

Inclusión en la Administración Pública

Un enfoque complementario
al ámbito empresarial

FUNDACIÓN
prodis
Instituto de Formación Inclusiva i360°

Contenido

01	**Más allá de la empresa** El doble rol de la Administración Pública como empleador y referente institucional.	05	**Barreras y desafíos actuales** Los cinco obstáculos más frecuentes para las personas con DI.
02	**Marco normativo en España** RDL 1/2013 y RDL 5/2015: las normas que articulan el sistema de inclusión.	06	**Factores facilitadores** Por qué el sistema público puede ser un entorno genuinamente inclusivo.
03	**El caso de la Comunidad de Madrid** Decreto 54/2006 y aplicación práctica de la reserva del 7% en la CAM.	07	**El papel de los agentes inclusivos** Tres fases de intervención: acceso, incorporación y desarrollo profesional.
04	**Público vs. privado** Diferencias estructurales y comparativa de obligaciones legales.	08	**Conclusiones** Ideas clave y propuestas para avanzar hacia una inclusión real y sostenida.

> *"La brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad en España supera los 39 puntos porcentuales. Cerrarla exige acción coordinada del sector público y privado." — INE, EDAD 2020*

7%	**2%**	**39,3 pp**	**8**
reserva en empleo público	específica para personas con DI	brecha de empleo con/sin discapacidad (INE 2020)	secciones en este documento

— 01

Más allá de la empresa

Cuando se habla de inclusión laboral de personas con discapacidad, casi siempre el foco cae sobre el mundo empresarial. Pero quedarse ahí deja fuera a un actor tan importante como poco visible: la Administración Pública.

La Administración no solo contrata personas, también regula, financia y da forma a las políticas que luego se aplican en el resto de sectores. Eso le otorga una responsabilidad doble: la de empleador y la de referente institucional.

Incluir en la Administración no funciona igual que en una empresa privada. El acceso al empleo público está regulado por principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que implica procesos reglados y, en muchos casos, bastante rígidos.

> *"Si el sector público no da ejemplo, difícilmente puede exigirlo fuera de sus puertas."*

La Administración gestiona más de **2,5 millones de empleados públicos** en España (entre administración general del Estado, autonómica y local). Esa dimensión convierte al sector público en uno de los mayores empleadores del país, con una capacidad de impacto en materia de inclusión que ninguna empresa privada puede igualar.

01 **Empleador directo**
Contrata a miles de personas en ámbitos muy diversos: administración, servicios públicos, atención ciudadana, educación y sanidad.

02 **Regulador y referente**
Diseña las normas que obligan al sector privado y actúa como modelo institucional. Lo que hace tiene un impacto que trasciende sus propias plantillas.

03 **La brecha real**
Solo el 26,6% de las personas con discapacidad en edad laboral tiene empleo en España, frente al 65,9% de la población general. (INE, EDAD 2020)

Marco normativo en España

La base legal está ahí, y es robusta. Dos normas articulan el grueso del sistema:

RDL 1/2013	**Ley General de derechos de las personas con discapacidad** Establece el marco de derechos y las medidas de acción positiva en el acceso al empleo público.
RDL 5/2015	**Estatuto Básico del Empleado Público** Recoge explícitamente las obligaciones de reserva de plazas para personas con discapacidad.

Ajustes razonables — tipos:

A	**Tiempo adicional** Ampliación del tiempo de examen según las necesidades de la persona aspirante.
B	**Formatos alternativos** Lectura fácil, audio, letra ampliada o simplificación del lenguaje.
C	**Apoyos técnicos** Tecnología asistiva, intérpretes u otros recursos adaptados al caso.
D	**Acompañamiento** Posibilidad de contar con asistente personal o mediador durante la prueba.

Lo que establece la normativa

7%

de las plazas públicas reservadas para personas con discapacidad

2%

específicamente para personas con DI

— 03

El caso de la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid es uno de los ejemplos más consolidados de aplicación de estas políticas en el ámbito autonómico. Sus ofertas de empleo público incorporan de forma sistemática la reserva del 7%.

El marco regional se apoya principalmente en el **Decreto 54/2006**, que establece cómo deben adaptarse los procesos selectivos para garantizar el acceso real a la función pública.

