

**MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA  
PARA EL ACCESO Y APOYO  
AL PERSONAL DOCENTE  
E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD  
DE LA UNIVERSIDAD DE....**

**MODELO DE REGLAMENTO  
UNIVERSITARIO**

**2014**



**COMITÉ ESPAÑOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**



# MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA EL ACCESO Y APOYO AL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE....

## MODELO DE RECLAMAMENTO UNIVERSITARIO

La disposición adicional vigésima cuarta Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, redactada por el apartado noventa del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, regula el marco general de los principios y previsiones que las universidades deben adoptar en materia de inclusión de las personas con discapacidad en las universidades:

**1.** *Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.*

**2.** *Los estudiantes y los demás miembros con discapacidad de la comunidad universitaria no podrán ser discriminados por razón de su discapacidad ni directa ni indirectamente en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos.*

**3.** *Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.*

**4.** *Los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, deberán ser accesibles para todas las personas, de forma que no se impida a ningún miembro de la comunidad universitaria, por razón de discapacidad, el ejercicio de su derecho a ingresar, desplazarse, permanecer, comunicarse, obtener información u otros de análoga significación en condiciones reales y efectivas de igualdad.*

*Los entornos universitarios deberán ser accesibles de acuerdo con las condiciones y en los plazos establecidos en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus disposiciones de desarrollo. [Esta referencia legal hay que entenderla hecha a las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecidas en el artículo 23,1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.]*

**5.** *Todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.*

**6.** *Con arreglo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos [sic] y en sus normas de desarrollo, los estudiantes con discapacidad, considerándose por tales aquellos comprendidos en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de universitario. [Esta referencia legal hay que entenderla hecha al artículo 19 del 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, sobre gratuidad de la enseñanza, el cual dispone “Las personas con discapacidad, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en los centros ordinarios y en los centros especiales, de acuerdo con lo que disponen la Constitución y las leyes que la desarrollan”].*

Por otra parte, el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dedicado a las personas con discapacidad, dispone que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad [esta referencia legal ha de entenderse hecha al apartado 2 del artículo 4 del 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], siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”, y añade que “cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”.

Estas medidas legislativas han supuesto un avance en la igualdad de oportunidades y no discriminación de docentes e investigadores con discapacidad en lo relativo al acceso al empleo público, pero precisa de medidas de acción positiva adicionales, para que no se imposibilite, en la práctica, el ejercicio pleno de dichas profesiones, por falta de medios o recursos de apoyo.

Pues bien, el propósito del presente Reglamento no es reiterar las obligaciones legales de la Universidad, recogidas en los mandatos legislativos, tales como:

- La prohibición de la discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad, en el acceso, el ingreso y la permanencia en la Universidad.

- Las condiciones de accesibilidad de los edificios, instalaciones y dependencias de las universidades, así como la accesibilidad a la información y a la comunicación, incluidos también los espacios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información, así como la implantación temporal de dichas condiciones, de acuerdo a lo dispuesto en 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.

Este Reglamento tiene por objeto establecer y configurar acciones positivas para promover y garantizar el acceso de las personas con discapacidad al personal docente e investigador de las universidades, desarrollando el cupo de reserva del 5 por ciento de las plazas de las ofertas públicas, así como delinear y concretar medidas que permitan poner a disposición del personal docente e investigador con discapacidad, o que aspira a serlo, de la Universidad los "medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades", a que hace referencia el apartado 3 de la disposición adicional vigésima cuarta Ley Orgánica 6/2001, y que hagan más eficaz la reserva de empleo de personas con discapacidad

## **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1. Este Reglamento será de aplicación al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de..., funcionario, con contrato laboral, de duración determinada, temporal o indefinida, con contrato administrativo o con contrato de becario.
2. Para acceder a las medidas reguladas en este Reglamento, el personal docente e investigador debe acreditar la discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 4 del 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.

## **Artículo 2. Medidas de acción positiva**

1. Se establecen los siguientes tipos de medidas de acción positiva:
  - a) Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
  - b) Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación.
  - c) Reducción y/o flexibilización en la dedicación docente.
  - d) Otras de análoga significación a las anteriores.
2. Sin perjuicio de las medidas indicadas, el personal docente o investigador podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral en función de las necesidades de su situación de discapacidad.

## **Artículo 3. Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora**

1. La Universidad contará con una partida presupuestaria destinada a compensar los gastos adicionales producidos por una situación de discapacidad oficialmente reconocida, para el desarrollo de las tareas docentes e investigadoras propias de su puesto de trabajo y de la carrera profesional. Estas cuantías económicas se destinarán a cubrir los siguientes conceptos:



a) Adquisición por la Universidad de productos de apoyo específicos por razón de discapacidad.

Se mantendrá actualizado por la unidad administrativa competente el inventario de los productos de apoyo y soporte específicos adquiridos, con la finalidad de prever su reutilización, una vez que varíen las necesidades de la persona a la que fueron concedidos.

Al inicio de cada curso académico, la persona beneficiaria informará a dicha unidad sobre la necesidad de continuidad con el uso del producto de apoyo o soporte o de si ha habido alguna anomalía en su funcionamiento.

En caso de no disponerse en inventario, la Universidad procederá a la adquisición del producto, siempre que se acreditara su necesidad, y no pudiera resolverse con ningún otro producto inventariado, ya sea por no estar disponible, como por no estar incluido.

b) Gastos derivados de la contratación de personal de apoyo siempre que se acreditara su necesidad.

c) Gastos de desplazamiento, si la discapacidad comporta una reducción notable de movilidad o supone dificultades añadidas o hace necesarios apoyos intensos para el regular ejercicio de las tareas propias de formación e investigación podrá concederse una ayuda económica directa a la persona con discapacidad para sufragar este gasto.

