Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea

IGNACIO Mª BARRIOLA ZENTROA
CENTRO IGNACIO Mª BARRIOLA
DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

LIBURUTEGIKO ERAIKINA
EDIFICIO BIBLIOTECA
LEIOA

RECOMENDACIÓN

Ref.
S. 639 /K .721/ Irakas./2017
S. 668 /K. 756/ Irakas./2017

Donostia/ San Sebastián, a 19 de diciembre de 2017

Recomendación sobre la promoción del acceso al empleo del Personal Docente e Investigador con discapacidad en la UPV/EHU.

A lo largo del año 2017 se ha cuestionado varias veces en esta oficina, en algún caso como mera consulta, pero en otros explícitamente como queja, el tratamiento que se dispensa al PDI con un grado de discapacidad reconocido superior al 33%, en las convocatorias de plazas y en los llamamientos de bolsas de sustitución que realiza la UPV/EHU.

Estas personas nos manifestaban que entendían cómo respeta la Universidad la obligación legal de reservar un cupo de plazas para personas con discapacidad en las convocatorias y en los llamamientos de bolsas de PAS, pero nos trasladaban sus dudas sobre la aplicación de este cupo de reserva en los nombramientos y contrataciones de PDI, al tiempo que solicitaban instar al gobierno de la universidad un cumplimiento efectivo de la reserva de dicho cupo en el acceso al empleo de la UPV/EHU como Personal Docente e Investigador.

Para dar respuesta a estas solicitudes vamos a realizar un repaso del marco normativo que regula, con carácter general, el fomento del empleo y la integración laboral de las personas con discapacidad, su aplicación en el caso de personas al servicio de la Administración Pública, y el traslado que encuentra dicho marco en la normativa universitaria para, a continuación, revisar el modo en que dichas normas se aplican en los procedimientos y convocatorias para la provisión de puestos de trabajo en la UPV/EHU, poniendo especial atención en aquellos que se refieren al acceso del personal docente e investigador.

1. Debemos empezar recordando que la **Constitución Española** reconoce el "*derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes*" (art. 23.2), y que explícitamente expresa que corresponde a los poderes públicos "*remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*" (art. 9.2). Además, los poderes públicos deben realizar, por mandato constitucional, una política de "*integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos*" (art. 49).

2. Para dar cumplimiento al mandato constitucional de integración de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TRLEBEP) recoge, con carácter básico, medidas de acción positiva para favorecer el acceso a la función pública de este colectivo. Este texto reproduce literalmente (aunque elevando el porcentaje del 5% al 7%) las disposiciones sobre esta materia contenidas en la anterior Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a la que sustituye y, al igual que aquella, dispone en su artículo 59.1 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, (...), 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*"

Encontramos, por tanto, en esta ley de carácter básico, un precepto legal que obliga a reservar para personas con discapacidad un cupo no inferior al 7% de las vacantes en las ofertas de empleo público. Vamos a detenernos en el contenido de este mandato que ampara el derecho de las personas con cierto grado de discapacidad reconocida a la reserva de un cupo de plazas para acceder a la función pública.

En primer lugar, hay que precisar que a los efectos de esta ley se consideran personas con discapacidad, las definidas como tales en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el cual establece que "*tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento*".

Y teniendo en cuenta la diversidad que engloba el colectivo de personas con alguna discapacidad, el artículo 59.1 del TRLEBEP añade que "*La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad*"

En segundo lugar, conviene aclarar que la obligada reserva de plazas está referida a las ofertas de empleo público. Es decir, esta obligación no alcanza a todas y cada una de las convocatorias que realice la Administración Pública, sino que, tal y como precisa a este respecto la STS 6801/2009, esta ley impone una "*obligación de reserva general que vincula a las ofertas de empleo público, que son las que tienen que precisar, directamente o por delegación en otro acto administrativo general, los términos en que han de concretarse las reservas en las distintas convocatorias*". Ello significa que, respetando el obligado porcentaje de reserva en las ofertas de empleo público, se admite que sea la propia Administración quien realice la distribución de esas plazas reservadas, pudiendo dar preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

Por su parte, la oferta de empleo público es un instrumento necesario en las convocatorias de acceso tanto para plazas de personal funcionario como de personal laboral, lo que permite concluir que esta obligación de reserva que, como decíamos, está referida a la oferta de empleo público en su conjunto, se exige en la oferta de plazas que dan acceso a la función pública con carácter permanente, tanto en condición de funcionario de carrera como de personal laboral fijo, siendo cierto que nada menciona el TRLEBEP con respecto a la reserva de plazas en al acceso a empleo público en con carácter temporal o interino, aspecto que mencionaremos más adelante.

