



Texto sometido a trámite de audiencia e información pública con fecha 31/07/2026

Proyecto de real decreto por el que se regula el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

I

En las últimas décadas, España ha experimentado una profunda transformación, promoviendo la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, inspirándose en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

De acuerdo con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España el 21 de febrero de 2008, la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El artículo 27 de la Convención, en el sentido que ofrece la Observación General nº 8, de 2022, contempla el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, lo cual incluye el empleo público. Obliga a los Estados a garantizar el derecho al trabajo en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y establece la provisión de ajustes razonables.

Así, las personas con discapacidad conforman un grupo en situación de vulnerabilidad y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. De acuerdo con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia elaborada por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2020, un total de 4,38 millones de personas afirmaron tener algún tipo de discapacidad.

No obstante, en los últimos años, se han impulsado diversas iniciativas legislativas para adaptar la normativa en materia de discapacidad a los continuos cambios sociales, económicos, técnicos y tecnológicos.

La evolución del marco jurídico y de las políticas públicas en materia de discapacidad ha supuesto el progresivo abandono de concepciones basadas en el modelo médico o rehabilitador, centrado en las limitaciones individuales de la persona, hacia un modelo fundamentado en el reconocimiento de la autonomía individual y personal.

En este sentido, las entidades integrantes del sector público estatal tienen el deber de impulsar las iniciativas necesarias para garantizar el acceso e inclusión de las personas con discapacidad dentro el empleo público, adoptando medidas específicas que permitan eliminar barreras y asegurar su participación en los procesos selectivos y en la provisión de puestos de trabajo.

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 establece la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de manera que el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual. Por su parte, 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 eleva el cupo de las plazas reservadas en la oferta de empleo público a las personas con discapacidad al mínimo del diez por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten su discapacidad y compatibilidad con el desempeño de las tareas.

No obstante, para garantizar una mayor inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público, es necesario establecer nuevas medidas normativas que regulen el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad desde una perspectiva global e integral.

A tal efecto, la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad atiende a la nueva realidad social impulsando las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ámbito físico, social y actitudinal de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público.

Por su parte, este real decreto tiene por objeto regular el acceso al empleo público, las adaptaciones necesarias en el entorno laboral, la carrera profesional y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad para garantizar su plena inclusión dentro de la Administración del Estado.

Ello responde también al mandato del artículo 49 de la Constitución Española, que insta a los poderes públicos a impulsar políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad en entornos universalmente accesibles. Dicho precepto fue reformado el 15 de febrero de 2024 para actualizar su lenguaje y contenido conforme a los valores que inspiran a la sociedad española y al marco de derechos humanos establecido por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De esta manera, el presente Real Decreto 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.

Las transformaciones se han consolidado en las últimas décadas han redefinido profundamente la manera de concebir la igualdad en el acceso al empleo público, impulsadas por la evolución hacia un modelo de derechos, la afirmación de la accesibilidad universal y el reconocimiento de los ajustes razonables.

Asimismo, 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.

II

El presente real decreto consta de dieciséis artículos, cinco 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 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 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 segunda disposición adicional 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 tercera 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 cuarta 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 registrarán 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».

III

Este Real Decreto se ajusta a los principios de buena regulación que deben guiar la actuación de las Administraciones Públicas contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en cuanto al principio de necesidad, se justifica en una cuestión de interés general como lo es el reforzar los derechos recogidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y en la nueva redacción del artículo 49 de la Constitución Española, al responder a la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y desempeño del empleo público, asegurando su plena inclusión en la Administración del Estado.

Respecto al principio de eficacia, se establecen medidas concretas y procedimientos claros que facilitan la incorporación efectiva de las personas con discapacidad al empleo público, mejorando así la eficiencia de la Administración en la gestión de su personal y en la prestación de servicios a la ciudadanía.

En relación con el principio de proporcionalidad, las medidas adoptadas son las imprescindibles para alcanzar los objetivos de inclusión y accesibilidad, sin imponer restricciones innecesarias o desproporcionadas a los destinatarios de la norma.

Sobre el principio de seguridad jurídica, este Real Decreto proporciona un marco normativo coherente y claro que facilita su conocimiento y comprensión por parte de las personas con discapacidad, los gestores públicos y el conjunto de la ciudadanía, garantizando así la certeza y previsibilidad en su aplicación.

En cuanto al principio de transparencia, de acuerdo con lo previsto en los artículos 26.2 y 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, en la elaboración de esta orden se ha procedido al trámite de audiencia e información pública, al objeto de recoger las observaciones de los actores interesados en la norma.

