



MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE
FUNCIÓN PÚBLICA

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

31 de julio de 2026



**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL
DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA
PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

0. FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública	Fecha	31/07/2026
Título de la norma	Real Decreto xxx/2026, de xx de xx, por el que se regula el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			



Situación que se regula	Particularidades relativas al acceso al empleo público, desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad y provisión de puestos de trabajo, así como la adaptación de medios y ajustes razonables tanto en los procesos selectivos como en los puestos de trabajo que éstas desempeñen a lo largo de su carrera profesional.
Objetivos que se persiguen	Se propone adaptar y actualizar la regulación vigente en materia de acceso al empleo público y carrera profesional, garantizando un nivel elevado de protección a las personas con discapacidad en todas las fases de su carrera administrativa, promoviendo su inclusión desde una perspectiva laboral en la Administración del Estado en condiciones de igualdad y de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal y no discriminación.
Principales alternativas consideradas	
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	



Tipo de norma	Real Decreto
Estructura de la norma	
Informes recabados	En su tramitación se llevarán a cabo las siguientes actuaciones y recabarán los siguientes informes: • Consulta pública previa - Artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las AAPP y artículo 26.2 Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. • Negociación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado - Artículo 37.1 c) TREBEP. • Audiencia e información pública - Artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. • Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa – Artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. • Informe de la SGT del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública - Artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. • Informe de la SGT del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 - Artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.



	- Informe del Consejo Nacional de Discapacidad - artículo 2.1.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad. - Informe de la Comisión Superior de Personal - artículo 2.a) del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal. - Dictamen del Consejo de Estado - Artículo 22.3 LO 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.
Trámite de audiencia	Se ha realizado el trámite de consulta pública, del artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	La norma proyectada se dicta al amparo del artículo 103.3 de la Constitución Española, en ejercicio de la potestad de autoorganización que corresponde a la Administración; y al amparo del artículo 149.1.18 que atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas



IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general:	No afecta.
	En relación con la competencia:	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☐ Supone una reducción de cargas administrativas. ☐ Incorpora nuevas cargas administrativas. ☒ No afecta a las cargas administrativas.



	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☐ Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☐ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	☐ Implica un gasto ☐ Implica un ingreso ☒ No afecta a los presupuestos.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	☐ Negativo ☐ Positivo ☒ Nulo
IMPACTO DE FAMILIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto de infancia y adolescencia	☐ Negativo ☐ Positivo ☒ Nulo



IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	La norma tiene un impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	☐ Negativo ☒ Positivo ☐ Nulo
IMPACTO MEDIOAMBIENTAL	La norma tiene un impacto medioambiental	☐ Negativo ☐ Positivo ☒ Nulo



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE

Efectuada con arreglo a la Guía Metodológica, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, tal y como prevé la disposición adicional primera del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1.1 Motivación.

Según la última Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de dependencia realizada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2020, un total de 4,38 millones de personas manifestaron tener algún tipo de discapacidad en nuestro país. Esa cifra representa aproximadamente el 9,5% de la población española, y pone de manifiesto la necesidad de continuar avanzando en la eliminación de las potenciales barreras que limitan o impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo aquellas barreras que puedan afectar a su acceso, permanencia y promoción en el empleo público.

La Constitución Española de 1978 consagra en su artículo 9.2 el principio de igualdad efectiva imponiendo a los poderes públicos el deber de promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.



Asimismo, de conformidad con principio de igualdad formal y la prohibición de todo tipo de discriminación previsto en el artículo 14 y la configuración del derecho a acceder en condiciones de igualdad a funciones y cargos públicos recogido en el artículo 23 de la Constitución Española, los poderes públicos han de adoptar las medidas necesarias para promover, proteger y garantizar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El acceso al empleo público y diversas cuestiones relativas a la inclusión de las personas con discapacidad en la Administración del Estado desde una perspectiva sociolaboral, se regulan actualmente en 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. El objetivo principal de la norma ha sido fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades a través de la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el marco del desarrollo de los procesos selectivos y en sus puestos de trabajo en el ámbito de la Administración.