## 2. Las ayudas se adjudicarán mediante procedimiento establecido al efecto.

Se llevará a cabo, al menos, una convocatoria anual. En caso de que no se agote la totalidad del presupuesto se podrá llevar a cabo una segunda convocatoria. No obstante, se reservará un porcentaje del presupuesto para las necesidades que pudieran surgir a lo largo del año que, de no ser consumido, se acumularía en el presupuesto del año siguiente.

Para la concesión de la ayuda, será preceptivo el informe favorable de una Comisión Evaluadora de medidas de acción positiva del personal docente o investigador con discapacidad, constituida por el vicerrector con competencias en materia de profesorado, que la presidirá, 1 médico, 1 psicólogo, 1 logopeda, 1 trabajador social, 1 terapeuta ocupacional, un experto pro-

puesto por la asociación más representativa de las personas con discapacidad a escala autonómica, el presidente de la Junta del personal docente o investigador y el presidente del Comité de Empresa.

Los integrantes médicos, psicólogos, de trabajo social, de terapia ocupacional y del mundo asociativo serán designados por el Rector de la Universidad.

## **Artículo 4. Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación**

Desde el punto de vista del ejercicio de las funciones docentes e investigadoras y en la distribución de las mismas, se deberán tener en cuenta las medidas siguientes:

- a) Al personal que presente una discapacidad que comporte problemas de movilidad se le deberá garantizar que imparta la docencia o desarrolle la investigación en dependencias accesibles.
- b) En todo caso, deberá evitarse la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes recintos (campus) que estén distantes entre sí.
- c) El personal docente o investigador con discapacidad dispondrá de materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.
- d) La Universidad deberá proporcionar al personal docente o investigador que presente sordera, discapacidad auditiva o sordoceguera, servicios de interpretación de lengua de signos o de medios de apoyo a la comunicación oral, para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria, conforme a su preferencia personal y a lo que haga constar en su solicitud.
- e) Cuando el docente o investigador acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o a tratamientos médicos o atenciones sociales periódicos derivados de su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia u horario compatibles.

f) Al personal docente o investigador que presente ceguera o discapacidad visual grave, sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc.

g) Cuando el personal docente o investigador acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o a tratamientos médicos o psicológicos, o atenciones sociales periódicos relacionados con su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia u horario compatibles.

## **Artículo 5. Reducción y/o flexibilización en la dedicación docente**

1. El personal docente e investigador con discapacidad podrá solicitar una reducción en su dedicación docente o investigadora.

2. La Comisión Evaluadora de medidas de acción positiva del personal docente o investigador con discapacidad informará sobre la reducción y/o flexibilización de dedicación aplicable, atendiendo necesidades derivadas de la situación de discapacidad, así como la dedicación mínima que le corresponda conforme a la normativa estatal y la regulación sobre dedicación docente o investigadora de la Universidad, sin perjuicio de las reducciones que le puedan corresponder por otros motivos.

3. Se concederán reducciones o medidas de flexibilización al personal docente o investigador sin discapacidad que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos o atenciones de habilitación, rehabilitación médica, logopédica o psicológica o social derivados de la discapacidad, así como a reuniones con los centros educativos o sociales en los que esté escolarizado o reciba apoyos la persona con discapacidad a su cuidado.

## **Artículo 6. Exclusión múltiple**

En el caso de que el personal docente o investigador con discapacidad fuera mujer, se dispondrán medidas de acción positiva más intensas para evitar o atenuar la exclusión múltiple por razón de género y discapacidad



## **Artículo 7. Resolución**

El vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado resolverá sobre las solicitudes presentadas, teniendo en cuenta el informe la Comisión Evaluadora de medidas de acción positiva del personal docente o investigador con discapacidad.

## **Artículo 8. Acceso a la función docente o investigadora**

1. En todas las convocatorias para cubrir plazas de personal docente o investigador que lleve a efecto la Universidad se reservará un mínimo del 5 por ciento de las mismas a personas con discapacidad.

2. Cuando la convocatoria se realice para cubrir un número de entre 5 y 19 plazas, se reservará, al menos, una plaza a personas con discapacidad.

3. Las convocatorias afectadas por los apartados anteriores son las que se dirijan a cubrir plazas de:

- Nuevo ingreso.
- Promoción interna.
- Funcionario.
- Laboral, con contrato indefinido o de duración determinada.
- Interino, con contrato de naturaleza administrativa como laboral.
- Personal becario.

4. Las bases de las convocatorias recogerán las normas que regulen los procesos selectivos, aplicándose de forma supletoria 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.

5. Toda la información y materiales relativos a la convocatoria y procesos conexos deberán ser accesibles a las personas con discapacidad.

## **Disposición adicional. Información**

La Universidad dispondrá de una estadística convenientemente actualizada del personal docente e investigador con discapacidad, distribuido por Departamentos, plaza que ocupa, tipo y grado de discapacidad y apoyos que precisa, todo ello con sujeción estricta a la normativa sobre protección de datos personales.

**Disposición final.** Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno.



**MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA  
PARA EL ACCESO Y APOYO  
AL PERSONAL DOCENTE  
E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD  
DE LA UNIVERSIDAD DE....**

**MODELO DE REGLAMENTO  
UNIVERSITARIO**

**2014**



**COMITÉ ESPAÑOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**

[cermi@cermi.es](mailto:cermi@cermi.es)  
[www.cermi.es](http://www.cermi.es)

 [@Cermi\\_Estatal](https://twitter.com/Cermi_Estatal)

Con el apoyo de:

