

INCLUSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA

I Informe de Resultados y Recomendaciones

PRIMERA EDICIÓN: enero, 2021

© DEL TEXTO: Sus autores.

© DE ESTA EDICIÓN: Fundación ONCE,
Fundación Universidad Autónoma de Madrid,
Fundación Derecho y Discapacidad, CERMI.

DISEÑO, PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:
Grupo Editorial Cinca, S.A.
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid
Tel.: 91 553 22 72.
grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-5441-2021

INCLUSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA

I Informe de Resultados y Recomendaciones

Carmen Márquez (Directora)
Rafael de Lorenzo
Beatriz de Miguel



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
Parte I. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Objetivos	17
1.2. Método	17
1.2.1. Participantes	18
1.2.2. Instrumentos	19
1.2.2.1. Fuentes documentales	19
1.2.2.2. Encuestas online	20
1.2.3. Procedimiento	20
Parte II. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	21
2.1. Representación del PDI con discapacidad en el sistema universitario español	21
2.2. Plazas a favor de personas con discapacidad en la Oferta de Empleo Público	22
2.2.1. Universidad de Granada	23
2.2.2. Universidad Pablo de Olavide	24
2.2.3. Universidad de Oviedo	26
2.2.4. Universidad de Castilla-La Mancha	27
2.2.5. Universidad de León	29
2.2.6. Universitat de València	31
2.2.7. Universidad Autónoma de Madrid	32
2.2.8. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	34
2.2.9. Universidad de Málaga	36
2.2.10. Universidad de Sevilla	38
2.2.11. Universidad Miguel Hernández	40
2.2.12. Universidad de La Laguna	41
2.2.13. Universidad de Alicante	43
2.3. Representación del PDI con discapacidad en las universidades españolas	44
2.4. Criterios de aprobación de plazas para PDI con discapacidad	47
2.5. Situación administrativa de los procedimientos de selección	48
2.6. Condiciones de acceso a plazas a favor del PDI con discapacidad	49

Índice

2.7. Perfil seleccionado para plazas de reserva del PDI con discapacidad	51
2.8. Medidas de apoyo al PDI con discapacidad en el sistema universitario	51
2.8.1. Universidad de Granada	52
2.8.2. Universidad de Málaga	53
2.8.3. Universidad de Sevilla	53
2.8.4. Universidad de Oviedo	54
2.8.5. Universidad de León	56
2.8.6. Universidad Miguel Hernández	56
2.8.7. Universitat de València	57
2.8.8. Universidad Rey Juan Carlos	58
2.8.9. Universidad de Valladolid	58
2.9. Valoración de la situación del PDI con discapacidad en el sistema universitario	59
2.9.1. Valoración sobre posible situación de exclusión del PDI	59
2.9.2. Utilidad de la reserva de plaza para favorecer la inclusión del PDI con discapacidad	60
PRINCIPALES RESULTADOS	61
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXO	73

PRESENTACIÓN

Los datos de diversos estudios muestran que las personas con discapacidad están infrarrepresentadas en el acceso a la condición de Personal Docente e Investigador (PDI) de las universidades españolas. Y, si bien existen fundamentos jurídicos que recogen mandatos a los responsables públicos para remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria, al igual que en otros ámbitos, la experiencia nos muestra que no es suficiente contar con una legislación actualizada para que las personas con discapacidad accedan en igualdad de condiciones a la función pública docente e investigadora en la esfera universitaria.

Es necesario, por tanto, adoptar medidas para lograr pasar de los derechos a los hechos. Para ello, son ineludibles medidas adicionales de acción positiva para que el acceso de las personas con discapacidad a este ámbito profesional no resulte, en la práctica, imposible o extremadamente difícil, casi heroico, sea por prejuicios del entorno, por falta de medios o recursos de apoyo, o por prácticas discriminatorias directas o indirectas. La inclusión plena de las personas con discapacidad requiere de medidas de acción positiva que garanticen su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, y la reserva de plazas para personas con discapacidad en el ámbito docente e investigador de las Universidades es una demanda que el movimiento social de la discapacidad impulsa y reclama de manera decidida.

En esta línea, en noviembre de 2019 **la Fundación Derecho y Discapacidad creó la Red PDI-Discapacidad** para el asesoramiento y apoyo para la incorporación de doctores y doctoras con discapacidad como PDI en las universidades españolas, mediante el asesoramiento y apoyo, de forma tanto colectiva como individual o singular, a las personas con discapacidad, doctoras o doctorandas, que pretendan incorporarse como personal docente e investigador, suministrando información a los aspirantes a ser PDI para orientarles tanto en la petición de la aplicación de la reserva, como en su caso, en las ulteriores reclamaciones o recursos a que hubiera lugar. A su vez, la Red PDI-Discapacidad promueve acciones de sensibilización y toma de conciencia dirigidas a los órganos de gobierno de las Universidades y a los responsables públicos del sistema universitario, así como alianzas, dentro de la comunidad universitaria, científica e investigadora, que apoyen y promuevan la incorporación de doctores con discapacidad como personal PDI.