No obstante, desde su entrada en vigor hace dos décadas, la configuración del marco legislativo en materia de los derechos de las personas con discapacidad ha experimentado una profunda transformación, que ha culminado con la reforma del artículo 49 de la Constitución Española en el año 2024, respondiendo así a la necesidad de acomodar su redacción a la realidad social y a la normativa internacional, con el objeto de reflejar los valores que inspiran la protección de este colectivo tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional.

Asimismo, las numerosas transformaciones sociales, económicas, técnicas y tecnológicas que ha experimentado el entorno con el que interactúan las



personas con discapacidad requieren de una reforma sustancial del marco jurídico aplicable a dicho colectivo en materia de empleo público, para adecuarlo a los principios y obligaciones recogidos en los principales instrumentos nacionales e internacionales en la materia:

En primer lugar, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, supuso un punto de inflexión en la configuración del marco internacional de protección de los derechos de las personas con discapacidad, consolidándose como el principal instrumento de referencia en esta materia. Ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 de la Constitución Española, la Convención reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y establece la obligación de los Estados Parte de adoptar las medidas necesarias para garantizar y promover el ejercicio efectivo de este derecho.

En este contexto, reviste especial relevancia la Observación General número 8 de 2022, del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, relativa al artículo 27 de la Convención, que precisa el alcance de las obligaciones de los Estados Parte en relación con el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. En particular, destaca la necesidad de garantizar entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y libres de discriminación, así como de asegurar la adopción de ajustes razonables, apoyos individualizados y medidas dirigidas a eliminar las barreras que puedan dificultar el acceso, la permanencia y la progresión profesional de las personas con discapacidad. La citada Observación General constituye, por



ello, un referente interpretativo esencial para la actualización del marco regulador aplicable al empleo público de este colectivo.

En esta línea y con el objeto de adaptar la normativa vigente a los principios y obligaciones en materia de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal e inclusión de las personas con discapacidad recogidos en la Convención, se aprueba en España 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 su inclusión social, que prevé la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo, señalando en su artículo 37 que el acceso al empleo público de las personas con discapacidad se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia.

Por otro lado, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030, como marco de referencia fundamental para las políticas públicas en esta materia, incluye en su Eje 1 sobre inclusión y participación, la previsión de sustituir el Real Decreto 2271/2004. Esta modificación, en línea con su segundo objetivo, tiene como finalidad garantizar el derecho a un empleo público digno en entornos laborales accesibles e inclusivos, que también permitan la promoción y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Asimismo, 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, incluye novedades relevantes en materia de acceso al empleo público de personas con discapacidad, aumentando el porcentaje de plazas reservadas a las personas con discapacidad en la oferta de empleo público al diez por ciento de las plazas totales, y previendo su participación en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto



de las personas aspirantes, instando a la Administración del Estado a adoptar las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios tanto en los procesos selectivos que se lleven a cabo, como en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

Por tanto, con el objeto de cumplir con los objetivos de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 y las previsiones establecidas en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, así como adaptar la normativa a los avances legislativos realizados en la materia, se considera necesario desarrollar a través de esta norma las cuestiones relativas a las medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos destinadas a garantizar la eliminación de los posibles obstáculos que afecten a las personas con discapacidad en lo relativo al acceso y el desarrollo profesional en el empleo público.

1.2 Objetivos.

Este Real Decreto tiene por objeto la actualización del marco jurídico vigente aplicable a las personas con discapacidad para adaptarlo a las transformaciones legislativas, sociales, técnicas y tecnológicas acontecidas en las dos últimas décadas.

El objetivo último de la norma es garantizar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad en el empleo público mediante la eliminación de obstáculos y barreras que puedan dificultar su participación e inclusión en el mismo. Para ello, la norma regula de forma integral las medidas específicas dirigidas a fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las fases de la relación de servicios con la Administración del Estado, desde los requisitos para el acceso y la consiguiente participación en los procesos selectivos, hasta el desarrollo de la carrera profesional de las personas con



discapacidad durante toda su vida administrativa, incorporando medidas de acción positiva que favorezcan la plena inclusión de este colectivo en condiciones equiparables a las del resto de personal al servicio de la Administración.