Finalmente, para afirmar que la obligación de mantener un cupo de reserva vincula también a la oferta de plazas de promoción interna, acudimos de nuevo a las aclaraciones del Tribunal Supremo en la mencionada STS 6801/2009 cuando afirma que la reserva de plazas se establece "*sobre el conjunto de la oferta de empleo público y no únicamente sobre las plazas de nuevo ingreso, pues el término ofertas de empleo público comprende no sólo la parte de la oferta que corresponde a las plazas de nuevo ingreso…sino también las plazas de promoción interna que van dirigidas al personal ya incorporado a la Administración*".

Ahora bien, las plazas reservadas para este cupo deben ser ocupadas por las personas que hayan superado los procesos selectivos y puedan acreditar un grado de discapacidad reconocida, así como su compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto al que acceden. Y para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas en la superación de las pruebas selectivas, el artículo 59.2 del TRLEBEP establece 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*".

En definitiva, recapitulando lo establecido en el artículo 59 del TRLEBEP se puede decir que existe un mandato legal que vincula a las Administraciones Públicas (incluidas las Comunidades Autónomas) a reservar a favor de las personas con discapacidad un porcentaje de las ofertas de empleo que realizan, y ello tanto para el acceso de personal funcionario, como laboral, tanto para el acceso a plazas de nueva creación como de promoción interna.

3. Pero el artículo 59 del RDL 5/2015 tiene carácter básico y puede ser desarrollado con la normativa autonómica sobre función pública. En la CAPV hasta que se apruebe la Ley del Empleo Público Vasco hay que estar a lo dispuesto en Ley 6/1989, de 6 de julio, de la **Función Pública Vasca,** que reproduciendo la normativa estatal vigente en su momento, reconoce en su Disposición adicional séptima el derecho de las personas discapacitadas a ser admitidas "*en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, en los procedimientos de selección para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas vascas, siempre que reúnan las condiciones de aptitud para el desempeño de la función*" y, para garantizar la igualdad de oportunidades, recoge

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

también el derecho a que en las pruebas se realicen las adaptaciones de tiempo y medios que sean precisos, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba, ni se menoscabe el nivel de aptitud exigible. Sin embargo, tampoco la ley vasca contiene ninguna previsión para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a plazas con contrato temporal o nombramiento interino.

4. Para encontrar una mención expresa a la reserva de plazas en las ofertas de empleo temporal debemos remontarnos al **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**. Su artículo 6 establece que "*En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres*.

   Esta previsión es importante porque, como señala el Ararteko en su Recomendación General 4/2013, de 4 de marzo, la incorporación como personal temporal o interino "*es una de las modalidades más usuales de acceso por primera vez a la Administración. Además, no podemos olvidar que, en el momento actual, estas fórmulas contractuales son más abundantes y flexibles que las definitivas, constituyéndose, en muchos casos, como uno de los pocos reductos de acceso al trabajo de gran parte de la población*". En este contexto el Ararteko recomienda a las administraciones públicas vascas que se "*establezcan en las normas reguladoras de sus bolsas de contratación temporal, medidas de discriminación positiva que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a aquellos puestos de trabajo que sean adecuados a sus características*".

5. Si descendemos a la normativa propiamente universitaria, la disposición adicional vigésima cuarta de la **Ley Orgánica 6/2001**, de 21 de diciembre, **de Universidades** exige a las universidades garantizar "*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*." Igualmente exige a las universidades promover "*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*". En consecuencia, las Universidades están legalmente habilitadas para realizar acciones positivas que favorezcan el acceso al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad.

