



**Universidad de León  
Magfco. y Excmo. Sr. Rector  
Avenida Facultad de Veterinaria, 25  
24004 LEÓN**

**Asunto: Oferta de empleo público / reserva de plazas para personas con discapacidad / Universidades públicas de Castilla y León**

Excmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.E. en relación con el expediente que se tramita en esta Institución con el número **1569/2021**, cuyo objeto es el incumplimiento de la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las plazas convocadas en las ofertas de empleo público por las Universidades públicas de Castilla y León para ser cubiertas por personas con discapacidad (del que el dos por ciento debe ser para personas con discapacidad intelectual).

Como V.E. bien sabe, a través de diversas previsiones legales se ha desarrollado a nivel nacional un marco normativo que ha supuesto un considerable avance para garantizar a las personas con discapacidad su derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación como personal de las administraciones públicas, entre las que se incluyen a estos efectos las Universidades españolas.

En concreto, 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, se reconoce que las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha supuesto la restricción de los derechos básicos y libertades de hombres y mujeres con discapacidad, ha obstaculizado su desarrollo personal, el disfrute de los recursos y servicios y la contribución con sus capacidades al progreso social.

Así, con el objetivo de revertir esta situación, se impulsó el establecimiento de medidas positivas para promover la igualdad de oportunidades, suprimiendo los inconvenientes que obstaculizan la presencia de las personas con discapacidad en todas las organizaciones y entidades sociales, educativas, laborales y culturales, siendo una de las medidas propuestas la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con



discapacidad. A través de esta medida de acción positiva, la ley pretende facilitar que, tanto en empresas públicas como privadas, al menos el 2% de los trabajadores sean trabajadores con discapacidad (artículo 42).

En coherencia con la citada norma, 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 (EBEP), incluyó en su artículo 59 dos instrucciones significativas para conseguir que el 2% de los efectivos totales de cada administración pública sean personas con discapacidad. Se dispuso, así, que en cada Oferta de Empleo Público (OEP) se reservara un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superasen los procesos selectivos y acreditaran su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Y que de este porcentaje, al menos el 2% se reserve para personas que acrediten discapacidad intelectual y el restante 5% para personas con cualquier otro tipo de discapacidad. De esta manera, quedó consolidada la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad como una medida de acción positiva destinada a facilitar su inclusión real en el empleo público.

Este marco normativo va encaminado a hacer efectiva la plena integración e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, también en el ámbito universitario, proscribiendo cualquier tipo de discriminación y comprometiendo a las universidades a adoptar medidas de acción positiva para garantizar estos principios en dicho ámbito.

Pero si bien existen suficientes mandatos legales a los responsables públicos para remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria, la experiencia demuestra que no es suficiente contar con una legislación actualizada para que esta población acceda en igualdad de condiciones a la función pública en la esfera universitaria.

Nuestras universidades, en parte alejadas aún de esta realidad, continúan siendo espacios en los que múltiples barreras impiden la inclusión real de profesionales con discapacidad (Márquez et al., 2021).

Y es que en España el porcentaje de personal con discapacidad en el sistema universitario español está representado por tasas muy reducidas. En concreto, por lo que se refiere al personal docente e investigador (PDI) con discapacidad, y según los datos estadísticos disponibles, se ha producido un descenso en su proporción que ha pasado del 0,9% en 2017-18 al 0,6% en el curso 2019-20.



|                        | Proporción de Personal Docente e Investigador (PDI) con discapacidad |                      |                       |                      |                     | Variaciones de la proporción entre estudios |        |        |       |
|------------------------|--|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---|--------|--------|-------|
|                        | I ESTUDIO (2011-12)  | II ESTUDIO (2013-14) | III ESTUDIO (2015-16) | IV ESTUDIO (2017-18) | V ESTUDIO (2019-20) | II/I  | III/II | IV/III | V/IV  |
| Total PDI              | 0,4%   | 0,6%                 | 0,7%                  | 0,9%                 | 0,6%                | 0,2%  | 0,1%   | 0,2%   | -0,3% |
| Universidades públicas | 0,4%   | 0,6%                 | 0,6%                  | 0,9%                 | 0,6%                | 0,2%  | 0,0%   | 0,3%   | -0,3% |
| Universidades privadas | 0,5%   | 0,5%                 | 0,9%                  | 1,0%                 | 0,2%                | 0,0%  | 0,4%   | 0,1%   | -0,8% |
| Modalidad presencial   | 0,4%   | 0,6%                 | 0,7%                  | 0,9%                 | 0,6%                | 0,2%  | 0,1%   | 0,2%   | -0,3% |
| Modalidad a distancia  | 0,1%   | 0,6%                 | 0,8%                  | 0,5%                 | 0,4%                | 0,5%  | 0,2%   | -0,3%  | -0,1% |

