

PROYECTO RD ACCESO Y PROVISIÓN PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

El 3 de julio de 2025 se reúne la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo a los efectos de, entre otros asuntos del día, negociar las **líneas generales para la elaboración del Proyecto de Real Decreto para el Acceso al Empleo Público y Provisión de Puestos de Trabajo de las personas con Discapacidad en la Administración del Estado**.

Función Pública ofrece un texto con unas líneas muy generales orientadas a derogar el Real Decreto 2271/2004, **sin facilitar medidas concretas** que aporten seguridad jurídica a las personas que se vean con necesidades específicas ante el reconocimiento de un determinado porcentaje de discapacidad.

UGT-SP propone la inclusión del siguiente apartado:

«Las personas con discapacidad tienen derecho a una serie de medidas de adaptación de su puesto de trabajo en el marco de la Ley General de Discapacidad, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (LGD). En las solicitudes de adjudicación de destino o en la participación de procesos de provisión, los empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación conforme a esta Ley. Con objeto de dar la máxima transparencia a este acto, deberán quedar expresamente definidos los procedimientos de solicitud, el órgano a quien dirigirse y el papel de las Unidades de inclusión».

Esta organización sindical ha detectado que la principal dificultad de las personas con discapacidad en la Función Pública dentro de la Administración del Estado se encuentra una vez está dentro, en el desempeño de su puesto y en la movilidad que lleve a cabo, **afectando**, en consecuencia, a su **derecho a la progresión, promoción e incluso a su carrera**. Una vez que una persona con discapacidad forma parte de la función pública, según el Estatuto Básico del Empleado Público **TREBEP** tiene **derecho a la adaptación de su puesto por razón de su discapacidad**. Esto no se está haciendo en la actualidad. Se adaptan los puestos en base a la normativa de prevención de riesgos laborales, pero esta adaptación tiene un ámbito de aplicación más reducido que el que se requiere para la Ley General de Discapacidad LGD.

UGT-SP exige la **adopción de un procedimiento** en el que quede determinado: **Órganos responsables** (a quién dirigir la solicitud, quién tiene que informar, instruir y resolver), **plazos**, **adopción de medidas provisionales** que preserven el desempeño del puesto y las necesidades de las personas que acceden al puesto y que cuentan con el reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

El acto administrativo que recoja la adaptación del puesto por razón de discapacidad debe definir las **medidas necesarias** para **garantizar la igualdad de oportunidades** y ello estar recogido en un informe que acompañe a la resolución.

La igualdad de oportunidades establecidas en la LGD, dada la enorme diversidad que las personas con discapacidad pueden presentar (aún más complejo en el caso de **discapacidades intelectuales**), supone la adopción de medidas que se extiende mucho más lejos que la prevención de los riesgos laborales y que debe abordar todos aquellos aspectos que sea necesario compensar por razón de la discapacidad: aspectos organizativos de toda índole, la claridad en la definición de las tareas que deben desarrollar los diferentes miembros del equipo, el establecimiento de una jerarquía sin ambigüedades que permita el correcto desempeño de los trabajos, la implantación de los mecanismos de comunicación eficaz en función de la discapacidad que se padezca, la adaptación de la jornada de trabajo, en suma, todas aquellas medidas que garanticen la igualdad de oportunidades. Se trata de aspectos que, no estando directamente relacionados con la seguridad o la salud, sin embargo, constituyen elementos fundamentales para garantizar la integración del trabajador, la promoción laboral y la ausencia de discriminación.

UGT SP interpreta que el informe al que acompaña la resolución debe partir de las **Unidades de Inclusión**, de esta manera deben ir dotándose adecuadamente y realizar funciones orientadas a preservar los derechos de las personas con discapacidad.

Este acto administrativo de adaptación del puesto de trabajo es la máxima garantía de que el trabajador va a ver respetados sus derechos y que, por lo tanto, se va a garantizar la igualdad de oportunidades. La conformación de este documento permitirá que el trabajador pueda presentarse a un concurso de traslados con la seguridad de que se respetarán su necesidades de adaptación, independientemente del lugar al que vaya destinado; que pueda exigir las modificaciones razonables imprescindibles para poder continuar con su formación dentro de la Administración; o que, en última instancia, tenga un acto que poder recurrir (una vez agotada la vía administrativa) en el caso de no estar de acuerdo con su contenido. Todas estas opciones suponen, de facto, la garantía de que se ofrecen las condiciones para lograr la plena integración en su puesto de trabajo.

En el caso de **discapacidad sobrevenida**, dados los tiempos hasta que los Centros de valoración de las Comunidades Autónomas se pronuncian, debería dotarse a las Unidades de inclusión de la capacidad para decidir **provisionalmente** las medidas de adaptación por discapacidad hasta que exista un pronunciamiento oficial.

En resumen, UGT SP entiende que, si se quiere garantizar la igualdad de oportunidades, el derecho a la formación y el desarrollo de la vida profesional es preciso establecer primero las medidas que lo garantizan y esas pasan, inevitablemente, por definir cómo se realiza la adaptación por discapacidad y quien es el responsable de llevarla a cabo.