De este modo, la norma tiene por finalidad avanzar en la consecución de un empleo público plenamente inclusivo, regulando las condiciones que permitan garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con las demás. Con este propósito, se desarrollan las previsiones relativas a la reserva de plazas en las ofertas y convocatorias de empleo público, se incorporan medidas orientadas a garantizar la accesibilidad universal de los procesos selectivos y se refuerza el régimen de adaptaciones, ajustes razonables y apoyos necesarios para remover los obstáculos que pudieran limitar el ejercicio de este derecho, favoreciendo una participación real y efectiva de las personas con discapacidad en el empleo público.

Asimismo, el Real Decreto tiene como objetivo específico la regulación de los distintos aspectos relacionados con el desempeño y el desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad en el empleo público, señalando la posibilidad de realizar las adaptaciones necesarias tanto en el puesto adjudicado como primer destino como en los sucesivos puestos de trabajo obtenidos a través de los sistemas de provisión de puestos de trabajo a lo largo de la carrera administrativa de los destinatarios de la norma.

En esta línea, el proyecto de Real Decreto incorpora como una de sus novedades principales la posibilidad de que el personal al servicio de la Administración del Estado pueda solicitar medidas de ajuste y de adaptación del puesto de trabajo en supuestos de discapacidad sobrevenida. De este modo, se perfecciona la protección del derecho al desarrollo de la carrera profesional en condiciones de



igualdad abordando tanto las situaciones de discapacidad de origen como aquellas adquiridas con posterioridad.

Asimismo, la presente norma tiene por objeto desarrollar el régimen jurídico de las Unidades de Inclusión del personal con discapacidad, previsto en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, regulando su organización, los mecanismos de coordinación entre ellas y sus funciones, con la finalidad de reforzar la gobernanza de las políticas de inclusión y garantizar una actuación homogénea y eficaz en materia de acceso, permanencia y desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el empleo público.

1.3 Análisis de alternativas

Las transformaciones normativas, sociales, técnicas y tecnológicas hacen necesaria la adaptación de la normativa vigente en materia de acceso al empleo público y desempeño profesional de las personas con discapacidad.

Es por ello por lo que no se ha contemplado la posibilidad de no realizar actuación alguna y no actualizar 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.

Sin perjuicio de que algunas cuestiones relativas al acceso al empleo público y la adaptación de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad se han previsto en una norma con rango de ley al incluirse en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, resulta necesaria la aprobación de un Real Decreto



para concretar los aspectos técnicos, orgánicos y procedimentales que garanticen la efectividad de las medidas previstas.

1.4 Adecuación a los principios de buena regulación

Los criterios seguidos se han basado en los principios de la buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, el principio de necesidad se justifica por la conveniencia de actualizar la normativa vigente en materia de acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad, con el objeto de promover su derecho al acceso al empleo a través de la incorporación de las novedades normativas relativas al principio de accesibilidad universal, igualdad de trato y oportunidades e inclusión en el ámbito tanto nacional como internacional, que tratan de dar respuesta a los avances económicos, técnicos, sociales y tecnológicos que han modificado el entorno que rodea a este colectivo.

En lo relativo al principio de eficacia el presente Real Decreto establece medidas y procedimientos que persiguen facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, así como la mejora de las condiciones de trabajo y la adaptación del entorno con el que interactúan durante su carrera administrativa, que contribuye a desplegar políticas públicas más inclusivas, accesibles y abiertas.

El principio de eficiencia tiene por objeto evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. En ese sentido, la regulación incluida en la norma simplifica



la gestión de los recursos humanos, especialmente en los apartados relativos a la acreditación de la condición del grado de discapacidad.

