

Expte.

DI-1/2004-4

**Sr. ALCALDE-PRESIDENTE DEL  
AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD  
Plaza Joaquín Costa, 14  
50300 CALATAYUD  
ZARAGOZA**

### **I.- Antecedentes**

**Primero.-** Con fecha 2 de enero de 2004 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía alusión a que en el Ayuntamiento de Calatayud no trabaja ningún empleado que tenga reconocida discapacidad, no obstante existir más de 240 personas en su plantilla.

**Segundo.-** Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Ayuntamiento de Calatayud con la finalidad de recabar la información precisa sobre la cuestión planteada y, en especial, las previsiones existentes en relación con la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2004, teniendo en cuenta el mandato establecido por la Disposición Adicional Sexta de la Ley aragonesa de Ordenación de la Función Pública.

**Tercero.-** El Ayuntamiento de Calatayud contestó a la petición de información remitiendo con fecha 22 de octubre de 2004 el siguiente informe:

*Adjunto se remite certificación del acuerdo plenario de 24.11.03, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el ejercicio de 2004, en la*

*que, al margen de las 3 plazas de promoción interna, se prevén únicamente 5 plazas, una por cada puesto de trabajo vacante, a cubrir mediante personal laboral.*

**Cuarto.-** Una vez examinada la información remitida por el Ayuntamiento de Calatayud, se comprobó la necesidad de completar diversos aspectos de la misma a fin de poder llegar a una decisión sobre el fondo de la cuestión. Por ello, con fecha 17 de febrero de 2004 se remitió un nuevo escrito solicitando que se nos informara acerca de las previsiones existentes en dicho Ayuntamiento para hacer efectiva la obligación impuesta por la legislación de función pública de que el número de empleados con discapacidad alcance de forma progresiva el 2 por ciento de los efectivos totales de su plantilla (que en estos momentos supera las 240 personas).

**Quinto.-** El Ayuntamiento de Calatayud remitió con fecha 14 de mayo de 2004 un informe en el que se exponía lo siguiente:

*"... se pone de manifiesto que, entre las previsiones de este Ayuntamiento, se encuentra la de cumplir en sus propios términos la legislación de la función pública sobre inclusión en la plantilla de personas discapacitadas, lo cual, dentro de las posibilidades reales, se tendrá en cuenta en la confección de la plantilla anual.*

*Dicho lo cual, queremos dejar constancia del total apoyo que reciben del Ayuntamiento las asociaciones de minusválidos de Calatayud, materializado en cesiones gratuitas de suelo público para construcción de centros sociales, de naves industriales para fomento de empleo de discapacitados, concesiones servicios públicos (aparcamientos, kioscos, etc.), de ocupación de dominio público (puestos de venta de prensa), subvenciones, etc., actuaciones todas ellas que dan testimonio de la relevancia y preocupación que para el Ayuntamiento tiene este sector de población."*

**Sexto.-** Dado el tenor del escrito remitido por el Ayuntamiento de Calatayud, nuestra Institución resolvió con fecha 24 de mayo de 2004 archivar la queja presentada por entender que el problema se encontraba en vías de solución y así se le notificó al presentador de la queja y al Ayuntamiento.

**Séptimo.-** Con fecha 2 de diciembre de 2004 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito en el que el presentador de la queja exponía que el Ayuntamiento de Calatayud había celebrado con fecha 29 de noviembre de 2004 un Pleno Extraordinario en el que se había aprobado la Plantilla de Personal para 2005 sin haber establecido previsión alguna de plazas

específicas para personas con discapacidad.

A la vista de esta información se dirigió nuevo escrito al Ayuntamiento de Calatayud al objeto de recabar información acerca de los términos concretos en que se había aprobado la plantilla en relación con la cuestión planteada de acceso a empleos públicos de las personas con discapacidad, así como de las concretas previsiones existentes en relación con la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2005.

**Octavo.-** El Ayuntamiento de Calatayud remitió con fecha 9 de febrero de 2005 un informe en el que se exponía lo siguiente:

*De conformidad con lo interesado por el Justicia de Aragón ... sobre el grado de cumplimiento del mandato contenido en la legislación aragonesa sobre la función pública de que el número de empleados discapacitados alcance progresivamente el 2% de la plantilla, debemos poner de manifiesto las dificultades reales para llevarlo a cabo, dada la dispersión de puestos y el escaso número de plazas para cada puesto, tal y como se refleja en la oferta de empleo público para el presente año que se acompaña en certificación adjunta, por lo que recibiríamos gustosos las sugerencias que desde la Alta Institución se sirviera proponernos al respecto.*

La certificación que se adjunta al informe transcrito refleja la existencia de una Oferta de Empleo Público con 20 plazas (3 de personal funcionario y 17 de personal laboral), previéndose la posibilidad de incrementarla con vacantes que se produzcan por jubilaciones, renunciaciones, excedencias, u otras causas, con el límite del 10% de plazas adicionales.