Por último, en virtud del principio de eficiencia, esta norma pretende racionalizar el uso de los recursos públicos, implementando medidas que optimicen la gestión del personal con discapacidad en la Administración y eviten cargas administrativas innecesarias, contribuyendo así a una Administración más inclusiva y eficiente.

En su virtud, a propuesta del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública y de Ministro de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, informado por el Consejo Nacional de la Discapacidad, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de XXX,



DISPONGO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. El presente Real Decreto tiene por objeto regular las particularidades en el empleo público de las personas con discapacidad y, en concreto, las relativas a el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, así como las adaptaciones necesarias en el entorno profesional, con el objeto de garantizar sus derechos y promover su efectiva inclusión en el ámbito de la Administración del Estado.

Las personas con discapacidad tendrán derecho a acceder al empleo público en las condiciones reguladas en este real decreto y la Administración deberá garantizar la accesibilidad universal para todas las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad tendrán igualmente garantizado su derecho a la progresión en la carrera profesional.

2. Asimismo, se establecen medidas complementarias dirigidas a la formación y sensibilización del personal al servicio de la Administración del Estado, con el fin de promover entornos de trabajo inclusivos y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en el acceso y desarrollo de su carrera profesional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. A los efectos de este real decreto y los procedimientos que regula, y de acuerdo con la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, se entiende por personas con discapacidad a quienes se les haya reconocido expresamente un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

2. Este real decreto será de aplicación a los procedimientos de acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo del personal al servicio la Administración del Estado, a que se refiere el artículo 105.5 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

3. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público al que se refiere este real decreto se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

CAPÍTULO II

Acceso al empleo público.

Artículo 3. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 108.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, en las ofertas de Empleo Público se reservará un porcentaje no inferior al diez por ciento de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad

La reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que, al menos el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad



intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Las plazas reservadas para personas con discapacidad se incluirán dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario, identificando las plazas correspondientes a cada turno. Excepcionalmente, y previo informe del departamento ministerial competente en materia de función pública, las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse de manera independiente.

3. El Real Decreto por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público realizará la distribución de la reserva de plazas para personas con discapacidad tanto en las plazas de turno libre como en las de promoción interna, de acuerdo con los criterios de planificación, proporcionalidad y compatibilidad con las funciones del cuerpo o escala.

Artículo 4. Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. Con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

Las plazas reservadas a personas con discapacidad que no hayan sido cubiertas en la ejecución de una convocatoria se convocarán nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta de empleo público en la que fueron autorizadas, previo informe del departamento con competencias en materia de función pública.

Las plazas reservadas para las personas con discapacidad que queden desiertas en los procesos de acceso libre no se podrán acumular al turno general. En el caso de la promoción interna, las plazas reservadas que queden desiertas se acumularán a las del turno ordinario de promoción interna.

3. Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones que se podrán conceder de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.

4. Durante el proceso 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. No obstante, al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado. Dicha relación será la determinante para la petición y la adjudicación de destinos, con las particularidades que se recogen en el artículo 12 de este Real Decreto.

Artículo 5. Convocatorias en turno independiente para personas determinadas discapacidades.

1. En el ámbito de la Administración del Estado, el órgano convocante podrá solicitar al departamento ministerial competente en materia de función pública la realización de convocatorias independientes, no supeditadas a las ordinarias, en las que las plazas estarán reservadas a personas que acrediten un porcentaje de discapacidad específico que suponga, al menos, el 33 por ciento del total del grado de discapacidad acreditado.



El tipo de pruebas, el temario y el grado de exigencia de las convocatorias serán los mismos que en las convocatorias ordinarias, sin perjuicio de las adaptaciones previstas en el artículo 8.

2. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad.

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

1. En las convocatorias para la cobertura de 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 diez por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo de reserva que resulten vacantes se acumularán a las plazas de acceso general.

Artículo 7. Admisión de las personas con discapacidad en los procesos selectivos.

1. Las personas con discapacidad serán admitidas en igualdad de condiciones que los demás aspirantes, sin perjuicio de las medidas de adaptación que hayan solicitado en los términos establecidos en el artículo siguiente.

Podrán participar en los procesos selectivos por el sistema de acceso general o bien podrán optar a participar por el cupo de reserva de personas con discapacidad siempre que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

2. A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento se acreditará mediante resolución o certificado expedidos por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad/por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.

La acreditación del grado de discapacidad, en el momento de presentar la solicitud, podrá realizarse mediante declaración responsable, en los términos previstos en la convocatoria correspondiente y siempre que la resolución o certificado a que se refiere el párrafo anterior se emita y se presente antes de que finalice el plazo de subsanación de solicitudes, de forma que, en caso de no poder aportarlo en ese plazo, se incluya en el turno general.

Artículo 8. Adaptaciones y ajustes razonables.

