



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilma. Sra. Directora General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: ACTUACIÓN DE OFICIO 60/2024
Asunto: Medidas para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad /
Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre
Trámite: Resolución
Centro directivo: Consejería de la Presidencia

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. en relación con el expediente de oficio tramitado en esta Institución con el número de referencia arriba indicado.

Como consecuencia de la transposición de 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, se han ido estableciendo en nuestro país una serie de medidas legislativas para asegurar la supresión de cualquier discriminación por razón de discapacidad y fomentar el ingreso en la función pública de las personas con discapacidad.

En este proceso normativo destacan el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así 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, viéndose complementado con la aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, de 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.

Esta norma incrementó el cupo de reserva al diez por ciento de las plazas convocadas, recogiendo, a su vez, diferentes medidas dirigidas a facilitar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (art. 113), promoviendo, así, la igualdad de trato y de oportunidades para seguir adaptando la función pública a las necesidades que presenta esta población:



“Artículo 113. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

1. El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, tanto como personal funcionario como laboral, se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

2. A tal efecto, las personas con discapacidad podrán participar en los procesos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, debiendo acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.

3. El acceso a plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual, siempre que éstas tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por cien, se llevará a cabo mediante la convocatoria de pruebas selectivas específicas e independientes.

4. La Administración del Estado adoptará las medidas adecuadas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempo y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo, permitiéndose el uso de prótesis, incluidas las auditivas, durante la realización de los procesos selectivos por quienes las precisen y lo acrediten. Una vez superados los mismos, la Administración del Estado realizará las adaptaciones precisas, incluidas medidas de accesibilidad, ajustes razonables y otros apoyos, en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales”.

En coherencia con lo dispuesto en este precepto, se aprobó recientemente por la Administración del Estado 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.

Esta Orden realiza un acercamiento jurídico a la implantación y despliegue no solo de las medidas de adaptación, sino también de ajustes razonables que ya recogía 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, así como una profunda actualización de la materialización de las adaptaciones de tiempos establecida en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Todo ello desde la óptica de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y con el objetivo de perfeccionar



los procesos de acceso al empleo público hacia una mayor garantía de la igualdad de oportunidades.

Pues bien, a través de la presente Actuación de oficio se ha examinado el grado de adecuación del ordenamiento autonómico de Castilla y León a estas iniciativas normativas estatales dirigidas a reforzar el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, sin que se haya constatado, a resultas de las gestiones de información desarrolladas con la Consejería de la Presidencia, que se haya profundizado en la implantación de medidas de inclusión más avanzadas.

Para justificar esta circunstancia, esa Administración autonómica ha argumentado, en síntesis, que las disposiciones del citado Real Decreto-ley 6/2023, relativas a la función pública, carecen de carácter básico y resultan de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado, conforme al apartado 2 de su disposición final séptima:

“2. El libro segundo, las disposiciones adicionales décima, undécima, duodécima, decimotercera, decimocuarta y decimoquinta, y las disposiciones transitorias cuarta, quinta, sexta, séptima y octava del presente real decreto-ley no tienen carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración del Estado como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.”

En efecto, debe reconocerse que, conforme a tal disposición final, determinadas previsiones en materia de función pública del referido Real Decreto-ley 6/2023 carecen de carácter básico y resultan aplicables exclusivamente a la Administración estatal. A su vez, el ámbito subjetivo de la Orden PJC/804/2025 se concentra en el personal civil de la Administración del Estado.

Ahora bien, estas circunstancias no pueden ser interpretadas en términos excluyentes o impeditivos de su consideración por parte de las Comunidades Autónomas. Antes al contrario, incluso en ausencia de carácter básico, las normas estatales pueden operar como criterios orientadores o modelos de referencia en el ejercicio de las competencias legislativas autonómicas. Lo que es especialmente relevante cuando el Estado actúa en el ejercicio de sus competencias transversales, como la fijación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad en el ejercicio de los derechos y deberes constitucionales (art. 149.1.1ª CE), o cuando incide en la efectividad de derechos fundamentales.

En este sentido, de hecho, la doctrina constitucional no contempla impedimento para que la legislación estatal no básica, aunque no vincule a las Comunidades Autónomas, pueda servir de orientación o modelo de referencia en el desarrollo autonómico, especialmente cuando se busca garantizar la igualdad de los ciudadanos (como ejemplo, STC 118/1996).



Ello, en lógica, sirve para asegurar que la regulación autonómica no genere desigualdades insalvables entre los ciudadanos de las distintas comunidades, protegiendo la efectividad del derecho a la igualdad y reforzando, además, el principio de seguridad jurídica.

Bien es cierto que esta Comunidad Autónoma dispone de un marco normativo propio que, en determinados aspectos, incluso superaba los estándares mínimos establecidos por la normativa básica estatal (como ocurría con la reserva del diez por ciento de plazas vacantes de la oferta global de empleo público prevista en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León). Ello, sin embargo, no excluye la necesidad de introducir nuevas medidas en materia de inclusión para reforzar las políticas autonómicas en la materia.

En este sentido, la promoción de la igualdad real de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público exige una actitud activa de revisión, actualización y mejora continua de las políticas públicas, especialmente cuando existen referentes normativos recientes que pueden contribuir a ello. Lo que enlaza con el principio de buena administración, reconocido en el artículo 103 de la Constitución, que exige a las Administraciones públicas no solo el cumplimiento formal de la legalidad, sino también una actuación diligente, proactiva y orientada a la consecución efectiva de los fines públicos.