6. Finalmente, si nos fijamos en la normativa universitaria de la **UPV/EHU**, se observa que la Universidad asume el mandato legal e integra en sus **Estatutos** el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas y de

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

reservar un cupo de plazas para el acceso al empleo a las personas con discapacidad. De este modo, el artículo 68.1 del Decreto 17/2011, de 15 de febrero, por el que se aprueban los estatutos de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, establece que "*La UPV/EHU garantizará la igualdad de oportunidades del alumnado y demás integrantes 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*". Y, seguidamente, en el artículo 68.5 añade que "*La UPV/EHU observará las disposiciones normativas reguladoras de la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, que serán de aplicación en los procesos de selección y contratación del personal*".

Siendo explícito el compromiso de la UPV/EHU con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, vamos a revisar el cumplimiento del mismo y las acciones positivas llevadas a cabo por la universidad para promover el empleo de las personas discapacitadas en 1) las últimas ofertas de empleo público publicadas por la UPV/EHU, 2) en los concursos de provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de carrera, y 3) en los llamamientos de bolsas para nombramiento interino o contratación temporal, y todo ello tanto en el colectivo de PDI como de PAS.

Empezando por la **Oferta de Empleo Público del año 2016** para el personal laboral de administración y servicios aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno del 7 de julio de 2016, se observa que se ofertan 44 plazas para el acceso como personal laboral fijo repartidas en distintas categorías y especialidades. El punto cuarto de dicho acuerdo se establece que "2.– *Del total de las plazas que conforman la oferta, las convocatorias de pruebas selectivas que se deriven de la misma deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, se podrán acumular al turno libre. 3.– En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempos y medios, tendentes a garantizar la igualdad de condiciones de éstas con respecto al resto de los aspirantes*". En consecuencia, se puede concluir que la OEP de 2016 dirigida al PAS observa las medidas legales de acción positiva dirigidas a promover el empleo de las personas con discapacidad.

La **Oferta de Empleo Público** para el año 2016 de personal docente e investigador, aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2016, y corregida por acuerdo el mismo órgano de fecha 15 de junio de 2017, oferta 97 plazas para el acceso de personal funcionario y laboral pero, a diferencia de la OEP dirigida al PAS, no contiene ninguna previsión para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tampoco la normativa aprobada por la Universidad para regular el proceso contempla ningún tipo de acción positiva al respecto. No aparece ninguna previsión en la Resolución de 23 de junio de 2008, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la **regulación del procedimiento de selección y contratación de profesorado contratado permanente,** tampoco se incluye ninguna mención a las personas con discapacidad en la Resolución de 15 de septiembre de 2009, del Vicerrector

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la **regulación de los concursos de acceso a cuerpos de funcionarias y funcionarios docentes**, y nada se contempla en este sentido en el **II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU.**

Vamos a fijarnos, ahora, en las plazas de **promoción interna**. En el concurso para la provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario de carrera de Administración y Servicios de la UPV/EHU, convocado por Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Gerente de la UPV/EHU, se introduce como medida de acción positiva la prioridad en la elección de destino, así la base quinta establece que " *A fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, del personal funcionario de carrera de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, que ostente la condición legal de discapacitado, éste tendrá preferencia sobre el resto de los y las aspirantes, para la adjudicación de los puestos que solicite en la localidad de su elección. Esta preferencia se hará efectiva siempre que la discapacidad conlleve dificultades de desplazamiento y así lo determine la Comisión de Valoración, previo informe del Servicio de Prevención de esta Universidad*". En este caso, tratándose de acceso a plazas de promoción interna para PAS, no se establece un cupo de reserva para personas con discapacidad, pero se les reconoce preferencia a la hora de elegir la localidad del puesto de trabajo que van a desempeñar.

En definitiva, las OEP de PAS siguen lo dispuesto en el **III Convenio Colectivo de PAS de la Universidad del País Vasco** (3 de diciembre de 2010) cuando establece en su artículo 14 que "*1.– Los puestos de trabajo que resulten vacantes de los procesos de provisión de vacantes y promoción interna regulados en los artículos 15 y 16 de este Convenio Colectivo constituirán la oferta de empleo público de personal laboral de la UPV/EHU.*"…"*3.– La UPV/EHU negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias de los procedimientos de ingreso. El conjunto de las convocatorias de empleo público para el personal laboral de administración y servicios deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes que deban ser objeto de cobertura, dando preferencia y mayor cupo de reserva en las vacantes que se correspondan con actividades compatibles en mayor medida con la existencia de una minusvalía.*"

Por su parte, la Resolución de 17 de diciembre de 2015, de la UPV/EHU por la que se convoca el **concurso reservado a plazas de promoción interna para el acceso al cuerpo de catedráticos y catedráticas de Universidad** no contiene ninguna previsión respecto a las personas con discapacidad y, como decíamos, tampoco lo hace la normativa universitaria reguladora del proceso.