> *"No basta con reservar plazas en el papel: las personas candidatas tienen que poder participar en condiciones de verdadera equidad."*

Categorías con plazas reservadas habituales en la CAM:

01	**Auxiliares administrativos** El perfil más frecuente en las convocatorias con cupo de reserva.
02	**Personal de servicios generales** Limpieza, mantenimiento y gestión de instalaciones públicas.
03	**Operarios especializados** Trabajos técnicos en consejerías y organismos autónomos.
04	**Atención al ciudadano** Información, orientación y apoyo en servicios presenciales.

Decreto 54/2006

Define los criterios de adaptación de los procesos selectivos y refuerza el principio de igualdad de oportunidades en la función pública madrileña.

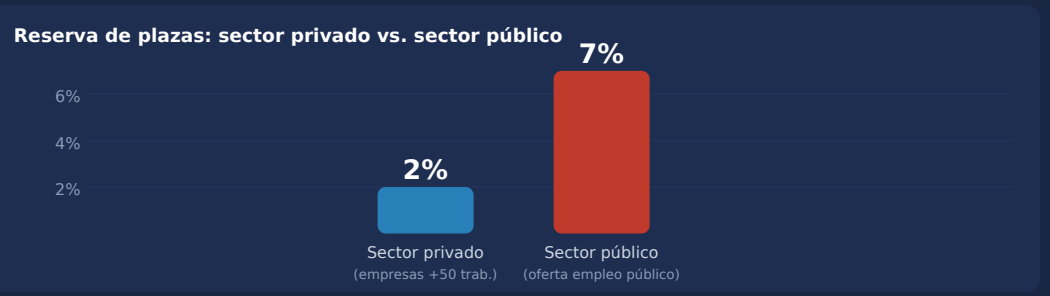
También aplican:

+	Comunidad de Madrid: reserva sistemática del 7% en todas las OPE.
+	Ayuntamiento de Madrid: cupo de reserva consolidado en todas las categorías.
+	Posibilidad de incremento en procesos de promoción interna.

Público vs. privado: diferencias que importan

La comparación entre ambos sectores ayuda a entender por qué no existe un único modelo de inclusión que funcione igual en todos los contextos.

Sector privado	Administración Pública
Contratación por decisión interna	Acceso mediante oposición o concurso reglado
Reserva del **2%** (empresas +50 trabajadores)	Reserva del **7%** en ofertas de empleo público
Mayor flexibilidad en la selección	Transparencia e igualdad formal garantizadas
Adaptaciones al puesto más ágiles	Mayor estabilidad laboral una vez dentro
Puede depender de la voluntad del empleador	Obligaciones claras establecidas por ley



> "*Cumplir la cuota es el punto de partida, no el objetivo final. Una plaza reservada sin apoyo real no es inclusión: es presencia.*"

— 05

Barreras y desafíos actuales

Los avances normativos son reales, pero no han resuelto todos los problemas. Estas son las cinco barreras más frecuentes para las personas con discapacidad intelectual:

01 — Procesos selectivos complejos
El lenguaje, el formato y la estructura de muchas oposiciones no están pensados para todo el mundo. Las adaptaciones existen, pero no siempre son suficientes ni se aplican de forma homogénea.

02 — Rigidez organizativa
Conseguir apoyos personalizados dentro de la Administración puede ser complicado. La cultura interna y los recursos disponibles marcan enormemente la diferencia.

03 — Falta de homogeneidad territorial
Lo que funciona en una comunidad autónoma puede no estar disponible en otra. Esa variabilidad genera desigualdad real entre personas con las mismas necesidades.

04 — Barreras actitudinales
Las resistencias del entorno laboral siguen siendo un factor real. La sensibilización de los equipos de trabajo es tan importante como la propia normativa.

05 — Falta de seguimiento post-incorporación
Las administraciones suelen centrarse en el acceso, pero el acompañamiento una vez dentro es igual de crucial.

> *"La normativa abre la puerta, pero son las personas y los apoyos quienes la atraviesan. Sin un acompañamiento real, la inclusión queda en el papel."*

— 06

Factores facilitadores y oportunidades

El sistema público tiene características que, bien aprovechadas, pueden convertirlo en un entorno genuinamente inclusivo y sostenible a largo plazo.

