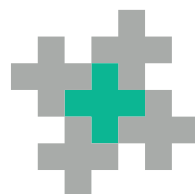


Análisis jurídico del cupo de reserva para  
el acceso a la función pública y reducción  
de la temporabilidad para personas con  
discapacidad física y/o orgánica  
Vías de impugnación



**COCEMFE**  
Confederación Española de Personas  
con Discapacidad Física y Orgánica



Fundación  
Pro Bono  
España



# ANÁLISIS JURÍDICO DEL CUPO DE RESERVA PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA Y REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O ORGÁNICA

## VÍAS DE IMPUGNACIÓN

### Fundación Probono España

con la colaboración de:

Ramón y Cajal Abogados

White And Case LLP

Universidad Villanueva. Clínica Jurídica

Publicación de COCEMFE: 19 de marzo de 2024

#### Edita:

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)  
C/Luis Cabrera, 63, 28002 Madrid  
T. +34 91 744 36 00  
[cocemfe@cocemfe.es](mailto:cocemfe@cocemfe.es) - [www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)

Área Económica de Personas y Servicios Generales  
[juridico@cocemfe.es](mailto:juridico@cocemfe.es)

Área de Desarrollo Educativo y Profesional  
[empleo@cocemfe.es](mailto:empleo@cocemfe.es)

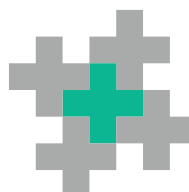
Tras haber recibido durante el año 2023 numerosas consultas relacionadas con el respeto de los cupos de reserva en las convocatorias de empleo público y, sobre todo, relativas a los procesos de estabilización del personal temporal, COCEMFE realizó una petición de asesoramiento a Fundación Probono España.

Este informe es el resultado de una donación realizada por su parte, con la colaboración de **Ramón y Cajal Abogados**, **White and Case LLP** y la **Universidad Villanueva, Clínica Jurídica**.

Desde COCEMFE agradecemos a la **Fundación Probono España** y a las entidades colaboradoras que han participado en la elaboración de este informe su compromiso y apoyo en la protección de los derechos de las personas con discapacidad.



**COCEMFE**  
Confederación Española de Personas  
con Discapacidad Física y Orgánica



Fundación  
Pro Bono  
España





## → ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>I</b>	<b><u>TABLA DE DEFINICIONES Y ABREVIATURAS</u></b>	05
<b>II</b>	<b><u>OBJETIVO</u></b>	06
<b>III</b>	<b><u>DISCAPACIDAD, EMPLEO Y FUNCIÓN PÚBLICA EN EL DERECHO INTERNACIONAL, EUROPEO Y COMPARADO</u></b>	07
3.1	<u>Discapacidad y empleo público en el ámbito internacional</u>	09
3.2	<u>Discapacidad y empleo público en el ámbito europeo</u>	11
3.3	<u>Discapacidad y empleo público en la Unión Europea</u>	12
3.4	<u>Discapacidad y empleo público en el derecho comparado europeo</u>	13
	a. <u>Portugal</u>	14
	b. <u>Alemania</u>	14
	c. <u>Francia</u>	15
<b>IV</b>	<b><u>DISCAPACIDAD, EMPLEO Y FUNCIÓN PÚBLICA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL</u></b>	16
4.1	<u>Discapacidad y empleo público en el ordenamiento estatal</u>	17
	a. <u>Constitución española de 6 de diciembre de 1978</u>	17
	b. <u>Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social</u>	18
	c. <u>Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público</u>	19
	d. <u>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</u>	20
	e. <u>Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público</u>	21
4.2	<u>Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo</u>	22
	a. <u>Sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre</u>	22
	b. <u>Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2012 (Rec. 6860/2010)</u>	22
	c. <u>Sentencia del Tribunal Supremo 479/2015, de 16 de febrero</u>	23
	d. <u>Sentencia del Tribunal Supremo 1395/2019, de 23 de abril</u>	23
	e. <u>Sentencia del Tribunal Supremo 354/2024, de 1 de febrero</u>	23
4.3	<u>Normativa de referencia en las comunidades autónomas españolas</u>	24
<b>V</b>	<b><u>PROBLEMÁTICA DETECTADA</u></b>	39
5.1	<u>La discordancia entre los porcentajes de reserva del EBEP y del Real Decreto 2271/2004</u>	40
5.2	<u>La delimitación de los tipos de convocatoria en que el porcentaje de reserva ha de cumplirse</u>	40
5.3	<u>Las vías de recurso existentes cuando la Administración Pública no cumpla la obligación de reserva de plazas</u>	41
<b>VI</b>	<b><u>CONCLUSIONES</u></b>	43
<b>VII</b>	<b><u>APÉNDICE 1: CONVOCATORIAS ESTATALES Y AUTONÓMICAS DE EMPLEO PÚBLICO - AÑO 2022</u></b>	46

## I TABLA DE DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

<b>CE</b>	Constitución Española
<b>CEDH</b>	Convenio Europeo de Derechos Humanos
<b>CDFUE</b>	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
<b>CNYDPD</b>	Convención de Nueva York sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
<b>CSE</b>	Carta Social Europea
<b>Directiva 2000/78/CE</b>	Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
<b>EBEP</b>	Estatuto Básico del Empleado Público (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)
<b>Grupo</b>	Aquellas personas a las que se le ha reconocido oficialmente un grado de discapacidad igual o superior al 33%
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>UE</b>	Unión Europea

## II Objetivo

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación

El objeto del presente informe es analizar el marco normativo que disciplina el acceso de las personas con discapacidad a la función pública, con el objetivo de proporcionar a la confederación COCEMFE y a otros posibles interesados una caracterización general del derecho de acceso a la función pública de las personas que presentan algún grado de discapacidad física u orgánica.

Según trasladó COCEMFE en su petición de asesoramiento, en los últimos meses había recibido numerosas consultas relacionadas con el respeto de los cupos de reserva en las convocatorias de empleo público y, sobre todo, relativas a los procesos de estabilización del personal temporal.

El presente documento persigue **identificar el marco normativo que establece y regula la aplicación de los cupos de reserva de plazas a personas con discapacidad** en los distintos procedimientos selectivos y ofrecer una serie de argumentos y protocolos que poder seguir en aquellos supuestos en los que COCEMFE u otros posibles interesados consideren que las Administraciones Públicas no están cumpliendo con los cupos establecidos en las distintas leyes reguladoras del acceso a la función pública, para las personas con discapacidad.

En concreto, el informe se estructura de la siguiente manera:



Con la mencionada estructura se pretende ofrecer al lector una perspectiva general de las diversas normas jurídicas, internacionales y nacionales, que regulan los cupos de reserva en el acceso a la función pública, de manera que, por un lado, ello posibilite tener constancia de las alternativas existentes en los países de nuestro entorno y, por otro lado, permita a cualquier interesado tener un criterio claro sobre las normas que concretamente rigen en el ordenamiento jurídico español.



# Discapacidad, empleo y función pública en el derecho internacional, europeo y comparado

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación



El derecho internacional sobre derechos humanos, las normas internacionales del trabajo de la OIT y la regulación europea imponen a sus Estados contratantes adoptar las medidas necesarias -con los recursos disponibles-, para garantizar que las personas con discapacidad gocen del derecho a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral (en adelante nos referiremos también como “Grupo”).

Para ello, como veremos en las secciones siguientes, es necesario que los países adopten una estrategia a nivel nacional cuyas políticas permitan lograr los objetivos pactados, independientemente de la situación económica del país.

En este capítulo se realiza un análisis del marco regulatorio internacional y europeo, así como una comparación de la actual legislación en otros países europeos como son Portugal, Alemania y Francia.

### 3.1. Discapacidad y empleo público en el ámbito internacional

La regulación sobre las personas con discapacidad y el empleo público en el ámbito internacional resulta esencial para conocer la protección que los Estados contratantes de distintas convenciones, otorgan a las personas con discapacidad, no sólo con el objetivo de lanzar un mensaje público con resultados positivos en el plano internacional sino con unos fines prácticos en cumplimiento de sus obligaciones.

El tratado más importante en materia de discapacidad es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que fue desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) -("CNYDPD")- y aprobado el 13 de diciembre de 2006 en Nueva York por la Asamblea General. Posteriormente, el 21 de abril de 2008 fue ratificado por España.

La CNYDPD surge con motivo de proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, así como promover el respeto a la dignidad inherente a las personas y reconocer el deber de los Estados de salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo.

En particular, el artículo 3 CNYDPD recoge los principios generales, entre los cuales destaca el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades. También, el artículo 27 CNYDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y establece que los Estados contratantes deben promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo adoptando las medidas pertinentes y adecuadas para dicho objetivo, incluida la promulgación de una legislación. En concreto, el artículo 27 CNYDPD prevé las siguientes medidas:

→ Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; [...]