También ha descendido, en términos generales, la proporción del personal de administración de servicios (PAS) con discapacidad, pasando del 2,5% en 2017-18 al 1,3% en 2019-20.

|                        | Proporción de Personal de Administración y Servicios (PAS) con discapacidad |                      |                       |                      |                     | Variaciones de la proporción entre estudios |        |        |       |
|------------------------|---|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|---|--------|--------|-------|
|                        | I ESTUDIO (2011-12)   | II ESTUDIO (2013-14) | III ESTUDIO (2015-16) | IV ESTUDIO (2017-18) | V ESTUDIO (2019-20) | II/I  | III/II | IV/III | V/IV  |
| Total PAS              | 1,4%  | 1,7%                 | 1,6%                  | 2,5%                 | 1,3%                | 0,3%  | -0,1%  | 0,9%   | -1,2% |
| Universidades públicas | 1,4%  | 1,9%                 | 1,5%                  | 2,5%                 | 1,5%                | 0,5%  | -0,4%  | 1,0%   | -1,0% |
| Universidades privadas | 1,4%  | 0,9%                 | 1,6%                  | 3,0%                 | 0,5%                | -0,5%                                       | 0,7%   | 1,4%   | -2,5% |
| Modalidad presencial   | 1,5%  | 1,7%                 | 1,6%                  | 2,5%                 | 1,4%                | 0,2%  | -0,1%  | 0,9%   | -1,1% |
| Modalidad a distancia  | 0,4%  | 2,6%                 | 1,2%                  | 2,4%                 | -                   | 2,2%  | -1,4%  | 1,2%   | -     |

Estas cifras<sup>1</sup> evidencian el bajo compromiso con la inclusión de este personal a pesar de contar con el suficiente amparo legislativo. La realidad ha demostrado que en el ámbito universitario existen serias dificultades para el cumplimiento de las previsiones de reserva establecidas para las personas con discapacidad, muy especialmente en relación con el personal docente e investigador (PDI) con discapacidad<sup>2</sup>.

En este sentido, en 2017, la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), consciente de la necesidad de avanzar en el cumplimiento real de la normativa que establece los principios y previsiones que las universidades deben adoptar en materia de inclusión, aprobó en su Asamblea General de 9 de mayo, unas **Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad en el sistema universitario español**, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de personas que, por sus

<sup>1</sup> V Estudio sobre el grado de inclusión del Sistema Universitario Español respecto de la realidad de las personas con discapacidad. UNIVERSIDAD Y DISCAPACIDAD. CERMI, Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), Fundación ONCE y Real Patronato sobre Discapacidad (21/04/2021).

<sup>2</sup> Universidad y discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española. Informe del CERMI Estatal de reforma normativa en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español. 2020



circunstancias físicas o psíquicas, tienen dificultades para el acceso a una carrera académica e investigadora e impulsar el cumplimiento real de la normativa antes citada:

- Las universidades públicas están obligadas por el artículo 59 del EBEP a establecer la reserva de un cupo no inferior al 7% de las vacantes de plazas para personas con discapacidad hasta que pueda hasta alcanzarse el 2% de los efectivos totales.

- Para poner en práctica la efectiva reserva de plazas de su personal PDI a favor de las personas con discapacidad, únicamente es necesario que los órganos competentes de cada universidad aprueben los criterios y procedimientos, sin que sea necesario ninguna modificación del marco legal.

- Para ajustar las plantillas a los mínimos establecidos por la legislación vigente, cada universidad deberá examinar la estructura y composición de su plantilla de PDI y determinar cuántas personas con discapacidad oficialmente reconocida la integran.