Así, la posible adaptación del ordenamiento autonómico a las medidas contempladas en el Real Decreto-ley 6/2023, y particularmente la elaboración de una regulación similar a la Orden PJC/804/2025 para esta Comunidad Autónoma, no puede ser entendida como una opción arbitraria, sino como una posibilidad derivada del principio de efectividad de los derechos fundamentales y del mandato de mejora continua de la actividad pública en favor de las personas con discapacidad.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha venido afirmando que el contenido esencial del derecho a la igualdad no se satisface únicamente mediante la ausencia de discriminaciones formales, sino que exige la adopción de medidas de acción positiva que permitan remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (entre otras, SSTC 3/1983 y 269/1994).

Este planteamiento se ve reforzado, además, cuando concurren situaciones de desigualdad estructural, como en el caso de las personas con discapacidad, en cuyo ámbito la inactividad normativa o la falta de actualización de las medidas existentes puede traducirse, en la práctica, en una vulneración indirecta del principio de igualdad.

Con todo, podemos concluir que la inexistencia del carácter básico de determinadas previsiones estatales no excluye la posibilidad de su implementación en el



ámbito autonómico, especialmente, como decíamos, cuanto tales previsiones inciden en el desarrollo de derechos fundamentales. Las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias, deben actuar de forma coherente con los principios constitucionales y con el conjunto del ordenamiento jurídico, lo que implica necesariamente la apertura a la evolución normativa favorable a la población vulnerable.

En este contexto, resulta significativo destacar que otras comunidades autónomas están desarrollando procesos de actualización normativa acordes con la legislación estatal en cuestión. Así, pueden citarse, a título ilustrativo, los avances organizativos impulsados por la Comunidad Autónoma de Andalucía, profundizando en la regulación de los ajustes razonables en los procesos selectivos. En particular, en la gestión de los procesos selectivos, se han establecido concretas medidas de adaptación y ajustes razonables en función de las necesidades individuales de las personas aspirantes, asumidas expresamente por el Instituto Andaluz de Administración Pública (Decreto 214/2025, de 23 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2025).

El sistema andaluz contempla, además, reservas específicas y procesos selectivos diferenciados para determinados tipos de discapacidad, como la discapacidad intelectual o la enfermedad mental (Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía), así como el establecimiento de convocatorias independientes de procedimientos selectivos para el acceso de personas con determinadas discapacidades, con bases diferenciadas, para hacer efectivos los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas en el acceso al empleo público (Decreto 51/2025, de 24 de febrero, por el que se regula la planificación y ordenación del empleo público, y el ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía).

Sin olvidar que en este último Decreto ya se recoge la obligación de constituir (al hilo de lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2023) la constitución de las denominadas unidades de inclusión del personal con discapacidad para velar por la plena incorporación y desarrollo profesional de este colectivo en el ámbito laboral.

En consecuencia, entendemos que el ejercicio de las competencias propias permite evolucionar en el desarrollo de medidas de inclusión más avanzadas. Desde esta perspectiva, una evaluación normativa en la Comunidad Autónoma orientada a la posible incorporación de nuevas medidas puede considerarse plenamente conforme con los estándares actuales de buena administración, en la medida en que supone un claro interés por hacer efectivo el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad.



A la luz de lo expuesto, esta Defensoría considera que la Administración autonómica podría valorar, entre otras, la adopción o refuerzo de las siguientes medidas:

- El establecimiento en la normativa autonómica de los criterios generales de la Orden PJC/804/2025 para determinar las adaptaciones de medios y tiempos, así como la realización de otros ajustes razonables en los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas en las que participen personas con discapacidad.

- La revisión de los procedimientos selectivos para garantizar la plena efectividad de los ajustes razonables, incluyendo la adaptación de tiempos, medios y formatos de las pruebas.

- El desarrollo de mecanismos específicos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las cuotas de reserva, así como de la efectiva incorporación y permanencia de las personas con discapacidad en el empleo público.

- La introducción de medidas de acción positiva adicionales en los procesos selectivos, tales como sistemas de valoración diferenciada o itinerarios de acceso adaptados, en línea con las tendencias más avanzadas en la materia.

- El refuerzo de la formación del personal encargado de los procesos selectivos en materia de discapacidad y accesibilidad universal, a fin de garantizar una aplicación homogénea y efectiva de los principios de igualdad y no discriminación.

- La evaluación periódica del impacto de la normativa autonómica vigente, con el fin de identificar posibles barreras, tanto normativas como prácticas, que dificulten el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.

Así pues, la necesidad de promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público sea real y efectiva, nos lleva, al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, a formular la siguiente **Resolución:**

ÚNICA: Que se valore la oportunidad de adoptar medidas concretas de actualización normativa y mejora de las políticas públicas en materia de acceso al empleo público de las personas con discapacidad, en los términos expuestos *ut supra*, y conforme a los estándares más avanzados en la materia, con el fin de reforzar la igualdad efectiva de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal y, así, remover los obstáculos que dificultan o impiden la plena, real y efectiva participación de dicha población.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de la Presidencia en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López