01 Marco normativo sólido
Tener obligaciones claras fijadas por ley es una base que muchas empresas privadas no tienen. La Administración no puede ignorar la reserva del 7%.

02 Estabilidad laboral
El empleo público permite planificar apoyos a largo plazo. Para personas que necesitan un tiempo de adaptación más prolongado, esa estabilidad es especialmente valiosa.

03 Influencia social
Lo que hace la Administración tiene visibilidad pública. Una inclusión que funciona bien envía una señal clara al mercado laboral privado y contribuye a cambiar percepciones.

04 Diversidad de puestos
La Administración emplea personas en ámbitos muy distintos, lo que amplía las posibilidades de encontrar encajes reales para diferentes capacidades y perfiles.

05 Redes de apoyo institucional
Entidades como Fundación Prodis trabajan junto a las administraciones para facilitar la transición al empleo público: orientación, preparación y seguimiento.

> *"La estabilidad del empleo público es una ventaja que el sector privado no siempre puede ofrecer. Para muchas personas con DI, esa continuidad es lo que hace posible una inclusión real."*

— 07

El papel de los agentes inclusivos

En todo este proceso hay una figura que marca la diferencia: el o la **agente inclusivo/a**. No es un papel secundario: es quien hace que la teoría se convierta en práctica.

Fases de intervención:

1 Fase de acceso
Informa sobre convocatorias, orienta en la preparación de las pruebas y ayuda a identificar qué adaptaciones son posibles y cómo solicitarlas ante la administración convocante.

2 Fase de incorporación
Acompaña en los primeros días en el puesto, facilita la adaptación al entorno laboral y coordina los apoyos con el equipo y los responsables directos. Su presencia es crítica.

3 Fase de desarrollo
Detecta barreras que van surgiendo con el tiempo y explora oportunidades reales de crecimiento. El seguimiento continuado es la clave para que la inclusión sea duradera.

Flujo completo:



Competencias clave del agente inclusivo:

- **Conocimiento normativo:** sabe qué adaptaciones existen y cómo solicitarlas.
- **Mediación laboral:** facilita la comunicación entre la persona y el entorno.
- **Planificación centrada en la persona:** adapta los apoyos a necesidades reales.
- **Seguimiento continuo:** no desaparece tras la incorporación.

> *"El agente inclusivo no sustituye a la persona: la acompaña. La diferencia entre estar presente y estar incluido la hacen las personas que están al lado."*

— 08

Conclusiones

Incluir de verdad en la Administración Pública es más complicado que cumplir con el porcentaje de reserva. Requiere revisar cómo están diseñados los procesos de selección, qué apoyos se ofrecen durante la incorporación y si existen oportunidades reales de desarrollo profesional.

La diferencia con el sector privado no es solo cuantitativa (7% frente a 2%). Es también cualitativa: el marco normativo público es más sólido y exigente, pero puede resultar más rígido. Hay margen para mejorar sin abandonar los principios de igualdad y mérito.

> *"La Administración Pública representa tanto un reto como una oportunidad para avanzar hacia una sociedad más inclusiva."*

Ideas clave:

- La normativa existe y es robusta. El reto es la aplicación real, no la teoría.
- La reserva del 7% en el sector público supera ampliamente el 2% exigido a la empresa privada.
- Los ajustes razonables son obligatorios, pero su aplicación es aún heterogénea.
- El agente inclusivo es la pieza que conecta la normativa con la experiencia real.
- La estabilidad del empleo público puede ser una ventaja clara para determinados perfiles.

La inclusión no es cuestión de cuotas.
Es cuestión de voluntad, apoyo y continuidad.

Fundación Prodis · Instituto de Formación Inclusiva i360°

Referencias

Real Decreto Legislativo 1/2013. *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.* BOE. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1

Real Decreto Legislativo 5/2015. *Estatuto Básico del Empleado Público.* BOE. https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5

Decreto 54/2006. *Acceso de personas con discapacidad a la función pública de la Comunidad de Madrid.* BOCM.

INE. (2020). *Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD).* Instituto Nacional de Estadística.

Comunidad de Madrid. (2023). *Oferta de Empleo Público 2023.* https://www.comunidad.madrid

Ayuntamiento de Madrid. (2023). *Medidas de inclusión en empleo público.* https://www.madrid.es