## **II.- Consideraciones jurídicas**

**Primera.-** Como cuestión previa debemos señalar que, en este expediente, como ocurre en otros expedientes tramitados y que se tramitan en esta Institución, Concejales de los grupos municipales en la oposición acuden al Justicia formulando quejas por la actuación de los equipos de gobierno municipales. Nada tenemos que objetar en el plano de la estricta legalidad pues los Concejales se encuentran especialmente legitimados para acudir a la Institución tal y como establece el art. 12.1.c) de la Ley reguladora de 27 de junio de 1985 cuando reconoce que "*los miembros de las Corporaciones Locales podrán solicitar la intervención del Justicia en su ámbito territorial*".

Es evidente que quien accede al Justicia lo puede hacer con distintos motivos y con diferente finalidad; pero esto es algo que el Justicia no puede tener en cuenta ni cuando admite o rechaza una queja, ya que tiene que hacerlo de forma motivada y basándose en alguna de las causas previstas en el art. 15 de la Ley, ni a la hora de dictar su resolución final en la que valora exclusivamente si se ha cumplido o no la Ley.

Lo dicho anteriormente no es óbice para que consideremos que el foro adecuado para la labor de control a los equipos de gobierno se encuentra en los propios órganos municipales donde los Concejales pueden desarrollar su actividad política haciendo uso del abanico de derechos que la legislación les reconoce (intervención en debates, acceso a la información, formulación de propuestas...). Entendemos que en aquellos supuestos en los que estos derechos políticos de los Concejales se ven cuestionados se encuentra plenamente justificada la intervención del Justicia. Sin embargo, en el resto de los casos, en los que se persigue la defensa abstracta de la legalidad, sería deseable que la queja al Justicia se utilizase como un último recurso pues la misión fundamental del Justicia no es la defensa abstracta de la legalidad sino la defensa de los derechos de los ciudadanos.

**Segunda.-** La Ley aragonesa de Ordenación de la Función Pública, aplicable en el ámbito de la Administración Local aragonesa en los términos fijados en la Ley de Administración Local de Aragón, regula el acceso a empleos públicos de las personas con discapacidad, en su Disposición Adicional Sexta, conforme a la cual:

*"Los disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales serán admitidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, a las convocatorias de selección para el acceso a la Administración de la Comunidad Autónoma cuando acrediten la aptitud necesaria para el desempeño de la función.*

*En las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones de tiempo y medios que fueren precisas para su realización por los aspirantes minusválidos, y que no desvirtúen el contenido de la respectiva prueba ni impliquen reducción ni menoscabo del nivel de suficiencia exigible en la misma.*

*En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al tres por ciento del conjunto de las vacantes para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma siempre que aquellas superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.*

*Con el fin de asegurar la efectividad de lo previsto en la presente Disposición, el Decreto que apruebe la oferta anual de empleo público podrá establecer la convocatoria de turnos específicos, en determinadas Escalas y Clases de especialidad o categorías profesionales, para disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, fijándose el número de plazas y las condiciones de la convocatoria en el propio articulado del Decreto. Igualmente cabrá establecer un turno específico en los procesos de selección de personal funcionario interino y laboral eventual."*

Por tanto, junto a una previsión general de igualdad de oportunidades, para cuya efectividad se prevé la adaptación de tiempo y medios, la Ley aragonesa establece la obligación de reservar en las ofertas de empleo "... un cupo no interior al tres por ciento del conjunto de las vacantes para su cobertura por personas con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración".

Esta reserva establecida por la ley que acabamos de citar y, en un sentido similar, por la Disposición Adicional Decimonovena de la Ley 30/1984, para el ámbito de la Administración General del Estado, ha venido planteando una serie de problemas prácticos que han sido puestos de manifiesto muy acertadamente en la Exposición de Motivos de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre sobre empleo público de discapacitados:

*"El acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las distintas Administraciones públicas sigue ofreciendo un panorama desalentador.*

*Aunque existe un mandato legal explícito y muy claro en la Ley de la Función Pública la realidad es el lamentable incumplimiento del mismo.*

