



CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

CONSULTA PÚBLICA PREVIA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y con el objetivo de mejorar la participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos, esta consulta pública previa tiene como objeto recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- Los objetivos de la norma.
- Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

En cumplimiento de lo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, los ciudadanos, organizaciones y asociaciones que así lo consideren, podrán hacer llegar sus comentarios sobre el ***proyecto de Real Decreto por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad***.

A. ANTECEDENTES DE LA NORMA

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 es la norma cuya sustitución se pretende. Desde su aprobación, se han producido importantes avances legislativos, sociales y tecnológicos que exigen una actualización de esta norma.

En particular, la entrada en vigor de normativas internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, así como modificaciones en la legislación nacional, como 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, han ampliado y reforzado el enfoque hacia la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas.



Adicionalmente, el contexto social actual demanda políticas públicas más inclusivas, con especial énfasis en la eliminación de barreras de acceso, la promoción de la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la diversidad funcional como un valor para la Administración Pública.

Por todo ello, resulta imprescindible adaptar el marco regulador a los principios actuales, garantizando su coherencia con las normativas vigentes y las mejores prácticas en materia de empleo inclusivo.

B. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA INICIATIVA

Desde la promulgación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, se han identificado diversas áreas que requieren revisión y actualización para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público.

Los principales problemas que se pretenden solucionar con esta iniciativa son los siguientes:

Necesidad de adaptación a normativas internacionales y nacionales. Desde 2004, se han adoptado instrumentos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por España en 2008, y el Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Asimismo, se debe tener en cuenta el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Su artículo 108.4, por ejemplo, incrementa su cupo de reserva en los procesos selectivos y el 115.2 promueve la participación de estas personas en los órganos de selección. El 113, por su parte, se halla enteramente dedicado al acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Es fundamental que la normativa vigente se alinee con estos marcos legales para garantizar una inclusión efectiva.

Avances tecnológicos y sociales. La evolución tecnológica y los cambios sociales exigen la implementación de procesos selectivos más accesibles y adaptados, así como la provisión de puestos de trabajo que consideren las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y eliminando barreras.

Esta iniciativa busca abordar estos desafíos, actualizando el marco normativo para asegurar una integración plena y efectiva de las personas con discapacidad en el empleo público, en consonancia con los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal.

C. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

La modificación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, es una de las medidas que la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 atribuye al ahora Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.



Además, es preciso actualizar las políticas de empleo público para personas con discapacidad, incorporando medidas que faciliten su acceso y permanencia en puestos de trabajo adaptados a sus capacidades y necesidades.

A ello se une una Administración Pública que es cada vez más proactiva y atenta a las demandas sociales. Un buen ejemplo es el Consenso por una Administración Abierta, una hoja de ruta de este Ministerio, para la transformación establecida de forma participativa con todos los sectores interesados a través de una metodología innovadora.

Entre sus proyectos, destacan el tercero y el quinto, sobre *“el empleo público, proactivo, inclusivo e innovador”*, y las *“mejores condiciones de trabajo mediante el diálogo social”*, respectivamente, que plasman la voluntad de la Administración Pública, como empleadora, de mejorar las vidas de sus empleados públicos y entre los cuales se incluyen las personas con discapacidad.

En este contexto, la aprobación de una nueva norma que regule el acceso al empleo público para personas con discapacidad se presenta como una oportunidad para alinear la normativa con los estándares internacionales y nacionales vigentes, garantizando el cumplimiento de los derechos reconocidos a las personas con discapacidad; incorporar medidas de acción positiva y ajustes razonables que faciliten el acceso y la promoción de las personas con discapacidad en el empleo público y promover una cultura inclusiva en las Administraciones Públicas, que valore la diversidad y fomente la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

La actualización de esta normativa es, por tanto, una respuesta necesaria y oportuna a las demandas sociales y legales actuales, orientada a la transformación de la Administración en una más inclusiva y representativa de la sociedad.

D. OBJETIVOS DE LA NORMA

Mediante el proyecto de Real Decreto se pretenden solucionar las siguientes cuestiones:

- Actualizar el marco regulador, sustituyendo el Real Decreto 2271/2004, adaptando la normativa a los avances legales, sociales y tecnológicos, en línea con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otras normativas nacionales e internacionales vigentes.
- Ofrecer certidumbre con respecto al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Establecer medidas concretas para reducir las barreras físicas, tecnológicas y procedimentales en los procesos selectivos, asegurando su accesibilidad y adaptación a las diversas necesidades de las personas con discapacidad.
- Actualizar el cupo de reserva de las plazas para las personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 108.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.
- Promover ajustes razonables y accesibilidad universal, garantizando que los puestos de trabajo estén adaptados a las necesidades individuales de las personas con discapacidad y favoreciendo la compatibilidad entre las funciones asignadas y sus capacidades.

-
-



- Fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional, incorporando medidas para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a procesos de promoción interna, movilidad y provisión de puestos de trabajo en condiciones de igualdad.
- Clarificar conceptos pendientes de concreción en el ámbito del acceso al empleo público, en aras de una mayor seguridad jurídica.
- Consolidar una Administración inclusiva y representativa, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y el diseño universal, posicionando a la Administración Pública como un modelo de referencia en inclusión laboral.
- Evaluar y mejorar continuamente, mediante el establecimiento de mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua de las medidas adoptadas, con la participación activa del tercer sector, como las organizaciones representativas de personas con discapacidad y otros agentes implicados.

E. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

En caso de no proceder a la aprobación de esta norma, se mantendría vigente el Real Decreto 2271/2004, que no refleja los avances normativos, sociales y tecnológicos acontecidos desde su promulgación. Esto generaría un desajuste entre la normativa estatal y los estándares internacionales, con el riesgo de incurrir en incumplimientos legales.

Aunque podrían plantearse modificaciones parciales o la aprobación de disposiciones de menor rango, como instrucciones o circulares internas en el ámbito de la Administración Pública, estas opciones no ofrecerían una solución integral ni tendrían la fuerza jurídica suficiente para garantizar la coherencia y eficacia necesarias.

Se podría considerar el desarrollo de programas de sensibilización, formación y buenas prácticas orientados a fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público. No obstante, estas medidas, aunque complementarias y útiles, no podrían sustituir la necesidad de un marco normativo actualizado que regule específicamente el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo para este colectivo.

La elaboración de una nueva norma con rango de real decreto se presenta como la mejor alternativa viable para abordar de manera integral los retos actuales, garantizando la plena inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público y cumpliendo con los compromisos legales y sociales asumidos por España.

Atendiendo a las consideraciones anteriores, se abre un periodo de consulta pública previa sobre el posible contenido del Real Decreto previsto.

Plazo de duración de la consulta: **hasta el 3 de enero de 2025**

Dirección de correo donde dirigir las observaciones: participacion.dgfp@digital.gob.es.