1. En las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, y sin perjuicio del turno por el que se presenten, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para garantizar su participación en el mismo en condiciones de igualdad con el resto de aspirantes, atendiendo a las circunstancias derivadas de la discapacidad acreditada.

Las personas aspirantes que, aun sin contar con un reconocimiento oficial del grado de discapacidad, acrediten formalmente su situación personal de necesidad de apoyo mediante alguno de los medios admitidos en Derecho, podrán solicitar en estos casos solo las adaptaciones de medios y otros ajustes razonables.

2. En las convocatorias se indicará expresamente esta posibilidad, así como que los interesados deberán formular la correspondiente petición concreta en la solicitud de participación, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene el candidato para acceder al proceso de selección en igualdad de condiciones.



A tal efecto, los órganos de selección podrán requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de la unidad de inclusión, o cualesquiera otros a que se refiera la normativa sectorial o de desarrollo de este reglamento.

3. Por orden ministerial, a propuesta de los departamentos ministeriales competentes en materia de función pública y de personas con discapacidad, se establecerán los criterios generales para determinar la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen.

4. El órgano de selección examinará las solicitudes de adaptación de tiempos, medios y demás ajustes razonables a la vista de la documentación presentada, y resolverá expresamente sobre su concesión, indicando de forma motivada las medidas otorgadas, teniendo en cuenta la relación entre la discapacidad acreditada y las características de las pruebas.

A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas, se solicitará a la persona candidata el correspondiente certificado y podrá solicitarse información adicional. La adaptación no se otorgará de forma automática, sino únicamente en aquellos casos en que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar.

Artículo 9. Desarrollo de los procesos selectivos.

1. Durante del desarrollo de los procesos selectivos se velará por la plena accesibilidad de las pruebas selectivas, adoptando las medidas necesarias para que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

2. Durante el desarrollo de las pruebas, los órganos de selección podrán requerir la colaboración de expertos en discapacidad para asesorar sobre las adaptaciones o ajustes razonables que puedan ser necesarios, asegurando así la correcta evaluación de las competencias de los aspirantes con discapacidad.

3. Cualquier incidencia que surja durante la realización de las pruebas será evaluada y resuelta por el órgano de selección, garantizando en todo momento el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

4. Los órganos de selección podrán consultar a las unidades de inclusión todos aquellos aspectos precisos ante incidencias que puedan producirse durante la tramitación de los procesos selectivos en los que participen personas con discapacidad, para asegurar los derechos de éstos, así como la buena marcha de los procesos.

Artículo 10. Órganos de selección.



1. Se promoverá la participación en los órganos de selección de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos selectivos en los que exista turno de reserva para personas con discapacidad.
2. 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.

Artículo 11. Adjudicación de destinos.

1. Una vez superado el proceso selectivo, las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración 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 a fin de poder elegir destino dentro de una o varias localidades en las que se ofrezcan destinos en el proceso selectivo, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados.

La acreditación de tales circunstancias se realizará mediante la presentación por parte de la persona solicitante de una copia auténtica del dictamen técnico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad.

2. 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.
3. En el resto de los casos, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

CAPÍTULO III

Adaptación de puestos de trabajo y movilidad.

Artículo 12. Adaptación del puesto de trabajo y movilidad.

1. Los empleados públicos con discapacidad podrán solicitar la adaptación del puesto adjudicado con motivo de la participación en procesos selectivos de nuevo ingreso o promoción interna o de provisión de puestos de trabajo. La solicitud 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 los informes o consultas pertinentes a fin de asegurar los derechos de las personas con discapacidad y el correcto desarrollo de los procedimientos correspondientes.
2. De no ser posible realizar la adaptación del puesto de trabajo a que se refiere el apartado anterior, desde la subsecretaría o máximo responsable de personal 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 u organismo público.
3. El departamento ministerial 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 de la persona empleada pública con discapacidad, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad.



En el marco de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, la Administración garantizará, siempre que sea posible y resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo adjudicado, la continuidad de las adaptaciones reconocidas en el puesto de trabajo de origen, adoptando las medidas necesarias para su traslado o adecuación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 13. Adaptación por discapacidad sobrevenida.

1. Cuando a una persona empleada pública le sea reconocida una discapacidad con posterioridad a su ingreso en la Administración del Estado, podrá solicitar la adaptación de su puesto de trabajo, siempre que se acrediten las nuevas circunstancias sobrevenidas.

2. La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que acredite la discapacidad y de un informe de la Unidad de inclusión del Personal con Discapacidad del departamento ministerial correspondiente, que valore la idoneidad de la adaptación y la compatibilidad con las funciones del puesto.

Presentada la solicitud de adaptación, deberá resolverse de manera motivada en el plazo máximo de un mes, indicando la propia resolución un plazo para la aplicación de las adaptaciones.