*Según datos facilitados por el Gobierno, como respuesta a una pregunta realizada por el Grupo Parlamentario Socialista, en los años 2000 y 2001 se estima que el número de personas con discapacidad que llegaron a aprobar en las distintas convocatorias para funcionarios de la Administración General del Estado oscilaban en torno al 0,2 %. El Estado convocó un total de 94 plazas para personas con discapacidad en esos ejercicios, pero únicamente se cubrieron 10 plazas por personas con un 33 % o más de minusvalía. Desde el Ejecutivo se indica que el número de aspirantes discapacitados es muy reducido, a pesar de que en el año 2000 se presentaron 129 personas con un 33 % o más de minusvalía para 44 plazas ofertadas.*

*En suma, las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.*

*Se sabe, por la larga experiencia de la aplicación de la disposición adicional decimonovena de la Ley 23/1988, de 28 de julio (En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 3 % de las vacantes para ser cubierta entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 %, de modo que progresivamente se alcance el 2 % de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente), que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al 2 % de los efectivos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga.*

*La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, obliga a que nuestra legislación prohíba la discriminación en el empleo por varios motivos, entre los que se incluye la discapacidad, promueva medidas positivas de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación, incluida la integrada en la Administración pública. Sigue haciéndose necesario garantizar la realización del objetivo de alcanzar el dos por ciento de sus efectivos elevándose el cupo de plazas ofertadas por la constatación de la insuficiencia del cupo actual y el bajo número de plazas que se vienen convocando, tal como ha sido ya propuesto en muchos países de nuestro entorno, así como en los distintos informes que al respecto han sido elaborados por el CERMI, el Real Patronato, el Defensor del Pueblo y el propio dictamen del Consejo de Estado al proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública que se tramitó en la pasada legislatura."*

Dentro del objetivo de derribar las barreras prácticas existentes y conseguir alcanzar el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración desempeñados por personas con discapacidad igual o superior al 33%, las Administraciones Públicas están siguiendo dos caminos, la ampliación del porcentaje de reserva (así en la Administración del Estado la obligación de reserva llega al 5%, de acuerdo con la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, cuya Exposición de Motivos acabamos de citar), y la posibilidad de establecer convocatorias de turnos específicos en concretas escalas o categorías profesionales y con la posibilidad de determinar los perfiles de discapacidad para cada tipo de puesto de trabajo, en función de sus características. A esto se añade la posibilidad de actuar de igual forma en los procesos de selección de personal interino o temporal. Este segundo camino lo ha asumido la Comunidad Autónoma de Aragón desde la modificación introducida en la Ley de

Ordenación de la Función Pública por la Ley aragonesa 26/2001, de 28 de diciembre, de medidas tributarias y administrativas y ha sido acogido también por la Administración General del Estado en su ámbito específico, a partir de la aprobación del 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.

Por tanto, el sistema actualmente existente se define por una gran flexibilidad en los medios empleados con el fin de conseguir el objetivo del 2 por ciento, tantos años después de haber sido formulado legislativamente.

**Tercera.-** La oferta de empleo público del Ayuntamiento de Calatayud incluye 20 plazas ampliables a 22. Es un número considerable si se tiene en cuenta que la plantilla municipal está en torno a los 240 empleados, por lo que se oferta prácticamente el 9% de las plazas de la plantilla, circunstancia que no es habitual. Aunque el tres por ciento de las plazas de la oferta no alcanza a 1 (sería 0,6), la previsión de que este porcentaje sea el mínimo y el hecho de que en los años anteriores no se haya realizado la reserva hace muy recomendable que el Ayuntamiento reserve al menos una de las plazas para ser convocada en turno específico para discapacitados.

No sabemos si todas las plazas de la oferta han sido ya convocadas, lo que dificultaría nuestra Sugerencia. En el caso de que alguna de ellas esté pendiente de convocatoria (incluyendo las posibles dos plazas de ampliación de la oferta, si se generan de modo efectivo por jubilaciones, etc), el Ayuntamiento de Calatayud debería evaluar su perfil profesional y contenido y considerar la oportunidad de reservarla para su cobertura por turno específico de discapacitados.

### **III.- Resolución**

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, considero conveniente formular la siguiente Resolución:

**Sugerir** al Ayuntamiento de Calatayud que evalúe el perfil profesional y contenido de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para 2005 que aún no han sido objeto de convocatoria, y considere la oportunidad de reservar, en su caso, al menos una de ellas para su cobertura por turno específico de discapacitados.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comuniquen si acepta o no la Sugerencia que le he formulado, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

**5 de abril de 2005**

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

**FERNANDO GARCÍA VICENTE**