- En el momento de la planificación del curso, las universidades deberán realizar las correspondientes previsiones para la identificación de plazas concretas de PDI que integrarán el cupo del 7% de reserva en función de dos criterios orientativos:

- Identificación de las áreas de conocimiento, centros universitarios y departamentos donde sea preciso reforzar el personal PDI en atención a sus propios criterios sobre déficit de profesorado en las proporciones alumnado/profesor.

- Información sobre posibles aspirantes con discapacidad, y su adecuación a las plazas concretas a cubrir, en atención a los profesores con discapacidad pertenecientes a la propia universidad.

- La convocatoria y provisión de las plazas reservadas para personas con discapacidad se realizará mediante concurso público entre aquellas que acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

- En caso de no presentarse candidatos o no ser cubiertas estas plazas revertirán a la oferta de empleo general.

Las Universidades españolas, pues, cuentan con las necesarias directrices para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad, incorporando a sus procesos de selección el cupo correspondiente de reserva. Aun así, la reducida presencia (antes señalada) de personas con discapacidad entre el personal universitario, en especial entre el PDI, pone en cuestión el cumplimiento de este imperativo normativo por parte de las instituciones universitarias. Esta situación de desventaja ha sido reconocida y denunciada en reiteradas ocasiones por entidades sociales representativas del sector, como la Fundación ONCE, la Fundación Derecho y Discapacidad o el CERMI, afirmando que la



plena integración de las personas con discapacidad requiere la adopción de medidas de acción positiva, como la reserva de plazas, que garanticen su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y de la implementación de otras medidas favorables que reviertan las situaciones de desigualdad de las que parten las personas con discapacidad y promuevan su verdadera inclusión.

Pues bien, centrandó esta problemática en el caso de las Universidades públicas de Castilla y León, se han desarrollado por esta Institución las gestiones de información oportunas para conocer los criterios y procedimientos articulados en las OEP para asegurar la igualdad real y efectiva de oportunidades, a que hace referencia el apartado 3 de la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de noviembre, de Universidades:

#### 1. UNIVERSIDAD DE BURGOS.

- En la OPE del año 2018 las plazas convocadas fueron cuatro, vinculadas a la tasa de reposición establecida en ese momento, no incluyendo ninguna plaza de reserva para personas con discapacidad, pues no existía un número mínimo de plazas ofertadas con las que poder obtener al menos una plaza de reserva para estos aspirantes.

- En la OPE de 2019 las plazas convocadas fueron:

a) Dos plazas vinculadas a la tasa de reposición establecida en ese momento, no incluyendo ninguna plaza de reserva para personas con discapacidad.

b) Treinta y seis plazas vinculadas a la OPE para la estabilización de empleo temporal, en la que por error no se incluyó el porcentaje de reserva para discapacidad, comprometiéndose la Universidad a incluir una corrección de errores para incluir dicho porcentaje. Lo que no se ha llevado a efecto, al parecer, por existir una indefinición normativa a nivel estatal en cuanto al proceso, cuya solución legislativa puede afectar al número de plazas ofertadas en 2019 y 2020.

- En la OPE del año 2020 se convocaron las siguientes plazas:

a) Cuatro plazas vinculadas a la tasa de reposición establecida en ese momento, no incluyendo ninguna plaza de reserva para personas con discapacidad.

b) Cuatro plazas vinculadas a la OPE para la estabilización de empleo temporal. Estas plazas serían acumuladas al total de las 36 plazas de la OPE de 2019, con el objeto de completar el total de plazas vinculadas al proceso de estabilización.



- Según consulta del Servicio de Recursos Humanos de la UBU, actualmente son 23 las personas trabajadoras que tienen reconocida discapacidad, ninguna de ellas con discapacidad intelectual.