→ Emplear a personas con discapacidad en el sector público; [...]

→ Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto

Además de los principios y medidas que propone la CNYDPD para impulsar la promulgación de un marco regulatorio justo sobre el trabajo y las personas con discapacidad, las directrices de 2014 de la OIT proponen una serie de recomendaciones y explicaciones destinadas a favorecer que los órganos y autoridades competentes elaboren de la forma más adecuada y efectiva posible leyes nacionales o federales que incentiven la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres con discapacidad en el mercado laboral. Como reconoce la OIT, “probablemente, los sistemas de cuotas constituyen la acción positiva más conocida, común y frecuente para promover la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo”<sup>1</sup>. Estos sistemas de cuotas deben adaptarse a las condiciones económicas y políticas del país.

La OIT diferencia tres sistemas de **cuotas de reserva**<sup>2</sup>:

El primer sistema de cuotas impone una **cuota obligatoria acompañada de tasas**, en el cual se fija una cuota a todos los empleadores a los que se les aplique y en caso de que no la respeten, se prevé la obligación de abonar una tasa

El segundo sistema es un sistema de **cuotas obligatorias sin sanción efectiva**, según el cual los empleadores están obligados por ley a contratar a un porcentaje de personas con discapacidad, pero sin que una sanción efectiva la respalde

Por último, se establece una **cuota no obligatoria basada en una recomendación**. Los empleadores no están obligados por ley a emplear a un determinado porcentaje de trabajadores discapacitados, pero se recomienda que lo hagan. Por consiguiente, la aplicación de la medida es voluntaria y no se prevén sanciones en caso de incumplimiento por parte de los empleadores. Es el caso de los Países Bajos

Resulta esclarecedor conocer que el legislador cuenta con una serie de recursos a su alcance como imponer ciertas penas a aquellos que no cumplan con los límites establecidos en la ley respecto al cupo de reserva. En España, el legislador no ofrece estas garantías cuando el empleador es la propia Administración Pública y se centra en penalizar a aquellos empleadores que no cumplen la normativa en el sector privado<sup>3</sup>. Sin embargo, como veremos en la sección V *infra*, existen determinadas **vías de impugnación** a disposición de COCEMFE y otros interesados cuando la Administración incumpla con su obligación de garantizar el cupo de reserva legal establecido.

(1) Directrices de 2014, OIT, p. 45.

(2) Directrices de 2014, OIT, pp. 46-52.

(3) RDL 5/2000, Art.2 (Sujetos responsables de la infracción), 15.2 y 15.3 (Infracciones graves), 39.2 (Criterio de graduación de sanciones), 40.1(b) (Cuantía de la sanción). Además de la sanción económica correspondiente, la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas (RDL 3/2011, Art. 60(d) y Ley 9/2017, Art. 71(d)).

### 3.2. Discapacidad y empleo público en el ámbito internacional

En el año 2016, el Consejo de Europa aprobó la Estrategia en materia de Discapacidad para los años 2017 a 2023, “Derechos Humanos: una realidad para todos”<sup>4</sup>, que destaca la relevancia del acceso al empleo en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. Esta estrategia pretende incentivar los mecanismos y el marco legal actual del que Europa ya dispone para la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el contexto laboral, a través de herramientas como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y la Carta Social Europea.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos -suscrito en Roma en 1950 (“CEDH”)- es la norma más importante en Europa en materia de derechos humanos. Sin embargo, no establece ninguna provisión que mencione los derechos de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo.

Debemos acudir al artículo 14 del mencionado Convenio<sup>5</sup> relativo al principio de no discriminación y a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (“TEDH”) para conocer las garantías de las que las personas con discapacidad disponen. En concreto, el TEDH ha señalado que la lista de posibles supuestos de discriminación del artículo 14 CEDH no es exhaustiva y tiene carácter abierto, lo cual permite incluir a las personas con discapacidad en la prohibición de discriminación recogida en el Convenio<sup>6</sup>.

En cuanto a la Carta Social Europea (“CSE”), en su artículo 15.2 regula el derecho de las personas “minusválidas” a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad en el ámbito laboral:

“Para garantizar a las personas minusválidas, con independencia de su edad y de la naturaleza y el origen de su minusvalía, el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las Partes se comprometen, en particular: [...] 2. a **promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas minusválidas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los “minusválidos/as”** o, cuando ello no sea posible por razón de la minusvalía, mediante el **establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad**. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo”.

(4) Estrategia en materia de Discapacidad para los años 2017-2023 “Derechos Humanos: una realidad para todos”. Disponible en <https://rm.coe.int/16806fe7d4>. Salvo que se indique lo contrario, todas las páginas web citadas en este informe fueron consultadas por última vez el 18 de julio de 2023.

(5) Artículo 14 CEDH: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.”

(6) Council of Europe, *Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention* (31 de Agosto de 2022), p. 15. Disponible en [www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide\\_Art\\_14\\_Art\\_1\\_Protocol\\_12\\_ENG](http://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_ENG). Para suplir las deficiencias del artículo 14 CEDH se promulgó en el año 2000 el Protocolo Adicional n° 12 dedicado específicamente a la no discriminación, aunque tampoco hace ninguna referencia expresa a las personas con discapacidad.

El compromiso de los Estados parte es crucial para promover políticas y medidas de apoyo en la colocación y acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. Si bien España es parte de estas convenciones, como veremos en las secciones IV y V, el marco normativo nacional es aún precario y contiene fallas que dan lugar a la desprotección de aquellos sujetos a los que pretende otorgar determinadas garantías.

### 3.3. Discapacidad y empleo público en la Unión Europea

La normativa de la UE establece la obligación de los Estados miembros de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de discapacidad en el acceso al empleo público y privado, incluyendo medidas para promover la igualdad de oportunidades, hacer ajustes razonables y fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En el marco de la UE es preciso tener en cuenta una serie de tratados y directivas como son:

- i) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- ii) La Directiva 2000/78/CE de igualdad en el empleo

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (“CDFUE”) es vinculante a todos los países de la UE desde el 1 de diciembre de 2009 tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. El artículo 15 CDFUE reconoce el derecho de toda persona a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada. Además, establece que “todo ciudadano de la Unión tiene la libertad de buscar un empleo, de trabajar, de establecerse o de prestar servicios en cualquier Estado miembro”. Incluso, va más allá en su artículo 26 CDFUE, el cual dispone que “la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.

De la misma manera, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en adelante, “Directiva 2000/78/CE”), regula una serie de medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para las personas con discapacidad. En su artículo 1 dedicado al objeto de la Directiva, expone la necesidad de “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

Por otro lado, también busca garantizar el principio de igualdad realizando “ajustes razonables” para que las personas con discapacidad puedan efectuar sus labores y progresar profesionalmente. El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE sostiene que “los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

El artículo 7 de la Directiva 2000/78/CE regula la “acción positiva y medidas específicas” para asegurar y garantizar la igualdad de trato en el ámbito profesional así como incentivar la inserción laboral:



1. “Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1”



2. “Por lo que respecta a las **personas con discapacidad**, el principio de **igualdad de trato no constituirá un obstáculo** al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral”

Además, la UE ha recogido un conjunto de principios (soft law) que conforman los *European Pillars of Social Rights*<sup>7</sup>, entre los que destacan el pilar número 3 sobre la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad y pilar número 17 respecto a la inclusión de personas con discapacidad también en entornos laborales. El 3 de marzo de 2021, la Comisión Europea presentó la Estrategia para Personas con Discapacidad 2021-2030<sup>8</sup>. La estrategia desarrolla ocho áreas de intervención que luego articula con subáreas específicas con el objetivo luchar por la igualdad efectiva y la inclusión de las personas con discapacidad en procesos de selección, contratación, empleo y mantenimiento.

Visto lo anterior, es indudable que la normativa de la UE proporciona garantías adicionales a las personas con discapacidad en los Estados miembros. De hecho, disponemos de jurisprudencia del TJEU respecto al cumplimiento de medidas que favorezcan la implementación de “ajustes razonables” para que las personas con discapacidad puedan continuar sus labores y progresar en el empleo<sup>9</sup>, sin embargo, llama la atención que el TJEU no se ha pronunciado aún en relación con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

### 3.4. Discapacidad y empleo público en el derecho comparado europeo

El marco normativo internacional y europeo han intentado abordar de forma general las garantías que los Estados deben otorgar a las personas con discapacidad mediante la promulgación de leyes que pretendan alcanzar la igualdad y promover el principio de no discriminación. El presente epígrafe describe el cumplimiento de estas obligaciones por parte de tres Estados miembros, Portugal, Alemania y Francia, a través del establecimiento de una cuota legal de reserva prevista en sus ordenamientos jurídicos.

(7) Vid. The European Pillar of Social Rights in 20 principles (europa.eu).