El principio de proporcionalidad queda plenamente satisfecho en la medida en que, como se ha señalado, las actuaciones previstas en el proyecto de Real Decreto resultan estrictamente indispensables para asegurar y fomentar la participación de las personas con discapacidad en el empleo público.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, el proyecto de Real Decreto se ha desarrollado en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico nacional, europeo e internacional. Los preceptos de la norma contienen medidas claras y sencillas, facilitando a sus destinatarios la comprensión de la misma y las actuaciones en el ejercicio de los derechos que el proyecto normativo trata de proteger.

Por último, el principio de transparencia se manifiesta en la participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad durante el proceso de elaboración de la norma, promoviendo la articulación de espacios para el intercambio de información relevante, y garantizando su participación en



los trámites de consulta y audiencia pública previstos en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

1.5. Inclusión en el Plan Anual Normativo 2026

Este proyecto está incluido en el Plan Anual Normativo para 2026 elaborado de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

2. CONTENIDO

2.1. Estructura de la norma.

El presente real decreto consta de dieciséis artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y una disposición final.

Dicho articulado se distribuye en cuatro capítulos y el primero de ello versa sobre las disposiciones generales. Dentro de ese capítulo, el artículo uno define el objeto y la finalidad del Reglamento, siendo esto la regulación de las particularidades del empleo público de las personas con discapacidad y, en concreto, las relativas al acceso a dicho empleo, así como la provisión de puestos de trabajo y adaptaciones del entorno profesional. Igualmente, se incluyen medidas dirigidas a formar y sensibilizar al personal de la Administración de Estado.

El artículo dos establece el ámbito de aplicación, indicando que se entiende por personas con discapacidad aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y se ha de aplicar a todos los



procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de personal al servicio de la Administración del Estado. Las medidas incluidas en este real decreto tienen por objeto esencial la introducción de medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo público, a través de la configuración de cupos de acceso. La configuración de cupos específicos para personas con discapacidad, o la articulación de turnos independientes, debe venir motivado por la acreditación expresa de una discapacidad igual o superior al 33%, a fin de que la finalidad de la medida que quede desnaturalizada.

Igualmente, el artículo establece los principios que han de inspirar este acceso; siendo estos el principio de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

El segundo de los capítulos versa sobre el acceso al empleo público y comienza con el artículo tres, el cual establece la reserva de plazas para personas con discapacidad. Esta reserva de plazas en las Ofertas de Empleo Público no podrá ser inferior al diez por ciento de las plazas convocadas, siendo necesario que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. Estas plazas reservadas se deben incluir en convocatorias de plazas de ingreso ordinario, siendo identificadas y, únicamente de manera excepcional, se podrán convocar de manera independiente.

El artículo cuatro a seis regula las convocatorias con reserva de plazas para personas con discapacidad, tanto las ordinarias, aquellas que se configuren en un turno independiente, las del turno de promoción interna, como las del acceso al empleo público temporal.



En el caso del turno independiente, que podrá establecerse en el caso de alguna discapacidad concreta que así lo aconseje, se deberá acreditar un grado de discapacidad del 33% en esa discapacidad concreta.

El artículo siete establece la admisión de las personas con discapacidad en los procesos selectivos, indicando que se realizará en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, sin perjuicio de las medidas de adaptación solicitadas.

Se prevé la posibilidad de realizar una declaración responsable, siempre que se aporte la acreditación antes de finalizado el plazo de subsanación, en los términos que determine la convocatoria, de forma que, en caso de no poder aportarse en ese plazo, la persona se incluya en el turno general.

El artículo ocho versa sobre las adaptaciones y ajustes razonables. Sin perjuicio del turno por el que se presenten, se realizarán las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización que se soliciten por las personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Quienes no acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%, podrán solicitar ajustes de medio u otros ajustes razonables, acreditando su situación personal de necesidad de apoyo mediante alguno de los medios admitidos en Derecho.

El artículo nueve dispone el desarrollo de los procesos selectivos indicando que se velará por la plena accesibilidad de las pruebas. Igualmente, durante el desarrollo de las pruebas se podrá requerir la colaboración de expertos que asesoren a tal fin, y en especial ante las incidencias que pudieran surgir durante toda la tramitación el proceso selectivo.