## 2. UNIVERSIDAD DE LEÓN

En el caso de la ULE, conviene señalar en primer lugar que, según se recoge en el Estudio *Inclusión del Personal Docente e Investigador con Discapacidad en el Sistema Universitario en España. I Informe de Resultados y Recomendaciones* (enero 2021)<sup>3</sup>, comenzó a implementar la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad en la OEP 2018. Desde entonces, en todas las convocatorias de OEP destinadas al personal docente e investigador se han incluido plazas adscritas a este cupo de reserva para el cuerpo de catedrático/a y de profesor/a titular. Sin embargo, para el cuerpo de contratado/a doctor no se ha realizado reserva a favor de personas con discapacidad en la categoría de contratado/a doctor, aunque que sí se aprobaron plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Por lo que se refiere a la información facilitada por esta Universidad, se destaca:

- En relación con el Personal de Administración y Servicios (PAS), el porcentaje de plazas reservado a personas con discapacidad en las últimas OEP es de tan solo a 1 plaza, por lo que no se ha ofertado a personas con discapacidad intelectual.

- Tampoco se ha ofertado el 2% de las plazas para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual en las convocatorias de PDI en los cuerpos de catedrático/a y profesor/a titular desde 2018.

## 3. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

Las plazas de PDI y PAS (laboral) se convocan individualmente, en función de la especialización y perfil docente e investigador deseado, por lo que es imposible la aplicación de porcentajes sobre una plaza individual. Solo sería posible en las convocatorias de PDI y PAS (funcionario), que son por el total previsto en la OPE. Pero no consta reserva al respecto.

---

<sup>3</sup> Fundación Derecho y Discapacidad, Cermei, Fundación Once y Universidad Autónoma de Madrid.



#### 4. UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.

- En las convocatorias del total de plazas de las OEP desde 2016 (PAS) se ha reservado un 10% para personas con discapacidad y un 2% para personas con discapacidad intelectual.

Además, en ejecución de las ofertas de empleo público aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UVU, correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020, está prevista para su convocatoria, para el turno de acceso para personas con discapacidad, así como, en convocatorias independientes, para personas con discapacidad intelectual, el siguiente número de plazas vacantes de personal de administración y servicios (PAS), según se refleja en la siguiente tabla:

| <b>OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO UVa (OEPUVa)</b> | <b>CONVOCATORIA PENDIENTE DISCAPACIDAD GENERAL</b> | <b>CONVOCATORIA PENDIENTE DISCAPACIDAD INTELECTUAL</b><br><small>(Inminente convocatoria en diciembre de 2021)</small> |
|--|--|--|
| 2018 (*)                                     | 7 PLAZAS   | 1 PLAZA  |
| 2019 (*)                                     | 1 PLAZA  | 1 PLAZA  |
| 2020   | 2 PLAZAS   | --   |

(\*): 1 plaza de la OEPUVa del año 2018 y 2 de la OEPUVa del año 2019, ya han sido convocadas por el turno de discapacidad general, mediante la Resolución de 5 de noviembre de 2020, por la que se convoca proceso selectivo para el ingreso en la Escala de Auxiliares Administrativos de la UVa (BOCyL y BOE de 19 de noviembre).

- Por lo que se refiere al personal docente e investigador (PDI), la Universidad de Valladolid está comprometida a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la carrera docente e investigadora evitando cualquier tipo de discriminación y favoreciendo, con medidas de acción positiva, el acceso de personas con cualquier tipo de discapacidad si bien reconociendo la dificultad para la implementación práctica en el ámbito universitario.

De conformidad con estos datos, puede deducirse el insuficiente incumplimiento por parte de la mayoría de las Universidades públicas de Castilla y León de las



previsiones legales establecidas respecto al acceso de las personas con discapacidad a su ámbito profesional. En concreto:

a) No consta acreditado el pleno cumplimiento de la obligación legal de que el 2% de los efectivos totales de profesionales universitarios sean personas con discapacidad.

b) Y a excepción de la UVA (y de la ULE respecto al PDI) no se ha implementado el cupo de reserva del 7% en las convocatorias de las OEP de los últimos años, ni para el PDI ni para el PAS. Ni tampoco que de ese 7% se reservara al menos el 2% para personas que acreditaran discapacidad intelectual y el restante 5% para personas con cualquier otro tipo de discapacidad.