(8) Vid. Union of Equality: European Commission presents Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030 -Employment, Social Affairs & Inclusion- European Commission (europa.eu).

(9) Sentencia 9 de marzo de 2017, Petya Milkova, C-406/15, ECLI:EU:C:2017:198, apartados 4, 55-60.

## a. PORTUGAL

En Portugal, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la Administración Pública viene determinada en la Ley n° 38/2004, de 18 de agosto (Ley 38/2004), que define las bases generales del régimen jurídico de la prevención, habilitación, rehabilitación y participación de la persona con discapacidad. Dicha cuota viene establecida en el artículo 28 de la Ley 38/2004 que establece que una cuota mínima de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad del 5% en la Administración Pública<sup>10</sup>.

En el caso de la Administración Pública, pueden beneficiarse del sistema de cuotas las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 60%, que pueden ejercer la actividad para la que están aplicando, siempre que, en el caso de presentar limitaciones funcionales para el desarrollo de la actividad, se pueda adaptar el puesto y lugar de trabajos o se le ofrezca ayuda técnica.

Los concursos para cubrir vacantes en la administración pública en Portugal deben mencionar en su convocatoria el número de puestos a cubrir por personas con discapacidades. Se exceptúan de la aplicación de la cuota de reserva los concursos de ingreso en la policía y servicios de seguridad, y en el cuerpo de guardias de prisiones.

## b. ALEMANIA

Según la legislación alemana, se podrá sancionar (*eine Sanktion verhängen*) a las empresas que excluyan de la contratación de personal a aquellas personas que presenten discapacidad mental, visual, intelectual o física. Por otro lado, la normativa alemana protege a las personas con discapacidad de una posible exclusión de la vida diaria y de cualquier actividad.

El artículo 154 del Libro Noveno del Código Social alemán (*Sozialgesetzbuch*) regula la obligación de los empleadores de emplear personas con discapacidad grave:

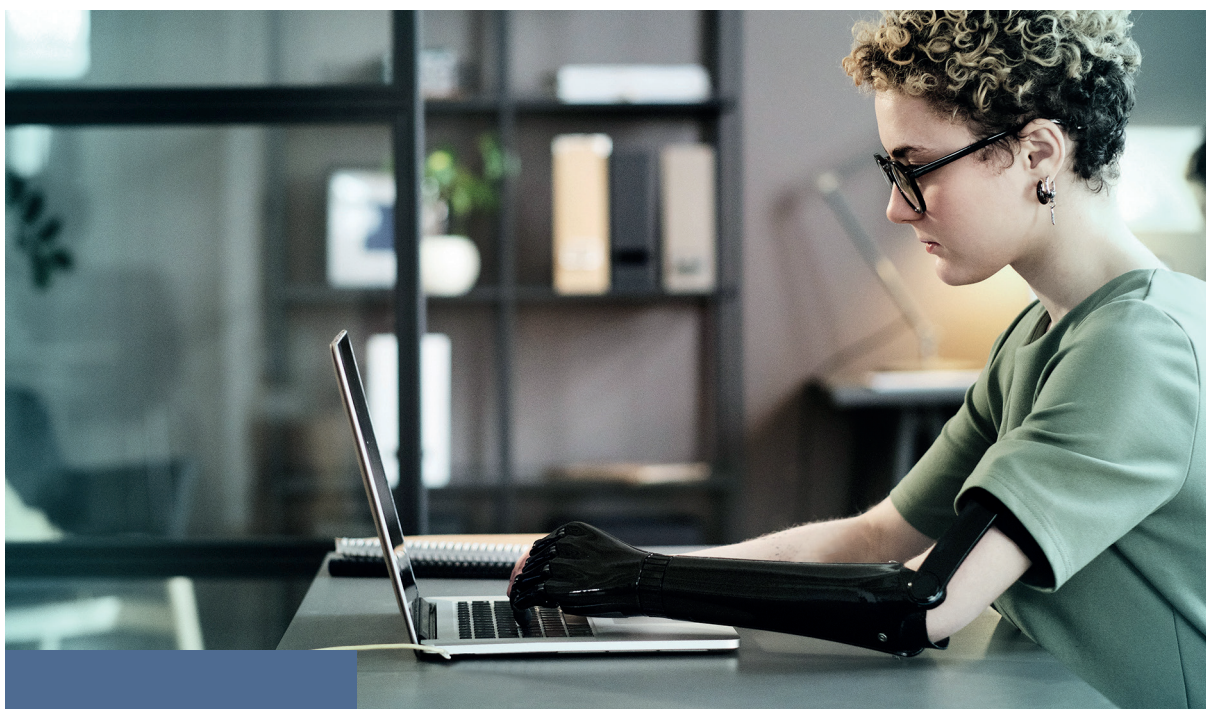
“(1) Los empleadores privados y públicos (empleadores) con un promedio anual de al menos 20 puestos de trabajo por mes en el sentido de la Sección 156 deben emplear personas con discapacidades graves en al menos el 5 por ciento de los puestos de trabajo. Las mujeres gravemente discapacitadas deben recibir una consideración especial. A diferencia de la oración 1, los empleadores con un promedio anual de menos de 40 trabajadores por mes deben contratar a una persona con discapacidad severa, los empleadores con un promedio anual de menos de 60 trabajos por mes, dos personas con discapacidad severa”.

(10) Artículo 28 Ley n° 38/2004: “

- 1- Las empresas deben, teniendo en cuenta su tamaño, contratar a personas con discapacidad, mediante contrato de trabajo o de servicios, en un número de hasta el 2% del número total de trabajadores.
- 2- Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable a otros empresarios en los términos que se reglamenten.
- 3- La Administración Pública debe contratar a personas con discapacidad en un porcentaje igual o superior al 5%.”

### c. FRANCIA

Los empresarios del sector privado y los establecimientos públicos industriales y comerciales con una plantilla de 20 o más trabajadores, tienen la obligación de emplear un 6% de personas discapacitadas conforme al artículo L5212-2 del Código de Trabajo francés<sup>11</sup>. En las empresas con varios centros de trabajo, esta obligación de empleo se aplica en cada centro de trabajo.



- (11) Artículo L5212-2 del *Code du Travail*: “Cualquier empleador emplea a los beneficiarios de la obligación laboral mencionada en el artículo L. 5212-13 en la proporción mínima del 6% de la fuerza de trabajo total de sus empleados.

Esta tasa se revisa cada cinco años, con referencia a la participación de los beneficiarios de la obligación laboral en la población activa y su situación con respecto al mercado de trabajo, previa consulta al consejo mencionado en el artículo L. 146.-1 de la acción social. y código de familia.”

También, véase el artículo L5212-13.1 del *Code du Travail*: “1. Pueden beneficiarse de la obligación laboral establecida por el artículo L. 5212-2:

- 1º Trabajadores reconocidos como inválidos por la Comisión para los Derechos y la Autonomía de los Minusválidos a que se refiere el artículo L. 146-9 del Código de la Acción Social y de la Familia.
- 2º Cualquier empresa que entra en el ámbito de aplicación del artículo L.5212-1 y siguiente, sobre la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados, ya sea en el momento de su creación, ya sea debido al aumento de sus plantillas, dispone de un plazo de tres años a partir de esa fecha para cumplir la obligación.

El empresario puede liberarse parcialmente de la obligación de empleo acogiendo personas discapacitadas para realizar prácticas, con el límite del 2% del efectivo total de trabajadores de la empresa.”

# IV

## Discapacidad, empleo y función pública en el ordenamiento jurídico español

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación



#### 4.1. Discapacidad y empleo público en el ordenamiento estatal

A nivel estatal, es necesario destacar las siguientes normas:

- a. La Constitución española de 6 de diciembre de 1978.
- b. 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.
- c. La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d. 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.
- e. Y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

##### a. Constitución Española de 6 de diciembre de 1978

La Constitución Española consagra en su artículo 14 un principio general de igualdad al establecer que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por su parte, el artículo 23 CE establece adicionalmente el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad:

1. “Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal”

2. “Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”

Asimismo, el artículo 49 CE (tras la reforma de febrero de 2024) establece como principio rector la obligación de los poderes públicos de desarrollar y promover políticas de integración de los “disminuidos” físicos, sensoriales y psíquicos:

1. “Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio”

2. “Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad”

Por último, el artículo 9 recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y libertades que la Constitución Española reconoce a todos los ciudadanos:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra 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”

#### **b. Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**

En segundo lugar, debemos hacer referencia al 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, cuyo objeto es promover la plena igualdad, libertad y dignidad de las personas con discapacidad.

El artículo 4 de la citada norma define a las personas con discapacidad como aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Además, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

En lo que aquí interesa, es el artículo 42 el que recoge la obligación de las empresas, públicas y privadas, de garantizar cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

1. “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. [...]”

2. “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”

El desarrollo de dicho precepto en el ámbito de la función pública se recoge en 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.