El artículo diez indica que, en los órganos de selección, se promoverá la participación de personas con discapacidad y, en concreto, en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este personal. El Instituto Nacional de



Administración Pública y las unidades responsables de formación, en colaboración con sus correspondientes Unidades de Inclusión del personal con discapacidad, organizarán actividades formativas para las personas que integren los órganos de selección.

El artículo once regula la adjudicación de destinos, indicando que una vez superado el proceso selectivo y habiendo sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad, podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación a fin de poder elegir destino dentro de una o varias localidades en las que se ofrezcan destinos 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, llevando a cabo la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada.

El capítulo tercero del real decreto versa sobre la adaptación de puestos de trabajo y movilidad y, en concreto, el artículo doce dispone que la solicitud de adaptación se deberá acompañar de un informe expedido por la Subsecretaría, o máximo órgano de personal del organismo o entidad en la materia, que podrá recabar todos aquellos informes y consultas que resulten pertinentes. De no ser posible realizar la adaptación del puesto de trabajo, se podrá ofrecer un puesto de trabajo dentro de la misma unidad donde haya obtenido su plaza; en su defecto, dentro del mismo centro directivo u organismo; en su defecto en la Secretaría de Estado y, por último, dentro del propio departamento ministerial. El artículo trece regula las particularidades que puedan atenderse en el caso de la adaptación de puestos de trabajo por discapacidad sobrevenida.



Finalmente, el capítulo cuarto trata sobre otras medidas de inclusión en el empleo público. El artículo catorce establece las cuestiones relativas a la formación en relación con la discapacidad.

El artículo quince dispone la colaboración y cooperación con otras entidades, siempre que su finalidad sea facilitar la inclusión en el sector público.

Por su parte, el artículo dieciséis trata sobre las Unidades de Inclusión del personal con discapacidad, estableciendo la gobernanza entre ellas y explicitando sus funciones, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

En cuanto a las disposiciones, la disposición adicional primera establece el carácter supletorio de la norma, y la segunda establece la correspondencia en la nomenclatura utilizada en el articulado para la plena aplicabilidad del real decreto en el sector público institucional de la Administración del Estado. La disposición adicional tercera establece que la Administración ha de implementar acciones de sensibilización y promover una cultura de respeto y diversidad en el entorno profesional. La disposición adicional cuarta se refiere a la realización de actividades formativas en materia de discapacidad dirigidas al conjunto de los empleados públicos, y, en particular, a quienes desempeñen funciones de dirección y gestión en materia de personal. Finalmente, la disposición adicional quinta establece el mandato de obtener datos en materia de discapacidad en el empleo público, con pleno respeto a los datos personales y de acuerdo con los medios técnicos a disposición, con el fin de avanzar a la obtención de información útil que ayude en la toma de decisiones y el seguimiento y evaluación de las actuaciones en la materia.

Respecto a la disposición transitoria única, se indica que los procesos selectivos cuyo desarrollo haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del



Reglamento se regirán por la normativa vigente en el momento de su convocatoria.

Por su parte, la disposición derogatoria única, deroga 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 y cualquier otra norma de igual o inferior rango que contradiga lo dispuesto en el presente Real Decreto y su Reglamento.

En última instancia, la disposición final, establece que el citado Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. ANÁLISIS JURÍDICO.

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo.

Como ya se ha apuntado, este proyecto de Real Decreto se dicta en el ámbito de la organización de la Administración del Estado y tiene por objeto desarrollar las condiciones de acceso al empleo público y desarrollo de la carrera y el desempeño profesional de las personas con discapacidad de conformidad con lo establecido 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 y 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.

El artículo 59 del TRLEBEP, con carácter básico, y por tanto, aplicable a todas las Administraciones, señala, con respecto al acceso al empleo público de



personas con discapacidad la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas con el objeto de alcanzar de manera progresiva el dos por ciento de los efectivos totales de cada Administración.