Esto es, los porcentajes de personas con discapacidad que acceden al ámbito profesional de la docencia e investigación (PDI) en el sistema universitario de Castilla y León serían insuficientes y lejanos al objetivo general del 2% que señalan las normas legales como óptimos para avanzar en la igualdad de oportunidades de este colectivo en dicho ámbito. Y, a su vez, el porcentaje de personas con discapacidad en el colectivo del PAS, aunque parece superior al que se alcanza en el colectivo del PDI, tampoco alcanzaría el citado objetivo. Se incumpliría, pues, a excepción del caso de la UVA, la reserva de puestos para personas con discapacidad en las ofertas de empleo público para personal de administración y servicios, y para el personal docente e investigador. Resultando la situación incluso más negativa para el caso de las personas con discapacidad intelectual.

Esta discordancia entre las previsiones legales y su aplicación práctica respecto al acceso de personas con discapacidad a los puestos en la administración universitaria, hace necesaria una mayor implicación para poder pasar del derecho formal reconocido a estas personas a su efectividad real.

Es cierto, no obstante, que existen ciertos aspectos que pueden dificultar el acceso de las personas con discapacidad a puestos universitarios y, por tanto, el cumplimiento de los cupos de reserva legal establecidos a tal fin.

Así, en el caso de la función docente e investigadora, la primera particularidad a reseñar deriva de la propia naturaleza de esta función en el ámbito universitario, que exige de una acreditada formación y capacitación para su desempeño, y que se traduce en un proceso largo y complejo para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Lo que en el caso de las personas con discapacidad dificulta su acceso al no estar normalmente adaptadas las distintas fases de dicho proceso a las condiciones especiales de estas personas.



Son representativos, a este respecto, los datos del *Informe del CERMI Estatal de reforma normativa en materia de inclusión de las personas con discapacidad en el sistema universitario español (2020)*, en el que se indica que la totalidad de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias españolas es de 2.435, siendo el 1,5% de estudiantes respecto al total del alumnado de las universidades. Asimismo, el porcentaje de universitarios con discapacidad que extienden sus estudios (máster y/o posgrado) es de un 1,2%, y los que optan por realizar un doctorado es de un 0,7%, siguiendo la tendencia de que a mayor nivel de estudios, menor representación de personas con discapacidad.

En el mismo estudio, incluso, se resaltan otras dificultades adicionales a las que se enfrentan las personas con discapacidad para poder avanzar en el largo proceso que se precisa dentro del sistema universitario para favorecer la formación y el logro de las metas académicas y profesionales. Se habla, entre otras, de la ausencia de “diseño para todas las personas” en el currículo formativo de las titulaciones o del desconocimiento y falta de formación en materia de discapacidad por parte del profesorado universitario.

Otra particularidad que afecta al acceso de las personas con discapacidad a la función pública universitaria es la propia singularidad de las convocatorias, que en ocasiones dificulta un tratamiento unitario. En este sentido, por ejemplo, la Universidad de Salamanca, en el caso de las ofertas de puestos de PDI y PAS (laboral) se realiza a través de convocatorias individualizadas, en las que no es posible la reserva de un porcentaje para personas con discapacidad.

Pero estas circunstancias adversas, entre otras posibles, no pueden impedir el cumplimiento de los mandatos legales en favor de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Es por ello que, aunque estos condicionantes hayan determinado grandes dificultades para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad para acceder al empleo en el ámbito universitario, es necesario que por parte de las Universidades públicas de esta Comunidad se adopten las medidas necesarias que permitan hacer efectivo el derecho de inclusión laboral de estas personas en ese ámbito profesional, para conseguir que el 2% de los efectivos totales de sus plantillas sean personas con discapacidad.

Así, conforme al marco legal que vino a establecerse con el Real Decreto-Ley 6/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público en determinados sectores de las Administraciones Públicas para el año 2017, y con la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio presupuestario, la CRUE considera que las Universidades públicas deben recuperar su autonomía en la elaboración de sus políticas de plantilla, con supresión de la tasa de reposición y sin otras limitaciones que las derivadas de la fijación de un techo de gasto,



favoreciendo así el objetivo de conseguir la plena integración de las personas con discapacidad al ámbito profesional universitario, en el que también está incluido el profesorado docente e investigador, aunque su aplicación al acceso de la función docente e investigadora, en el caso de personas con determinados tipos de discapacidad, deba adecuarse a las condiciones que permitan compatibilizar el desempeño del puesto con dicha circunstancia.