### **c. Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

De acuerdo con lo dispuesto en 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), actualmente el porcentaje mínimo de plazas de empleo público reservadas para personas con discapacidad es el siete por ciento (7%) del total de plazas ofertadas, y al menos el dos por ciento (2%) de las plazas deberán ser para personas con discapacidad intelectual.

En relación con las personas con discapacidad, el artículo 59 del EBEP establece:

1. “En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento (7%) 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 (2%) de los efectivos totales en cada Administración Pública

La reserva del mínimo del siete por ciento (7%) se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento (2%) 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”

2. “Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”

El EBEP regula el cupo de reserva para personas con discapacidad como un mínimo, de forma que podría ser mejorado tanto por la legislación autonómica como por la voluntad de la Administración pública actuante.



**d. 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**

También debemos hacer referencia al 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 y que tiene por objeto regular el derecho de acceso a la función pública de las personas con discapacidad de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.

Este Real Decreto contempla en su artículo 2 la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de “minusvalía” sea igual o superior al 33%. Asimismo, la norma también contempla la adaptación de tiempo y medios de realización de las pruebas para asegurar las condiciones de igualdad, la posibilidad de alterar el orden de prelación para la elección de plazas (en determinados supuestos) y la adaptación del puesto adjudicado, entre otras.

En relación con la posible alteración del orden de prelación, el artículo 9 precisa que:

“Una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. El órgano convocante decidirá dicha alteración cuando se encuentre debidamente justificado, y deberá limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada”

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente y el Ministerio de Administraciones Públicas determinará el tipo de convocatoria.

Será el propio Ministerio de Administraciones Públicas, el encargado de realizar la distribución de la reserva de plazas dando preferencia a las personas con discapacidad que opositen para ocupar una plaza de la función pública que sea altamente compatible el cargo que puede realizar una persona con “minusvalía”. Por otro lado, si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzarán la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento (5%) de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 por ciento.

La norma también contempla reglas análogas para los procedimientos de promoción interna (artículo 5) y para las convocatorias de personal temporal (artículo 6):

#### Artículo 5. Reserva de plazas en promoción interna

1. “Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna a cuerpos, escalas o categorías de la Administración General del Estado que se encuentren previstas en el real decreto por el que se aprueba la oferta de empleo público deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de “minusvalía” sea igual o superior al 33 por ciento”
2. “El Ministerio de Administraciones Públicas distribuirá este cupo entre los distintos cuerpos, escalas o categorías, y deberá reflejar esta reserva en las convocatorias. Las plazas reservadas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna. Será de aplicación lo establecido en el artículo 3”

#### Artículo 6. Reserva de plazas en las convocatorias de personal temporal

1. “Las convocatorias para cubrir las plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento (5%) de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de “minusvalía” sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres”<sup>12</sup>

En las solicitudes de adjudicación del destino correspondientes a pruebas de nuevo ingreso o promoción interna y en las de participación en procesos de provisión, los empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. El ministerio u organismo al que esté adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la valoración, la realización y la financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación del empleado discapacitado, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.

#### **e. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**

Por último, ha de subrayarse que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público no incluye ninguna referencia al cupo mínimo del siete por ciento (7%) regulado por 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.

En cambio, muchas Comunidades sí han incluido un porcentaje de reserva a favor de las personas con discapacidad en sus disposiciones normativas de estabilización de la temporalidad en el empleo público.

(12) En la actualidad ese cupo es del 7%. *Vid. infra* parágrafos 60-63.



## 4.2. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo

El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han ido desarrollando los principios desarrollados en las secciones anteriores, haciendo hincapié en una interpretación favorable para el trato justo e igualitario de las personas con discapacidad (subsecciones 4.2.A y 4.2.C, 4.2.D).

Ahora bien, la jurisprudencia en materia de cupo de reserva para el acceso a la función pública continúa siendo escasa. No así, resulta esclarecedora. En la subsección 4.2.B, el Tribunal Supremo precisó que la obligación de establecer un cupo de reserva en la oferta pública “va más allá y exige que se haga efectiva en las convocatorias publicadas”. Así, nuestro Alto Tribunal, recalca la exigencia de contratar mediante este modelo, el cupo de reserva legal establecido para este propósito.

Recientemente, nuestro Alto Tribunal ha venido interpretando de forma positiva el derecho de las personas con discapacidad. El TS estimó un recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, y declaró la nulidad del mismo en la medida en que, “con respecto a las 573 plazas de Secretarios e Interventores de la Administración Local cuyo sistema de selección [había] de ser el de concurso, no prev[e]ía la reserva legal para discapacitados” (subsección 4.2.E).

En las siguientes subsecciones se transcriben extractos de las sentencias más relevantes en esta materia.

### a. Sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre

#### Fundamento jurídico 4º:

“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”.

### b. Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2012 (Rec. 6860/2010)

#### Fundamento jurídico 4º:

“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 CE, 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 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1. CE). Esta naturaleza de medida de refuerzo positivo que cumple la reserva porcentual de plazas implica que recaiga sobre las Administraciones Públicas el deber

de interpretar la normativa que la regula y de ponerla en práctica del modo que resulte más favorable al sentido y finalidad que persigue la citada medida y que no es otro que el de la promoción profesional de personas con discapacidad. [...].

Pues bien, el tenor literal de dicho precepto -que emplea el modo imperativo “se reservará” - es claro y no deja lugar a dudas. Se pretende por el legislador que dicha reserva de un mínimo porcentual de plazas -porcentaje que nada impide pudiera ser mayor- en el caso del personal estatutario de los servicios de salud, se imponga en las concretas y singulares convocatorias de plazas que la Administración vaya ofertando, no bastando con que esa reserva se aplique sobre el total de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para el año 2007, tal y como sostuvo la sentencia recurrida. Las Ofertas de Empleo Público contienen la inicial delimitación de plazas dotadas presupuestariamente que, por estar vacantes, pueden ser ofrecidas durante el ejercicio, pero no albergan la convocatoria de dichas plazas, por lo que no se puede sostener que dicha obligación impuesta por el artículo 30.6 quede satisfecha mediante la reserva de plazas en tales ofertas, sino que va más allá y exige que se haga efectiva en las convocatorias publicadas. Esta interpretación, además de ser la que más se ajusta al tenor literal de la norma, es la más razonable y la que más favorece a la finalidad que, como veíamos, trata de cumplir dicha medida de reserva de plazas, y evita, por otro lado, dejar en manos de la Administración la facultad de distribuir las plazas entre los distintos grupos profesionales y categorías existentes, sin necesidad de mayores motivaciones o justificaciones”.

#### **c. Sentencia del Tribunal Supremo 479/2015, de 16 de febrero**

##### **Fundamento jurídico 6º:**

“Ciertamente todas esas normas incluyen ventajas o medidas de discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad, pero no lo hacen en el sentido de establecer unos criterios distintos para la evaluación de la capacidad profesional que resulte necesaria para el desempeño de las plazas o funciones a cuyo acceso se aspire, sino en [...] que, una vez superada esa capacidad mínima, se reserven unas plazas en las que únicamente se compita con personas que también tengan discapacidad”.

#### **d. Sentencia del Tribunal Supremo 1395/2019, de 23 de abril**

##### **Fundamento jurídico 4º:**

“Por lo demás, debe ponerse de manifiesto [...] el adecuado tratamiento que las bases de la convocatoria daban a la normativa europea, estatal y autonómica sobre el alcance que han de tener las medidas que han legitimado la adopción de decisiones 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, pero que no pueden llegar, según se pretende, a disolver los principio de igualdad, mérito y capacidad que constitucionalmente rigen en el acceso a la función pública ex artículo 23.2 de la propia Constitución”<sup>13</sup>.

#### **e. Sentencia del Tribunal Supremo 354/2024, de 1 de febrero**

##### **Fundamento jurídico 3º:**

“Pues bien, comenzando por el segundo de los argumentos esgrimidos por el Abogado del Estado, es claro que no puede ser acogido: si la razón para justificar que no haya un porcentaje de plazas reservado para discapacitados es que esa reserva legal ya se hizo valer al entrar interinamente al servicio de la Administración, dicha razón debería valer también, en este mismo proceso de estabilización y de

(13) Vid. <https://cermi.es/noticia/efectos-de-las-recientes-sentencias-sobre-acceso-al-empleo-publico-de-las-personas-con-discapacidad>

conformidad con el propio Real Decreto 408/2022, para las plazas cuyo sistema de selección ha de ser el de concurso-oposición. Y ello no es así. El argumento adolece así de cierta incoherencia. En cuanto al otro argumento del Abogado del Estado, no es evidente e innegable que en un concurso, al deberse valorar solo los méritos ya adquiridos por los aspirantes, no tenga sentido la medida de acción positiva aquí examinada. Siempre cabe razonablemente pensar que al aspirante en situación de discapacidad le ha costado más que a otros lograr determinados méritos. Pero más allá de esta consideración está el incontrovertible tenor literal del art. 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando -entre otras cosas- ordena que “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”. La norma no deja espacio a la duda, de manera que donde la ley no distingue tampoco debemos hacerlo nosotros”.