En caso de no ser posible, se estará al procedimiento de movilidad por razones de salud, previsto en el artículo 20.1.h) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

CAPÍTULO IV

Otras medidas de inclusión en el empleo público

Artículo 14. Formación.

1. Entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de empleados públicos que realicen las organizaciones del sector público estatal se incluirá el de acreditar una discapacidad con un grado igual o superior al 33 por ciento.

2. Para el desarrollo de dichos cursos, se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos. Los participantes deberán formular la petición concreta en la solicitud de participación. La Administración resolverá sobre la conveniencia de dicha adaptación, que sólo podrá denegar cuando suponga una carga desproporcionada, que haga de imposible cumplimiento la actividad formadora.

3. Los órganos responsables de formación de la Administración del Estado pondrán a disposición de su personal formación específica en materia de discapacidad y accesibilidad universal.

4. La Administración podrá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad. Estos cursos, que habrán de ofrecerse en condiciones de accesibilidad, estarán dirigidos bien a la formación de los trabajadores para el mejor desempeño de su puesto de trabajo bien a la formación para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

Asimismo, la Administración promoverá la participación de las personas con discapacidad en la impartición de formaciones sobre esta materia.

Artículo 15. Colaboración y cooperación con otras entidades.



La Administración fomentará la realización de convenios o contratos con personas físicas o jurídicas, incluidas las asociaciones representativas de la discapacidad, que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo, siempre que su finalidad sea facilitar la inclusión en el ámbito del sector público estatal de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para su incorporación al puesto de trabajo

Artículo 16. Unidades de inclusión del personal con discapacidad.

1. En cada uno de los departamentos ministeriales se constituirá una unidad de inclusión del personal con discapacidad, en los términos establecidos en la disposición adicional decimoquinta 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.

2. El departamento ministerial con competencias en materia de función pública coordinará la actividad de las unidades de inclusión, a través de la comunicación periódica y cauces de compartición de prácticas, contando con el departamento competente en materia de derechos sociales y personas con discapacidad.

3. Las unidades de inclusión del personal con discapacidad tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

a) Colaborar con el Instituto Nacional de Administración Pública, otros centros de aprendizaje y las unidades de formación de los diversos departamentos ministeriales y centros de la Administración del Estado en la organización de las actividades formativas dirigidas a su personal.

b) Elaborar informes para los órganos de selección cuando estos requieran que las Unidades de inclusión aporten su criterio para la resolución de las solicitudes de adaptación en las pruebas selectivas, y para resolver incidencias relacionadas con la participación de personas con discapacidad en el proceso selectivo.

c) Emitir informes sobre las adaptaciones solicitadas en los puestos de trabajo y en los casos de discapacidad sobrevenida. En este informe, se valorará la procedencia de la adaptación solicitada.

d) Promoverán las condiciones del traslado de los medios de adaptación, en los casos previstos en el artículo 12.3.

e) Realizar el seguimiento de las adaptaciones realizadas en los puestos de trabajo previstas en los artículos 12 y 13 del departamento ministerial del que dependan.

f) Asesorar a los órganos del departamento en aquellas cuestiones relativas a la accesibilidad universal o la discapacidad, cuando lo requieran.

Disposición adicional primera. Supletoriedad.

Este real decreto tendrá carácter supletorio para el sector público no incluido en el ámbito de aplicación descrito en el artículo 2.2.

Disposición adicional segunda. Referencias al departamento ministerial competente en materia de función pública en el caso de las entidades del sector público institucional.



En las entidades del sector público institucional, en relación con aquellos procesos selectivos de personal laboral cuya convocatoria es competencia de cada entidad, las referencias al departamento ministerial competente en materia de función pública deben entenderse realizadas al órgano competente para convocar el correspondiente proceso selectivo.

Disposición adicional tercera. Sensibilización y promoción de una cultura organizativa inclusiva.

La Administración implementará acciones de sensibilización para fomentar una cultura de respeto y diversidad en el entorno profesional.

Disposición adicional cuarta. Formación en materia de discapacidad.

La Administración del Estado promoverá 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.

Disposición adicional quinta. Evaluación y seguimiento de las medidas de inclusión.

El departamento ministerial competente en materia de función pública impulsará la obtención de datos sobre personas con discapacidad al empleo público, con plena garantía de la protección de datos personales.

Elaborará un informe balance con carácter anual, sobre la base de la información disponible y el seguimiento de las unidades de inclusión en el periodo. Dicho informe balance se elevará, para su conocimiento, a la Comisión Superior de Personal y al Consejo Nacional de la Discapacidad.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de los procesos selectivos en curso.

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.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogado 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.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».