Para terminar, nos fijaremos en las medidas de acción positiva dirigidas a compensar las desventajas del PDI con discapacidad en los llamamientos realizados para cubrir **necesidades de carácter temporal** acudiendo a las bolsas de sustitución de PAS y de PDI.

El **Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes**, que se aplica al Personal de Administración y Servicios, contiene expresamente en su artículo 15 una previsión para el personal con discapacidad, al establecer que "*Se velará especialmente por el personal integrante de las*

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

bolsas que acredite fehacientemente una discapacidad, tanto en el número de ofertas que deben preservarse, que no serán inferiores al 5% (o una de cada veinte, al menos) de los llamamientos, como en la naturaleza de las mismas velando, por el mayor acomodo a las necesidades de la persona de las funciones a desarrollar."

Sin embargo, el **Reglamento para la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de personal docente de la UPV/EHU**, publicado por orden del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU en resolución de fecha 11 de marzo de 2011, no contiene ninguna reserva ni medida de acción positiva para el PDI con discapacidad.

En conclusión, hemos constatado que la normativa universitaria que regula los procesos de acceso al empleo del PAS en la universidad, tanto con carácter permanente como temporal, tanto en el turno libre como de promoción interna, respeta la obligación legal de adoptar medidas de acción positiva para promover el acceso de las personas con discapacidad y, en concreto, la reserva de un cupo del total de plazas ofertadas para ser ocupadas por personas que acrediten fehacientemente algún tipo de discapacidad en grado superior al 33%. Sin embargo, la normativa que regula el acceso al empleo en la UPV/EHU del personal docente e investigador no contempla ninguna medida de discriminación positiva para favorecer el acceso de personas con discapacidad a la función docente e investigadora.

Desde esta institución amparamos la reivindicación de las personas promotoras de las quejas recibidas exigiendo el cumplimiento de la legalidad para promover el acceso al empleo de personas con discapacidad en las convocatorias de plazas de PDI así como en los llamamientos de bolsas de sustitución para cubrir necesidades temporales de contratación.

Partiendo de que quienes acceden a un puesto de trabajo a través del cupo reservado para personas con discapacidad deben acreditar su discapacidad y la compatibilidad de la misma con el desempeño del puesto, no se aprecia, a priori, razones para excluir en las plazas de PDI dicha reserva sino que, más bien al contrario, entendemos que es necesario compensar las especiales dificultades que pueda tener el PDI con discapacidad para alcanzar su plena participación e incorporación a la función docente e investigadora.

Y, naturalmente, todo ello sin descuidar los principios de mérito y capacidad que deben regir el acceso al empleo público (art. 103 CE). Una forma de compatibilizar estos principios con las medidas para favorecer al PDI con discapacidad, especialmente adecuada en los procesos que no presentan fase de oposición, o en aquellos en los que se ofrece un reducido número de plazas dentro de su ámbito de aplicación, puede ser la introducción de un coeficiente corrector en los distintos baremos de méritos. A modo de ejemplo citamos la medida positiva que introduce el **II Convenio Colectivo del PDI de las universidades públicas de la comunidad autónoma de la región de Murcia**, cuando establece que "*En los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza, acreditado todo ello a través de la oportuna certificación oficial, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos*".

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

No obstante, en los procesos de acceso a plazas del cuerpo de funcionarios y funcionarias o a figuras de contratado y contratada permanente mediante concurso oposición, en los casos en los que el número de plazas ofertadas permita aplicar el correspondiente porcentaje no vemos razones justificadas para obviar la reserva del cupo del 7% que establece la ley, y que se aplica en toda su extensión en el colectivo de PAS. Aun siendo conscientes de la mayor dificultad que puede suponer su aplicación en el acceso a plazas de PDI, al combinarse un buen número de cuerpos y categorías con un elevado número de áreas de conocimiento diferentes, consideramos que se deben buscar fórmulas que posibiliten la reserva del cupo también en este colectivo.