### 4.3. Normativa de referencia en las comunidades autónomas españolas

Este apartado analiza el marco regulatorio particular de cada comunidad autónoma de manera que COCEMFE y otros interesados tengan a su disposición las provisiones de cada comunidad autónoma respecto al i) **cupo de reserva establecido tanto de acceso como por promoción interna**, ii) **la reducción de la temporalidad** y iii) **las excepciones o particularidades si las hubiese**. A continuación, se elabora una tabla por cada comunidad autónoma<sup>14</sup>.

## ANDALUCÍA

<b>Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía</b>
<b>Disposiciones</b>
<b>Artículo 169.2:</b> Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.
<b>Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía</b>
<b>Disposiciones</b>
<b>Artículo 28. 1.</b> En el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad. [...] la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del dos por ciento (2%) para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.
<b>Particularidades y/o excepciones</b>
En caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.

(14) Los Estatutos de Autonomía y demás normativa autonómica pueden haber modificado. Esta información ha sido actualizada a fecha 16 de octubre de 2023.



## ARAGÓN

<p><b>Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón</b></p>	<p><b>Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón</b></p>
<p><b>Disposiciones</b></p>	<p><b>Disposiciones</b></p>
<p><b>Artículo 25.1</b> Los poderes públicos aragoneses promoverán medidas que garanticen la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidades, así como su participación en la vida de la comunidad.</p>	<p>Disposición adicional sexta. Se establece que se reserva un cupo no inferior al 3% de conjunto de las vacantes a aquellas personas que acrediten una discapacidad igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>No hace una mención expresa respecto a la reserva por méritos con las personas con discapacidad.</p>
	<p><b>Particularidades y/o excepcionalidades</b></p>
	<p>No aplica.</p>

## PRINCIPADO DE ASTURIAS

<p><b>Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público</b></p>	
<p><b>Disposiciones relevantes</b></p>	
<p><b>Artículo 43</b> Requisitos generales y específicos de participación en los procesos selectivos. Apartado 4 acerca de personas con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 47</b> Acceso al empleo público de las personas con discapacidad.</p>	<p><b>Artículo 48</b> Reserva de plazas para personas con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 49</b> Convocatorias.</p>
<p><b>Particularidades y/o excepcionalidades</b></p>	
<p>No aplica.</p>	

## CANARIAS

### Decreto 8/2011, de 27 de enero, 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 pública de la Comunidad Autónoma de Canarias

#### Disposiciones relevantes

##### Artículo 4

1. Sobre el número total de plazas que conformen la Oferta de Empleo Público anual para el ingreso en cuerpos y escalas de personal funcionario y el acceso a categorías profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna, se reservará un cupo como mínimo del siete por ciento (7%) para su cobertura por las personas afectadas por discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.
2. Si de la aplicación del porcentaje de plazas reservadas al cupo de discapacidad resultase una fracción decimal igual o superior a 0,5 se computará como una plaza a incluir en el mismo.
3. La reserva mínima a la que se refiere el apartado primero podrá desglosarse de la siguiente manera:
  - a. Un mínimo del 5% de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público se reservarán para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial, o psíquica que no tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite.
  - b. Se podrá reservar un máximo del dos por ciento (2%) de las plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual leve, moderada o límite, en las condiciones que se indican en el presente Decreto.
4. El cupo que se establezca en la respectiva Oferta de Empleo Público se aplicará a las plazas correspondientes a cada uno de los Cuerpos y Escalas de personal funcionario y Categorías Profesionales de personal laboral que conformen aquella, salvo en el supuesto previsto en el punto b) anterior en el que se estará a lo dispuesto en el artículo 6.

En aquellas convocatorias en las que por el escaso número de plazas no fuese posible aplicar el porcentaje de reserva o en las que no quepa reservar plazas para personas con discapacidad por exigirse en la convocatoria para el acceso estar en posesión de determinadas aptitudes físicas, se procederá, si ello fuese posible, a la acumulación de esas plazas en aquellas convocatorias correspondientes al mismo Grupo de Clasificación o Categoría Profesional cuyo desempeño sea más idóneo o se adapte mejor a las peculiaridades de las personas con discapacidad. De no ser posible lo anterior, se incluirán en convocatorias correspondientes a otros Grupos de Clasificación o Categorías Profesionales.

##### Artículo 7

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, sin perjuicio de las adaptaciones a las que se refiere el artículo 11 del Decreto.

Durante el procedimiento selectivo se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. Asimismo, los ejercicios y las pruebas se corregirán de manera independiente.

Una vez determinados los aspirantes que han superado el proceso selectivo en cada uno de los turnos, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. En caso de empate se estará a lo dispuesto en artículo 5.5 del Decreto.

Dicha relación será determinante para la petición y la adjudicación de destinos, excepto lo previsto en el artículo 9.

De no cubrirse todas las plazas ofertadas en algunos de los turnos, se acumularán al otro turno.

## CANTABRIA

Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública	
Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 49</b></p> <p>1. El Consejo de Gobierno desarrollará reglamentariamente el sistema de acceso a la Administración de la Diputación Regional de Cantabria de las personas con minusvalía física.</p> <p>Para la efectividad de este derecho se reservará un 3 por 100 global de la oferta de empleo público a este colectivo.</p> <p>Ley 4/1993 no hace una referencia al cupo de reserva por promoción interna ni a la reducción de la temporalidad.</p>	<p>El artículo 54.1 de la Ley 4/1993 establece que se adoptaran medidas tendentes a la adaptación del puesto de trabajo de personas con “minusvalías”.</p>

## CASTILLA Y LEÓN

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	
Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 4</b></p> <p>Establece que sobre el número total de plazas que forman la Oferta de Empleo Público y para los procesos selectivos de promoción interna se va a reservar como mínimo un cupo del 10% para las personas con discapacidad.</p> <p>De este cupo de plazas reservadas, al menos el dos por ciento (2%) de las plazas ofertadas serán para personas que acrediten discapacidad intelectual.</p> <p>Al menos un 8% del total de las plazas reservadas se destinará para personas con discapacidad que tienen especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo mediante una convocatoria independiente.</p>	<p><b>Artículo 6.3</b></p> <p>Establece un grado de discapacidad mínimo: las personas con discapacidad intelectual reconocida, con un grado igual o superior al 33% y las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado igual o superior al 65%.</p> <p>Las convocatorias destinadas a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, estarán dirigidas a comprobar que los aspirantes poseen los conocimientos teóricos y/o prácticos imprescindibles para el ejercicio de las tareas y funciones propias del cuerpo, escala o competencia funcional realizándose las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en el proceso selectivo que resulten razonables para garantizar el principio de igualdad de acceso a las funciones públicas.</p>

## CASTILLA LA MANCHA

Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha	
Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 41</b></p> <p>Establece que en las ofertas de empleo público se debe reservar un cupo no inferior al siete por ciento (7%) de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%.</p> <p>Además, se reservará dentro de dicho cupo un porcentaje específico del dos por ciento (2%) para personas con discapacidad intelectual, y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.</p> <p>El artículo 41.2 expone que las personas con discapacidad tienen derecho a la reserva de plazas en el turno de promoción interna.</p>	<p>En algunas convocatorias se establece un cupo adicional para personas con discapacidad intelectual.</p>

## CATALUÑA

**Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública**

## Disposiciones relevantes

**Artículo 27**

El desarrollo del artículo 26 se efectuará a través del reglamento general de selección o provisión de puestos de trabajo, que en cualquier caso:

- a. Regulará, con la finalidad de poder alcanzar que el dos por ciento (2%) de la plantilla esté cubierto por personas discapacitadas que tengan reconocida la condición legal de disminuidas, una reserva de hasta un 3% de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público.
- b. Establecerá condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las correspondientes funciones, que se acreditarán, en su caso, mediante un dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que debe emitirse antes del comienzo de las pruebas selectivas de forma que pueda garantizarse el cumplimiento de las funciones de los diferentes puestos de trabajo y la prestación del consiguiente servicio público.
- c. Garantizará que se realicen las adaptaciones que sean necesarias, indicadas por los equipos multiprofesionales, para la realización de las pruebas.
- d. Garantizará el derecho preferente para escoger las vacantes, en su caso, en el turno respectivo, de quienes, en consideración de su condición legal de disminuidos, acceden a la condición de funcionario por la vía de reserva, en el caso de que la asignación de puestos se realice, de conformidad con el artículo 81.1, por el orden de puntuación obtenido en el sistema selectivo.