En su naturaleza de norma de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, se dispone la reserva de un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad en su artículo 108.

Por su parte, el artículo 113 regula el acceso al empleo público de personas con discapacidad, señalando que la Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo. Asimismo, señala la necesidad de llevar a cabo las adaptaciones precisas en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar razonablemente sus tareas profesionales.

A tenor de la precitada normativa, se considera conveniente establecer un desarrollo pormenorizado de las cuestiones relacionadas con el acceso al empleo público de las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración del Estado, particularmente con respecto a los requisitos y acreditación de la situación de discapacidad, el procedimiento de solicitud de medidas de ajuste razonable en las diferentes pruebas de los procesos selectivos, así como el desarrollo de las convocatorias. Por otro lado, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, se pretenden clarificar las medidas relativas a la adaptación de



puestos de trabajo de las personas con discapacidad durante las distintas etapas de su carrera profesional.

El acceso al empleo público y la carrera profesional de las personas con discapacidad requieren una regulación específica que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación de conformidad con la normativa vigente. La Administración, en ejercicio de su potestad reglamentaria, ha optado por la aprobación de un Real Decreto, lo que permite concretar los principios establecidos en el TRLEBEP y el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

3.2. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.

El Real Decreto se dicta en coherencia con 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, cuyo ámbito de aplicación se extiende a todas las personas, con lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en lo relativo a las condiciones de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, así como lo relativo a las condiciones de empleo y trabajo y los criterios y condiciones para la promoción.

El proyecto normativo se alinea con el artículo 5 de la Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, que prevé la realización de ajustes razonables entendidos como la implementación de las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente.

Por otra parte, el artículo 7 de la precitada Directiva hace referencia a las medidas específicas de acción positiva, señalando la obligación de los Estados



Miembros de aprobar medidas cuya finalidad sea proteger y fomentar la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral. El artículo XX del Real Decreto dispone la adopción de medidas de acción positiva en coherencia con lo señalado anteriormente.

3.3. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

Como ya se ha señalado con carácter previo, la norma es congruente con el marco normativo en vigor, habiendo sido redactada en coherencia con lo establecido en el TRLEBEP y Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, concretando de manera detallada las cuestiones relativas al acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad que prevén ambas normas.

De la misma manera, la norma es congruente con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, ya que materializa la garantía del derecho al trabajo en condiciones que garantizan la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación que reconoce el artículo 35. Asimismo recoge en sus artículos 37.3 y 42.2 que el acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia y que 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, siendo esta previsión dispuesta por el artículo 113 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, y desarrollado por la norma que ahora se proyecta.

El Real Decreto se inspira en los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión y accesibilidad universal que recoge el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.



3.4 Entrada en vigor y vigencia.

En la disposición final única se establece que la norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se trata de una norma con vigencia temporal indefinida.

3.5. Derogación de normas.

De acuerdo con la Disposición derogatoria única del proyecto del Real Decreto, se deroga 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 y cualquier otra norma de igual o inferior rango que contradiga lo dispuesto en el presente Real Decreto y su Reglamento.

5. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS

La tramitación del proyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

a) Consulta pública previa.

El trámite de consulta pública previa se llevó a cabo entre el 3 de diciembre de 2024 y el 3 de enero de 2025. Se recibieron un total de 43 aportaciones de organizaciones y particulares.

b) Audiencia pública.

c) Negociación con organizaciones sindicales.

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado - Artículo 37.1 c) TREBEP, de 27 de marzo de 2026



d) Informes potestativos.

- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa – Artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la SGT del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública - Artículo 26.5.4º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Audiencia e información pública - Artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe del Consejo Nacional de Discapacidad - artículo 2.1.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Informe de la Comisión Superior de Personal - artículo 2.a) del Real Decreto 349/2001, de 4 de abril, por el que se regula la composición y funciones de la Comisión Superior de Personal.
- Dictamen del Consejo de Estado - Artículo 22.3 LO 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.



