información facilitada por la Administración autonómica resulta que de las 26 plazas ofertadas y convocadas para la categoría profesional de Personal Subalterno correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2022 y 2023, la totalidad de la reserva para personas con discapacidad (10 plazas) se canalizó en exclusiva a través de la convocatoria independiente del artículo 6 del Decreto 24/2022, destinada a personas que acrediten discapacidad intelectual, mientras que las 16 plazas restantes se convocaron íntegramente por el sistema de acceso libre, sin previsión de turno alguno para personas con discapacidad.

Esto es, en ninguna de las dos convocatorias sucesivas examinadas se activó el turno general para personas con discapacidad previsto en el artículo 5 del Decreto 24/2022, que constituye la única vía de acceso diferenciado abierta a quienes acreditan una discapacidad física o sensorial de grado inferior al 65 por ciento y no pueden, por tanto, concurrir por la convocatoria independiente del artículo 6.

El resultado de esta omisión es que, en la categoría profesional examinada, las personas con discapacidad intelectual (o en situación de especiales dificultades) contaron con una vía de acceso reservada en exclusiva, mientras que las personas con otros tipos de discapacidad no han dispuesto de ningún tratamiento diferenciado, debiendo concurrir en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes del turno libre.

Ahora bien, esta Defensoría no dispone de elementos que le permitan afirmar de manera concluyente que el diseño global de la Oferta de Empleo Público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para los ejercicios 2022 y 2023 resulte, en su conjunto, contrario al ordenamiento jurídico, pues cabría que el remanente del cupo mínimo del 10 por ciento no absorbido por la convocatoria de discapacidad intelectual se hubiera materializado en otros cuerpos, escalas o categorías profesionales de la misma Oferta.

Sin embargo, se aprecian elementos objetivos suficientes para considerar razonable la preocupación manifestada en la queja, dado que la información facilitada evidencia que, dentro de la concreta categoría profesional de Personal Subalterno, no se ha habilitado en ningún momento el turno general de discapacidad del artículo 5, resultando con ello que no se ha diferenciado el acceso de las personas con discapacidad física o sensorial de grado inferior al 65 por ciento respecto del turno libre, en dos convocatorias sucesivas.

Conviene recordar, en este sentido, que la finalidad de la reserva de plazas para personas con discapacidad, en su doble vertiente (intelectual y general), no es otra que garantizar la efectividad de los principios constitucionales de igualdad material y de integración de las personas con discapacidad, evitando además que se produzcan



situaciones de desigualdad dentro del propio colectivo de personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad que cada una padezca.

Es por todo ello por lo que nos vemos en la necesidad de formular, 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, la siguiente **Resolución:**

PRIMERA: Que en las convocatorias pendientes o futuras derivadas de la Oferta de Empleo Público correspondientes a la categoría profesional de Personal Subalterno (así como a cualesquiera otras categorías profesionales, cuerpos o escalas que se encuentren en similar situación) se revise y garantice la efectiva inclusión del turno general de personas con discapacidad previsto en el artículo 5 del Decreto 24/2022, de 16 de junio, con independencia y de manera adicional al cupo específico reservado a personas con discapacidad intelectual o en situación de especiales dificultades del artículo 6 del mismo Decreto, de forma que quede garantizado el acceso diferenciado de las personas con discapacidad física, sensorial o de otro tipo, de grado inferior al 65 por ciento, en los términos exigidos en la normativa vigente.

SEGUNDA: Que en el seno de la Comisión de Seguimiento para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad prevista en el artículo 15 del Decreto 24/2022, se verifique, en relación con cada Oferta de Empleo Público, la efectiva distribución del cupo mínimo de reserva entre el turno general del artículo 5 y la convocatoria independiente del artículo 6, evitando que la totalidad de la reserva correspondiente a una determinada categoría profesional se concentre en uno solo de dichos turnos con exclusión total del otro.

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