## Particularidades y/o excepciones

Ninguna de las dos normativas hace referencia al cupo de reserva por promoción interna ni a la reducción de la temporalidad.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

**Decreto 54/2006, de 22 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid**

Cupo de reserva de acceso a la función	Particularidades y/o excepciones
<p>El <b>artículo 4</b> establece que se reservará como mínimo un 6% para personas con una discapacidad igual o superior del 33% del número total de plazas para el ingreso en Cuerpos y Escalas de personal funcionario y el acceso a Categorías Profesionales de personal laboral fijo y para los procesos selectivos de promoción interna de personal funcionario y de promoción profesional específica del personal laboral.</p> <p>El porcentaje concreto de dicho cupo se establecerá en cada Oferta de Empleo Público.</p>	<p><b>Artículo 3.1</b> La presente ley resulta de aplicación a las personas con una discapacidad reconocida igual o superior del 33%.</p> <p><b>Artículo 11</b> Participación en procesos selectivos sin concurrencia por el cupo de discapacidad:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Las personas con discapacidad en aquellas convocatorias en las que no exista cupo de reserva o que, aún existiendo, decidan no concurrir a las plazas reservadas al mismo, podrán participar en el turno que las corresponda, en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, sin que puedan ser excluidas por esta causa.</li><li>2. Para la realización de los ejercicios estos aspirantes podrán solicitar aquellas adaptaciones de tiempo, medios o de ambos que precisen, en los mismos términos que si concudiesen por el cupo de discapacidad.</li></ol>

## COMUNIDAD VALENCIANA

### Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana

Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 64</b></p> <p>1. En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.</p> <p>En la administración de la Generalitat la reserva del mínimo del 10% se realizará de manera que al menos el 5% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del 3% para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento (2%) para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.</p> <p>2. A tal efecto, las personas con discapacidad o diversidad funcional podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.</p>	<p>Las personas con discapacidad deben acreditar su discapacidad mediante el certificado de discapacidad emitido por los servicios sanitarios oficiales.</p> <p>Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar adaptaciones en los procesos selectivos para garantizar su participación en igualdad de condiciones.</p> <p>En algunas convocatorias se establece un cupo adicional para personas con discapacidad intelectual.</p> <p>En algunas instituciones especiales, como el IVASS, se reservan plazas específicas para personas con discapacidad.</p> <p>Estas excepciones y particularidades están diseñadas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo público para personas con discapacidad.</p>



## EXTREMADURA

**Decreto 111/2017, de 18 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la Comunidad Autónoma de Extremadura y medidas favorecedoras de la integración de los empleados públicos con discapacidad**

Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 5</b></p> <p>Establece que se reservará un cupo no inferior al 10% del total de plazas para las personas con discapacidad siempre que superen los procesos selectivos y que acrediten su discapacidad y su compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones, de modo que se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>De este 10% se reservará, un cupo no inferior al 8% del total de las plazas para las personas con discapacidad no intelectual y un cupo no inferior al dos por ciento (2%) del total de plazas para personas con discapacidad intelectual, excepto para las plazas de personal docente no universitario y de personal estatutario sanitario.</p> <p>Las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual serán ofertadas en una convocatoria independiente.</p>	<p><b>Artículo 6.2</b></p> <p>En el supuesto en el que el aspirante del turno de discapacidad no intelectual superase los ejercicios, no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por aspirantes del turno libre, será incluido por orden de puntuación en la relación de aprobados del turno libre.</p> <p>La presente regulación no hace referencia a la reducción de la temporalidad para personas con discapacidad.</p>



## GALICIA

Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia	
Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p>El <b>Artículo 48.2</b> establece que se reservará un porcentaje no inferior al siete por ciento (7%) de las plazas convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, de forma que progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de cada Administración pública.</p> <p>La reserva del mínimo del siete por ciento (7%) se realizará de manera que, al menos el dos por ciento (2%) 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.</p> <p>También se establece que, si las plazas reservadas y cubiertas por personas con discapacidad no cubren el 3% de las plazas totales convocadas en la oferta de empleo público, las plazas no cubiertas se acumularán al porcentaje del siete por ciento (7%) de la oferta siguiente con un máximo acumulable de 1dos por ciento (2%).</p>	<p>Como particularidad, hay que destacar que las personas con discapacidad que se presenten a las convocatorias de empleo público podrán solicitar las adaptaciones y ajustes de tiempo y o medios necesarios buscando realizar los distintos procesos selectivos en igualdad de condiciones.</p>



## ISLAS BALEARES

Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears	Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears
Disposiciones relevantes	Disposiciones relevantes
<p>El <b>Artículo 48</b> que se reserva una cuota no inferior al siete por ciento (7%) de las vacantes para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de forma que progresivamente se llegue al dos por ciento (2%) de los efectivos totales en cada administración pública.</p> <p>De esa reserva del mínimo siete por ciento (7%), el dos por ciento (2%) de las plazas ofrecidas deberán ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto para personas que acrediten otro tipo de discapacidad como puede ser la física u orgánica.</p>	<p>El <b>Artículo 3</b> relativo al proceso de estabilización del empleo temporal por el sistema de concurso-oposición determina, en su segundo punto, que las cuotas de reserva de las ofertas son aquellas que establezca la ley nacional competente (en este caso la Ley 20/2021, de 20 de diciembre). Asimismo, puntualiza en que, en aquellas administraciones que cuenten con menos de cincuenta personas empleadas, no se tendrá la obligación de convocar plazas por el turno reservado a personas con discapacidad.</p> <p>En adición a lo anterior, el artículo 4.4 concede a la administración la potestad de convocar motivadamente una convocatoria por turno de reserva de personas con discapacidad cuando se trate de procesos por concurso como proceso excepcional.</p>
	<p><b>Particularidades y/o excepciones</b></p> <p>Ambas regulaciones establecen que la administración pública deberá reservar una cuota no inferior al siete por ciento (7%) de las vacantes para las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de forma que progresivamente se llegue al dos por ciento (2%) de los efectivos totales en cada administración pública.</p> <p>Las plazas reservadas que no sean cubiertas se podrán acumular a las convocadas por el turno libre.</p>

## NAVARRA

**Ley Foral 13/2015, de 10 de abril, de modificación del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, en lo relativo al acceso al empleo público de las personas con discapacidad**

### Disposiciones relevantes

#### Artículo único

1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas de Navarra se reservará un cupo no inferior al 7 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100, 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, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales en cada Administración Pública.  
  
El número de plazas reservadas que, tras los oportunos procesos selectivos, no sean cubiertas por personas con discapacidad se acumularán al cupo de la oferta de empleo siguiente, con un límite máximo del 10 por 100.
2. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que lo soliciten, las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y de medios para su realización, con el fin de asegurar que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad y siempre que no se desvirtúe el sentido del ejercicio. [...]
4. En las listas de aspirantes a la contratación temporal se reservará la primera de cada tres plazas para ser cubierta por las personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100 que se encuentren incluidas en la misma, siempre que hayan superado las correspondientes pruebas selectivas y que acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.
5. Del total de plazas del turno para personas con discapacidad establecido en el apartado 1 se podrá reservar hasta un 25 por 100 para su cobertura por personas que tengan asociada una capacidad intelectual límite o un retraso mental leve o moderado, siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. El establecimiento de esta reserva especial estará condicionado a que en la correspondiente oferta de empleo público existan plazas vacantes que se adapten a las peculiaridades de las personas con este tipo de discapacidad.

### Particularidades y/o excepciones

1. Las personas con discapacidad intelectual pueden realizar pruebas adaptadas y simplificadas en los procesos selectivos.
2. Las personas con discapacidad pueden solicitar una adaptación de tiempos y/o medios en las pruebas selectivas con una antelación mínima de 10 días hábiles.
3. Estas personas tienen preferencia en la elección del turno al que desean concurrir.
4. En caso de no haber suficientes candidatos con discapacidad para cubrir las plazas reservadas, se podrán cubrir con candidatos del turno ordinario que cumplan con los requisitos y sean idóneos para el puesto.