6. ANÁLISIS DE IMPACTOS

6.1. Adecuación de la norma al orden de distribución de competencias

El proyecto de Real Decreto se elabora con fundamento en la potestad autoorganizativa que tiene atribuida la Administración del Estado en virtud de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución Española.

El proyecto de Real Decreto tiene como ámbito de aplicación la Administración del Estado, sin participación autonómica y local en la elaboración del proyecto normativo.

Por tanto, no tiene impacto alguno en el orden de distribución de competencias.

6.2 Impacto económico y presupuestario

a. Impacto económico general

Con carácter general, las medidas previstas en el proyecto normativo no afectan de manera directa a ningún colectivo en particular ni a la economía en su conjunto.

El proyecto normativo no tiene impacto en los precios de los productos y servicios, no se establecen tarifas y precios.

Tampoco tiene repercusión en la productividad de las personas trabajadoras y empresas ni en la creación o destrucción de puestos de trabajo.

No impacta sobre la innovación, los consumidores ni tiene efectos en la economía europea y otras economías.



b. Efectos en la competencia en el mercado

El proyecto de Real Decreto no tiene efectos sobre la competencia en el mercado. No impone restricciones al acceso de nuevos operadores ni restricciones que limiten la libertad de los operadores para competir o limiten sus incentivos a hacerlo.

c. Análisis de las cargas administrativas

El proyecto de Real Decreto no impone cargas administrativas para las empresas y los ciudadanos.

d. Impacto presupuestario

Se estima que las medidas propuestas no tienen impacto presupuestario.

Esta norma parte de lo dispuesto en el Real Decreto de 2004, que ya enunciaba los principios recogidos en la norma, por lo que no se estima que de la aprobación de este real decreto se deban llevar a cabo actuaciones que no estuvieran ya previstas en la regulación vigente.

6.3 Impacto por razón de género.

Si bien las medidas previstas en el proyecto de Real Decreto pueden tener efectos positivos sobre la empleabilidad de las mujeres con discapacidad, colectivo especialmente expuesto a situaciones de discriminación múltiple, no se aprecia un impacto significativo desde la perspectiva de género, al no establecer la norma medidas específicas destinadas a corregir desigualdades entre mujeres y hombres.



6.4. Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad es positivo.

Sí se producen impactos significativos en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, como destinatarias últimas de la norma, dado que se actualizan y mejoran las previsiones relativas a las medidas de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

De conformidad con lo anterior, se señala que el principal impacto perseguido por la norma es incidir de manera positiva en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el ámbito del empleo público.

Así se manifiesta en los preceptos contenidos en el proyecto normativo, dirigido a aumentar la tasa de ocupación en el empleo público de personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 108 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, que establece el objetivo de que, de manera progresiva, se alcance el dos por ciento de efectivos totales de la Administración del Estado de entre personas con discapacidad.

Las medidas concretas proyectadas en el Real Decreto, como se ha mencionado anteriormente, permiten la adopción de medidas para facilitar el acceso al empleo público, la carrera profesional y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, contribuyendo así a la eliminación de barreras estructurales que afectan a las personas con discapacidad, promoviendo su plena participación en la sociedad desde una perspectiva laboral en condiciones de igualdad.



La formación y sensibilización en materia de discapacidad, así como el resto de las medidas de acción positiva enumeradas en el Real Decreto persiguen el objetivo de prevenir cualquier tipo de discriminación de las personas con discapacidad.

6.5 Impacto en la familia, en la infancia y la adolescencia

La norma no se prevé que tenga un impacto significativo en la familia, infancia y adolescencia.

El objetivo del Real Decreto es promover la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva laboral en la Administración del Estado, en condiciones de igualdad real y efectiva.

Al concebir el empleo público como una vía clave para la integración social y la estabilidad económica, esta normativa podría generar un efecto positivo en las dinámicas familiares, y en el desarrollo de la infancia y la adolescencia, contribuyendo así a prevenir potenciales situaciones de exclusión social.

6.6 Impacto medioambiental

No se aprecia impacto alguno sobre el medio ambiente a través de las previsiones de la normativa.