Por ello, con independencia de las dificultades que, siendo conscientes, puedan existir por las razones (entre otras) a las que nos hemos referido con anterioridad, es necesario implementar las fórmulas adecuadas que permitan aplicar la cuota legal de reserva en favor de las personas con discapacidad, pues ninguna de las normas vigentes contempla una excepción de su aplicación en el ámbito universitario. Cualquier otra interpretación chocaría con los principios constitucionales y legales que comprometen a los poderes públicos a la adopción de medidas para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena integración de las personas con discapacidad en la sociedad y a ampararlas en el ejercicio de sus derechos.

Las instituciones universitarias, pues, deben cambiar la dinámica seguida hasta ahora e implementar las medidas oportunas que permitan incorporar en sus ofertas de empleo la oportuna reserva de plazas en favor de las personas con discapacidad. Cuestión que está directamente relacionada con la planificación de los recursos humanos del sector público. Instrumento básico de las administraciones públicas para la ordenación de sus medios personales en orden a la prestación eficaz y eficiente de sus servicios (art. 69.1 EBEP). A estos efectos, el apartado 3 del art. 69 del EBEP establece que *“cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación”*. De este modo, la reserva legal que tienen que observar las universidades públicas en sus convocatorias en favor de las personas con discapacidad, deberá ser contemplada e implementada en base a la planificación de recursos humanos que deben realizar.

Dicha planificación permitirá dar cumplimiento a lo previsto, a su vez, en el art.70 del mismo EBEP que establece que *“las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público”*. Será, por tanto, en las correspondientes ofertas públicas de empleo en las que se deberá determinar el número mínimo de plazas que deban reservarse a personas con discapacidad y la identificación de las mismas en función de la planificación previa realizada por la propia universidad, en base a las necesidades existentes y a las dotaciones presupuestarias disponibles.

En este sentido, se han realizado diversas propuestas de gran interés por parte de diversas organizaciones sociales.



Así, por ejemplo, la ONCE remitió a la CRUE Universidades Españolas un documento de recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas para el PDI a favor de las personas con discapacidad, con el objetivo de aplicar el principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en su carrera académica y conseguir que se incremente progresivamente el porcentaje de personas con discapacidad que accede a la condición de personal docente e investigador de las Universidades:

*“El artículo 59 del 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 (EBEP) establece la obligatoriedad, para las universidades públicas, de la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes de plazas de Personal Docente e Investigador, para que pueda ser cubierto con personas con discapacidad de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales que se requiere en cada Administración Pública.*

*Las universidades privadas, conforme al artículo 42 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, vienen obligadas a establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad hasta conseguir que, al menos, el dos por ciento de su personal sean personas con discapacidad.*

*Para poner en práctica la efectiva reserva de plazas de su personal PDI a favor de las personas con discapacidad, únicamente es necesario que los órganos competentes de cada universidad aprueben los criterios y procedimientos, sin que sea necesario ninguna modificación del marco legal.*

*Sería conveniente que en el inicio del proceso, cada universidad examine con detalle la estructura y composición de su plantilla del PDI para determinar cuántas personas con discapacidad oficialmente reconocida la integran, con el fin de ajustar sus plantillas a los mínimos determinados por la legislación vigente.*

*La convocatoria y provisión de las plazas reservadas para personas con discapacidad se realizará mediante concurso público entre aquellas que acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, con sujeción, en todo caso, a los requisitos y garantías de la Ley Orgánica de Universidades y a la normativa reguladora del acceso a la plaza de que se trate.*

*Cada universidad podría establecer en su normativa interna la reserva de plazas de personal PDI para personas con discapacidad, entendiendo como tales aquellas que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%.*



*En el momento de la planificación del curso, o del ejercicio anual, a través de sus presupuestos o planificación de recursos humanos necesarios, las universidades podrían realizar sus correspondientes previsiones. Posteriormente, cada universidad estaría habilitada para identificar las plazas concretas de personal PDI que integrarán el cupo del 7%, reservado en función de dos criterios orientativos, que podrían aplicarse de forma alternativa o cumulativa.*