## LA RIOJA

Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja	
Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 42</b></p> <p>1. En las ofertas de empleo público de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se reservará un cupo no inferior al siete por ciento (7%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de cada Administración, siempre que superen las pruebas selectivas, se declaren aptas 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.</p> <p>La reserva del siete por ciento (7%) se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento (2%) de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.</p>	<p>No aplica</p>

## PAÍS VASCO

### Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco

Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p><b>Artículo 74</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se reservará un cupo no inferior al siete por ciento (7%) de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, y se persigue alcanzar progresivamente el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de cada administración.</li> <li>2. De ese siete por ciento (7%), al menos el dos por ciento (2%) de las plazas ofertadas serán para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual o mental y el resto serán para personas con cualquier otro tipo de discapacidad.</li> <li>3. Las administraciones públicas vascas regularán los empleos y condiciones para la cobertura de puestos de trabajo por personas con discapacidad, y establecerán medidas de fomento para su incorporación progresiva.</li> <li>4. Se realizarán ajustes razonables en los procesos selectivos y en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.</li> <li>5. Se buscará una distribución equilibrada de la cuota de reserva en los diversos grupos funcionales de las plazas ofertadas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las personas con discapacidad tienen derecho a adaptaciones en las pruebas selectivas.</li> <li>2. Las personas con discapacidad que obtengan plaza tienen derecho a su reserva durante un máximo de seis meses.</li> <li>3. Las personas con discapacidad deben acreditar la compatibilidad de su discapacidad con el desempeño del puesto de trabajo.</li> <li>4. En algunos casos, las personas con discapacidad pueden acceder a la función pública, aunque superen la edad máxima establecida.</li> <li>5. Las administraciones públicas vascas deben garantizar la accesibilidad de los lugares donde se realicen las pruebas selectivas y los puestos de trabajo.</li> </ol>

## REGIÓN DE MURCIA

### Decreto 93/2011, de 27 de mayo, sobre el acceso y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia

Disposiciones relevantes	Particularidades y/o excepciones
<p>1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente, se alcance al menos, el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración de la Región de Murcia, 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. [...]</p> <p>3. La reserva mínima a que se refiere el apartado primero del presente artículo se desglosará de la siguiente manera:</p> <p>a. Un cupo no inferior al 5 por ciento de las vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33 por ciento, en los términos que indique la Oferta de Empleo Público.</p> <p>b. Un cupo no inferior al 2 por ciento de las plazas vacantes se reservará para ser cubierto por personas con discapacidad intelectual.</p>	<p>Las personas con discapacidad deben cumplir los requisitos generales exigidos para el acceso a la función pública y, además, acreditar su grado de discapacidad mediante el correspondiente certificado expedido por el órgano competente de la administración pública.</p> <p>Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar adaptaciones en los procesos selectivos para garantizar su participación en igualdad de condiciones.</p> <p>En algunas convocatorias se establece un cupo adicional para personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Las personas con discapacidad tienen derecho a la reserva de plazas en el turno de promoción interna.</p>

V

# Problemática detectada

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación

**Del análisis del marco normativo expuesto se desprende la existencia de tres cuestiones que podrían llegar a ser problemáticas:**

La discordancia entre el porcentaje del cupo reserva previsto en el artículo 59 del EBEP, que es del 7%, y el previsto en el Real Decreto 2271/2004, que es del 5%.

La delimitación de los tipos de convocatorias en que la obligación de reserva de un determinado porcentaje de plazas ha de cumplirse.

Las posibles vías de recurso que existan cuando un interesado entienda que la Administración no está dando cumplimiento a la obligación de reserva de plazas en las convocatorias de acceso a la función pública.

### 5.1. La discordancia entre los porcentajes de reserva del EBEP y del Real Decreto 2271/2004

Lo primero que llama la atención es que, mientras el artículo 2 del Real Decreto 2271/2004 establece que se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes a personas con discapacidad, el artículo 59 del EBEP de forma expresa declara que el porcentaje mínimo de reserva será del 7% del total de plazas ofertadas. De esta forma se aprecia que existe una discordancia entre las dos normas estatales reguladoras del derecho de acceso a la función pública de las personas discapacidad.

No obstante, lo anterior, lo cierto es que la resolución de dicha antinomia no plantea mayores problemas jurídicos, pues la discordancia entre regulaciones ha de ser resuelta en favor de la contenida en el EBEP, en aplicación de los principios *Lex superior derogat inferiori* y *Lex posterior derogat priori*.

De esta forma, ha de concluirse que el porcentaje de reserva de plazas que han de cumplir las Administraciones Públicas es, como mínimo, del 7% del total de plazas ofertadas; y ello sin perjuicio de la potestad de las comunidades autónomas para elevar dichos porcentajes en el ejercicio de sus propias competencias.

### 5.2. La delimitación de los tipos de convocatoria en que el porcentaje de reserva ha de cumplirse

La segunda cuestión es la relativa a la delimitación de los procedimientos selectivos en que dicho cupo de plazas ha de reservarse, toda vez que la consulta planteada por COCEMFE giraba en torno a los procedimientos para la cobertura de plazas temporales, en régimen de interinidad y derivadas de bolsas de empleo; y, en concreto, trasladaba la duda de si los procesos de estabilización del personal temporal se encontraban sujetos a dicha obligación de reserva.



Ahora bien, la regulación contenida en el EBEP y en el Real Decreto 2271/2004 es clara al respecto: el cupo de reserva de plazas se aplicará sobre el total de plazas ofertadas en la correspondiente oferta de empleo público; asimismo, de forma expresa se declara que las convocatorias para acceso por promoción interna y para la cobertura de personal temporal con fase de oposición deberán incluir la reserva del cupo de plazas.

Lo anterior obliga a concluir que las Administraciones Públicas se encuentran obligadas a respetar la reserva de plazas en todos los procedimientos de selección de personal a su servicio. Así lo ha confirmado el Tribunal Supremo en su reciente Sentencia nº 354/2024, de 1 de febrero.

**Las Administraciones Públicas se encuentran obligadas a respetar la reserva de plazas en todos los procedimientos de selección de personal a su servicio**

Si bien, dado que la oferta de empleo público es el instrumento que inicialmente contendrá la concreta distribución de las plazas reservadas, el número de plazas que se reserve en cada proceso selectivo derivado vendrá condicionada por la meritada oferta de empleo público, de manera que el cumplimiento de la obligación de reserva solo podrá exigirse en aquellos procesos selectivos respecto de los que la oferta de empleo público hubiese contemplado reservar un número determinado de plazas.

### 5.3. Las vías de recurso existentes cuando la Administración Pública no cumpla la obligación de reserva de plazas

Cuando un interesado entienda que una Administración Pública no está dando cumplimiento a la obligación de reserva de plazas, surge entonces la duda de cuáles son los posibles medios de impugnación disponibles para denunciar el incumplimiento de dicha obligación.

En efecto, debemos subrayar que las ofertas de empleo público y las convocatorias de procesos selectivos se materializan por medio de disposiciones de diferente naturaleza jurídica.

Así, aunque no es una cuestión completamente pacífica, el Tribunal Supremo ha declarado, *obiter dicta*, en la Sentencia 18 de marzo de 2019 (Rec. 2528/2016) que el instrumento por el que se aprueba una oferta de empleo público es una disposición de carácter general.

Por el contrario, las bases de convocatoria de un concreto proceso selectivo adoptan la forma de disposición de carácter particular, o acto administrativo de naturaleza plúrrima.

Por tanto, la vía de recurso dependerá de la disposición que sea objeto de impugnación:

- i) En aquellos casos en los que se impugne la oferta de empleo público porque esta no cumpla con el porcentaje mínimo de reserva de plazas, solo cabrá un recurso contencioso-administrativo, pues frente a las disposiciones de carácter reglamentario no cabe recurso en vía administrativa y en consecuencia, ningún recurso administrativo.
- ii) Cuando se impugne una concreta convocatoria porque la misma no reserve el número de plazas establecido en la oferta de empleo público, cabrá el correspondiente recurso administrativo (normalmente el recurso de reposición) y, posteriormente, el oportuno recurso contencioso-administrativo.

En la formulación de los recursos que correspondan deberán invocarse, como fundamento de la reclamación, los preceptos que han sido analizados en el cuerpo del presente informe y que establecen la obligación de garantizar una reserva de plazas para el acceso de personas con discapacidad a la función pública.



Por último, otras posibles vías a través de las cuales canalizar la denuncia del incumplimiento del régimen jurídico de la reserva de plazas son la presentación de una queja ante el Defensor del Pueblo (u organismo autonómico asimilado) en el que se denuncie la vulneración del derecho de acceso a la función pública de las personas con discapacidad y la formulación de una petición ante la Administración Pública correspondiente al amparo del derecho fundamental de petición.

De conformidad con el artículo 54 de la Constitución Española, el Defensor del Pueblo es el alto comisionado de las Cortes Generales designado por estas para la defensa de los derechos y deberes fundamentales. Su regulación legal se encuentra en la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo.

Asimismo, el derecho de petición es un derecho fundamental reconocido por el artículo 29 de la Constitución Española, que puede ser ejercitado por todos los españoles ante cualquier institución pública, administración o autoridad, de forma individual o colectiva.

Su desarrollo legal se encuentra en la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición, cuyo artículo 3 establece que las peticiones podrán versar sobre cualquier asunto o materia comprendido el ámbito de competencias del destinatario, con exclusión de aquellas solicitudes, quejas o sugerencias para cuya satisfacción el ordenamiento jurídico establezca un procedimiento específico y distinto al regulado en la Ley Orgánica 4/2001.

Pues bien, tanto los interesados individuales, como la propia COCEMFE, podrían plantearse la utilización de ambas instituciones jurídicas como vías alternativas a la interposición de recursos para hacer valer la obligación de reserva de plazas en los procedimientos de acceso a la función pública.

# VI CONCLUSIONES

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación

## El marco normativo que regula el acceso de las personas con discapacidad a la función pública tanto a nivel internacional como nacional tiene como principios básicos la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

En el ámbito internacional, la CNYDPD junto con las directrices de 2014 de la OIT y la jurisprudencia del TEDH promueven el respeto a la dignidad inherente a las personas y establecen los principios básicos que deben salvaguardar cada uno de los Estados en el ejercicio del derecho al trabajo. Este ejercicio debe estar acompañado de políticas y medidas de apoyo en la colocación y acceso de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el ámbito de la UE, la normativa se rige por una serie de principios -European Pillars of Social Rights- cuyo pilar número 3 promueve la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad. Este pilar se desarrolla en el marco normativo en virtud de una serie de tratados y directivas como la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y la Directiva 2000/78/CE de igualdad en el empleo.

Como se ha recabado en el informe, vemos como cada país de la Unión Europea regula de una determinada manera lo previsto en el derecho internacional sobre el acceso de las personas con discapacidad a las funciones públicas. Establecen unas cuotas de reserva distintas como es el caso de Portugal con un 5% y Francia con un 6% o se sancionan a aquellas empresas que excluyan de la contratación de personal a aquellas personas que presenten discapacidad mental, visual, intelectual o física como ocurre en Alemania<sup>15</sup>.

Por su lado, a nivel nacional, la legislación española establece un cupo de reserva del mínimo del siete por ciento (7%) para personas que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% y dentro de dicho cupo, reserva el dos por ciento (2%) para personas que acrediten discapacidad intelectual. Esto implica, que el cupo de reserva para las personas con discapacidad física y/o orgánica previsto por ley no podrá ser inferior al cinco por ciento (5%). Si bien, este cupo puede ser mejorado por la legislación autonómica y por la Administración pública actuante. Se contemplan reglas análogas para los procedimientos de promoción interna y en las convocatorias de personal temporal<sup>16</sup>.

**La legislación española establece un cupo de reserva legal mínimo del: 7%**

**El porcentaje discapacidad que se debe de acreditar es  $\geq 33\%$**



Esta obligación de establecer un cupo mínimo en la oferta pública o en las bases de la convocatoria de acuerdo con el cupo de reserva previsto en el EBEP para personas que acrediten una discapacidad igual o superior al 33% e incrementado por las Administraciones públicas puede ocasionar un perjuicio para aquellas personas que se presentan a dichos procesos en absoluto desconocimiento de que el cupo mínimo establecido por ley ha sido alcanzado por la Administración pública correspondiente y por tanto, la Administración no tiene el deber de contratar más plazas.

(15) Véase Capítulo III. Apartado 3.4 en la [página 13](#) de este documento.

(16) Véase Capítulo IV en la [página 17](#) de este documento.

Es preciso tener en cuenta que el artículo 59 EBEP establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para personas con discapacidad “de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada administración pública”.

Ahora bien, en aquellos casos en los que dicho cupo de reserva sea incumplido por la Administración pública actuante, cabrá la opción de impugnar ambos instrumentos jurídicos, esto es i) **la oferta de empleo público** y ii) **las bases de una convocatoria**. Frente a la oferta de empleo público, solo podrá interponer recurso contencioso-administrativo, y en el caso de impugnar las bases de una convocatoria concreta, cabrá el correspondiente recurso administrativo (normalmente el recurso de reposición) y, posteriormente, el oportuno recurso contencioso-administrativo<sup>17</sup>.

Por último, el afectado, así como COCEMFE podrían presentar una queja ante el Defensor del Pueblo (u organismo autónomo asimilado) en el que se denuncie la vulneración del derecho de acceso a la función pública de las personas con discapacidad derivado del incumplimiento del cupo legal establecido y la formulación de una petición ante la Administración Pública correspondiente al amparo del derecho fundamental de petición.

---

(17) Véase Capítulo V apartado 5.3 en la [página 41](#) de este documento.

# VII

## Apéndice 1: Convocatorias estatales y autonómicas de empleo público

Año 2022

Análisis jurídico del cupo de reserva para el acceso a la función pública y reducción de la temporabilidad para personas con discapacidad física y/o orgánica

Vías de impugnación

**ESPAÑA (CONVOCATORIA ESTATAL)****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Real Decreto 625/2023, de 11 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto del marco normativo general.

**ANDALUCÍA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Decreto 161/2023, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

**ARAGÓN****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Decreto 297/2023 de 27 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2023 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico en el artículo 6, ni en ninguno de los anexos a los que este hace mención.

**PRINCIPADO DE ASTURIAS****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Acuerdo de 22 de diciembre de 2023, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## ISLAS CANARIAS

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Decreto 439/2023, de 20 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## CANTABRIA

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Decreto 189/2023, de 13 de diciembre, que aprueba la Oferta de Empleo Público de 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## CASTILLA Y LEÓN

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Acuerdo 98/2023, de 7 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad de Castilla y León para el año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativo estatal y autonómico.

## CASTILLA LA MANCHA

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Acuerdo de 19/12/2023, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal funcionario y laboral de Administración General y del personal funcionario docente no universitario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha del año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.



**CATALUÑA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Acuerdo Gov/276/2022, de 20 de diciembre por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Generalitat de Catalunya para el 2022.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

**COMUNIDAD VALENCIANA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Decreto 44/2023, de 31 de marzo, del Consell, de aprobación de la oferta de empleo público de 2023 para la Administración de la Generalitat.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

**EXTREMADURA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura de 27 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Junta de Extremadura para el año 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/ o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

Como particularidad, se reserva en esta oferta de empleo público un cupo del 10 por ciento de las plazas para su cobertura por personas con discapacidad que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

**GALICIA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Decreto 143/2023, de 9 de diciembre por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## COMUNIDAD DE MADRID

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Decreto 53/2023, de 17 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la oferta de empleo público de personal de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid para el año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## REGIÓN DE MURCIA

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Decreto n.º 439/2023, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración Pública de la Región de Murcia correspondiente al año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

## COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Decreto Foral 307/2023, de 27 de diciembre, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público del ámbito de Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para el año 2023.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

Potencial incumplimiento.

Solo se reservan plazas para el sistema de concurso-oposición. Del total de 306 plazas para el sistema de concurso-oposición, se reservan 21 plazas, lo que implica el 6,86%. Aun siendo mínimo, este caso, no llega al siete por ciento (7%) establecido por ley.

## PAÍS VASCO

### DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA

Orden de 18 de mayo de 2022, de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se aprueban las bases generales que han de regir los procesos especiales de consolidación de empleo y los procesos excepcionales de consolidación de empleo en los cuerpos y escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

### PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

**LA RIOJA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Decreto 161/2023, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la oferta de empleo público del personal funcionario, laboral y docente no universitario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2023.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico.

**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

BOCCE Extraordinario nº32, Decreto 43, Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2022.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

Si bien es cierto que la determinación de las plazas reservadas a personas con discapacidad puede inducir a error dada su presentación, se aprecian sólo 7 plazas reservadas a personas con discapacidad de las 108 disponibles, es decir, el 6,48% lo que implica que no alcanza cupo mínimo legal.

**CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA****DOCUMENTO DE LA CONVOCATORIA**

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de diciembre de 2022, relativo a la oferta de empleo público 2022.

Información sobre personas con discapacidad, recogida en la tabla con las plazas disponibles.

**PARTICULARIDADES, POSIBLES INCONGRUENCIAS O INFRACCIONES**

No se aprecian posibles incongruencias y/o infracciones respecto de los marcos normativos estatal y autonómico, al menos en las convocatorias de plazas para personas con discapacidad.



**COCEMFE**

Confederación Española de Personas  
con Discapacidad Física y Orgánica



Fundación  
Pro Bono  
España

**CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
FÍSICA Y ORGÁNICA (COCEMFE)**

C/Luis Cabrera, 63, 28002 Madrid

+34 91 744 36 00

[cocemfe@cocemfe.es](mailto:cocemfe@cocemfe.es)

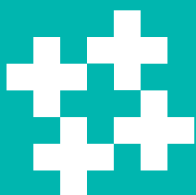
[www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)





**COCEMFE**

Confederación Española de Personas  
con Discapacidad Física y Orgánica



Fundación  
Pro Bono  
España

**CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
FÍSICA Y ORGÁNICA (COCEMFE)**

C/Luis Cabrera, 63, 28002 Madrid

+34 91 744 36 00  
cocemfe@cocemfe.es  
www.cocemfe.es