A modo de ejemplo señalamos la fórmula que ha encontrado en la **Universidad de Oviedo**, donde se aprueban, por acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 17/03/2017, "*los criterios para la asignación de plazas a áreas de conocimiento en las convocatorias de plazas de cuerpos docentes universitarios, de forma que se dé respuesta a las demandas de los departamentos, de las áreas de conocimiento y de los agentes sociales*". En dicho acuerdo se establece que en cada convocatoria se asignarán el 93% de las plazas ofertadas para cada área de conocimiento como resultado de la aplicación de una serie de criterios detallados en el acuerdo, como son la dedicación docente del área, el envejecimiento de plantilla del área, la antigüedad en la acreditación para el cuerpo respectivo de los profesores del área, la estructura de la plantilla, y el número de sexenios de los profesores del área. Pero se reservan un 7% de las plazas ofertadas (tanto en la promoción a profesorado Catedrático de Universidad, como en las dotaciones de profesorado Titular de Universidad) para ser cubiertas, en cumplimiento del artículo 59 del TRLEBEP, por personas con discapacidad.

En esta misma línea, sería factible aplicar en nuestra universidad un procedimiento similar al aprobado en la **Universidad de Málaga,** en Consejo de Gobierno del 5 de mayo de 2017, para establecer la prelación en la dotación y convocatoria de plazas de Profesor Titular de Universidad. En ese caso, realizan dos listas de prelación con las solicitudes de plazas de Profesor Titular recibidas, procedentes del personal que esté ya contratado en la universidad y que haya obtenido la acreditación como Profesor Titular de Universidad: la primera de las listas incluye a los solicitantes que no acrediten un grado de discapacidad superior al 33%, y la segunda lista incluye a quienes, cumpliendo los requisitos, puedan acreditar ese grado de discapacidad. "En cada lista se ordenan las solicitudes recibidas en función de la fecha de solicitud de promoción, entendiéndose que ésta es la de registro en el propio Departamento. En caso de empate, se utiliza en primer lugar la fecha de acreditación y en segundo término la de antigüedad en la plaza de la que se parte para acceder a la promoción."

En definitiva, volviendo a las quejas recibidas en esta oficina, donde varios miembros del PDI ponían en cuestión el cumplimiento por parte de la UPV/EHU de la reserva del cupo para personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la provisión de plazas de PDI, debemos decir que, una vez revisado el marco normativo que ampara la solicitud de estas personas, su aplicación en las recientes ofertas de empleo público, y los procedimientos seguidos en otras universidades, estimamos la conveniencia de extender

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es

la aplicación de la cuota de reserva a los procedimientos y convocatorias para el acceso del personal docente e investigador a la universidad, tanto si dicho acceso es definitivo como si es temporal, tanto en los casos libre acceso como en los de promoción interna.

Por todo lo expuesto, esta institución, al amparo de las facultades que le otorga el artículo 10.1.e) del Reglamento de Funcionamiento del o de la Aldezle ordenado publicar por resolución de 18 de marzo de 2013, del Secretario General, dirige al Rectorado de la UPV/EHU la siguiente **RECOMENDACIÓN:**

Impulsar la aprobación de los criterios y procedimientos necesarios para cumplir con la obligación legal de reserva del cupo del 7% para personas con discapacidad, en las vacantes ofrecidas en las ofertas públicas empleo y en los procesos de promoción interna dirigidos al PDI, así como la incorporación de medidas de acción positiva en la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de PDI, de cara a garantizar a sus integrantes afectados por un grado de discapacidad superior al 33% la igualdad de oportunidades en el acceso a la contratación temporal.

ALDEZLEA eman ta zabal zazu UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

Iñigo Urrutia Libarona
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU

GIPUZKOAKO CAMPUSA
CAMPUS DE GIPUZKOA
Elhuyar Plaza, 1
20018 Donostia / San Sebastián
(Gipuzkoa)
T.: 943 015 966
F.: 943 018 140

aldezle@ehu.es
www.ehu.es