*En primer lugar, en qué áreas de conocimiento, centros universitarios y departamentos es preciso reforzar el personal PDI en atención a sus propios criterios sobre déficit de profesorado en las proporciones alumnos/profesor.*

*Y en segundo lugar, podrá disponer de una primera información sobre posibles aspirantes con discapacidad, y su adecuación a las plazas concretas a cubrir, en atención a los profesores con discapacidad pertenecientes a la propia universidad.*

*La Disposición adicional vigésimo cuarta de la Ley Orgánica de Universidades establece que las universidades deberán garantizar que las personas con 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”.*

Con ello, la CRUE Universidades Españolas recomendó que se tuvieran en cuenta tales consideraciones, así como la posibilidad de elaborar reglamentos que contemplaran tanto ayudas económicas para el desempeño de la función, como las medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo universitario de las personas con discapacidad. En concreto, entre otros puntos, los reglamentos podrían contener:

- Medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades.
- Medidas de apoyo a la movilidad, acceso al centro de trabajo y adaptación del puesto de trabajo.
- Medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
- Medidas para el soporte y apoyo personal y material a la docencia e investigación.

Por su parte, también el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) ha venido realizado numerosos requerimientos<sup>4</sup> a las

---

<sup>4</sup> Con ocasión de estas reclamaciones del CERMI, la Oficina de Atención a la Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, tendría previsto proponer al Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad una recomendación para que el Ministerio de Universidades traslade a las universidades



universidades públicas españolas para hacer efectivos los mandatos legales de inclusión laboral de personas con discapacidad en sus plantillas de personal docente e investigador, entendiéndose que son necesarias medidas de acción positiva que cada universidad debe poner en práctica a través de la aprobación de sus reglamentaciones internas.

Precisamente, con ocasión de las reclamaciones del CERMI, la Oficina de Atención a la Discapacidad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, propondrá al Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad una recomendación para que el Ministerio de Universidades traslade a las universidades públicas la necesidad de cumplir con la reserva de plazas para personas con discapacidad establecida en el EBEP, también dentro de los puestos de PDI.

Considerando, pues, la valoración positiva que merece cualquier medida o pauta de funcionamiento que vaya encaminada a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, consideramos oportuno, 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, formular la siguiente **Resolución**:

**Que por parte de las Universidades públicas de Castilla y León se realice un esfuerzo mayor (para los casos en que aún no estuviera previsto) dirigido a adoptar las medidas que procedan, en virtud de la autonomía universitaria, a fin de dar cumplimiento a las normas legales que le son de aplicación en esta materia y permitan eliminar los obstáculos que impiden o dificultan alcanzar los objetivos de integración laboral que establecen dichas normas. Entre otras posibles, las siguientes:**

**1. Determinar el número de efectivos entre su plantilla que tiene reconocida la condición de personas con discapacidad, de acuerdo con lo establecido en el art. 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, a fin de conocer el número de plazas necesarias para cumplir con el objetivo que fijan las normas garantizadoras del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y poder alcanzar el porcentaje del 2% de las mismas entre los efectivos totales que se requieren, incluyendo en la correspondiente planificación de sus recursos humanos las medidas necesarias que permitan progresar en su cumplimiento.**

**2. Adoptar las medidas necesarias para que en las ofertas públicas de empleo se reserve un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad (el 2% de las plazas ofertadas se reservará para personas con**

---

públicas la necesidad de cumplir con la reserva de plazas para personas con discapacidad establecida en el EBEP, también dentro de los puestos de PDI. <https://www.cermi.es>



**discapacidad intelectual y el 5% restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad), tanto para las plazas de PAS como de PDI, aprobándose por los órganos de gobierno los criterios y procedimientos necesarios para llevar a la práctica este objetivo y la reglamentación interna que disponga las medidas de apoyo oportunas.**

**3. Aplicar las Recomendaciones de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de personas que, por sus circunstancias físicas o psíquicas, tienen dificultades para el acceso a una carrera académica e investigadora e impulsar el cumplimiento real de la normativa vigente. Teniendo en cuenta, a su vez, las propuestas emitidas en la materia por las organizaciones sociales representativas del sector.**

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 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