El presente informe, *INCLUSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA - I Informe de Resultados y Recomendaciones*, es el resultado de la primera parte de una investigación que se está llevando a cabo en el marco del Convenio de colaboración entre la Fundación ONCE, la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Derecho y Discapacidad, y con el apoyo del CERMI, para la elaboración de una *Guía sobre el acceso de las personas con discapacidad a Personal docente e investigador de las universidades Españolas*.

La elaboración y edición del estudio y guía *ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE LAS UNIVERSIDADES EN FAVOR DEL PDI CON DISCAPACIDAD* tiene por objeto analizar la situación del personal docente e investigador con discapacidad, la aplicación de las cuotas de reserva de personas con discapacidad en las plazas públicas que ofrecen las universidades, así como estrategias de futuro para una correcta aplicación de las cuotas de reserva en el acceso de personas con discapacidad al personal docente e investigador de las universidades españolas.

Como continuación a este informe, dentro de la segunda parte de la investigación, se está llevando a cabo un trabajo de campo para la recogida de información sobre políticas universitarias en favor del PDI con discapacidad, así como experiencias profesionales del PDI con discapacidad en el sistema universitario español. El objetivo es tener un segundo informe en noviembre de 2021, que llevará por título *ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE LAS UNIVERSIDADES EN FAVOR DEL PDI CON DISCAPACIDAD*, para poder presentar los resultados definitivos a la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas-CRUE, en el Congreso Internacional Universidad y Discapacidad que organiza Fundación ONCE, y dar la mayor difusión a todas las universidades del sistema universitario español.

Finalmente, confiamos en que, con el esfuerzo y colaboración conjunta, logremos que todas estas iniciativas contribuyan a que se facilite la incorporación de las personas con discapacidad a personal docente e investigador en las universidades españolas, y pasar progresivamente de los derechos a los hechos.

Rafael de Lorenzo García,
Secretario General de la Fundación Derecho y Discapacidad

Luis Villameriel Presencio,
Patrono de la Fundación Derecho y Discapacidad

***Directores de la Red PDI-Discapacidad
de la Fundación Derecho y Discapacidad***

INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos de Educación Superior juegan un papel protagonista en la construcción de sociedades más justas e igualitarias. En esta línea, los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 (UNESCO, 2015) invitan a todos los países a reforzar sus sistemas universitarios para contribuir a la plena realización de los derechos humanos, la paz, el ejercicio responsable de la ciudadanía, la igualdad de género, el desarrollo sostenible y la salud. Para alcanzar estas metas, entre otras actuaciones, las universidades deben convertirse en espacios equitativos e inclusivos que faciliten la participación y desarrollo del máximo potencial de todos sus miembros.

Hoy en día, alejadas aún de esta realidad, nuestras universidades continúan siendo espacios hostiles en los que múltiples obstáculos y barreras impiden la inclusión real de estudiantes y profesionales con discapacidad (Márquez et al., 2021). Algunas de estas barreras están relacionadas con las insuficientes condiciones de accesibilidad que afectan por igual a todas las personas que forman parte de nuestras universidades. Otras, por el contrario, impactan con mayor incidencia en determinados grupos de personas con discapacidad. Ejemplo de ello son los continuos desafíos que enfrenta el Personal Docente e Investigador (PDI) en relación con el acceso y promoción en la carrera docente e investigadora debido a la falta de apertura de los procesos de reclutamiento y deficientes ajustes entre la discapacidad y las prácticas institucionales de apoyo (Merchant, 2019).

En España, el porcentaje PDI con discapacidad en el sistema universitario español apenas se reduce al 0,9% en universidades públicas y al 1% en universidades privadas (Fundación Universia, 2018). Estas cifras ponen en evidencia el bajo compromiso con la inclusión del PDI de las universidades españolas a pesar de contar con el suficiente amparo legislativo para remover los obstáculos que dificultan o impiden la participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria (De Lorenzo, 2017). De ello se deduce que las universidades no están ajustándose a las exigencias normativas estableci-

das por 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. En este texto normativo, 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. Con el objetivo de revertir esta situación, se impulsó el establecimiento de medidas positivas que promuevan 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. Una de las medidas propuestas es 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 que empleen a un número de 50 o más trabajadores, al menos el 2% de los trabajadores sean trabajadores con discapacidad (artículo 42).

En coherencia con la citada normativa, 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 en aras de conseguir que el 2% de los efectivos totales de cada Administración Pública sean personas con discapacidad. El EBEP dispuso 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. De este porcentaje, al menos el 2% debería ser cubiertas por personas que acreditaran discapacidad intelectual y el restante 5% por personas con cualquier otro tipo de discapacidad. De esta manera, quedó consolidada la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad como una medida de acción positiva destinada a facilitar la inclusión real de las personas con discapacidad en el empleo público. Por otra parte, el EBEP reguló que cada Administración Pública debería adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos y, una vez superado el proceso, las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo.

A pesar de este extenso reconocimiento normativo, la realidad ha mostrado que, dadas las particularidades de los procesos selectivos en las universidades, las previsiones de reserva para PDI con discapacidad tienen serias dificultades para su cumplimiento (CERMI, 2020). En este sentido, en 2017, la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas

(CRUE), consciente de la necesidad de avanzar en el cumplimiento real de estas normativas que establecen los principios y previsiones que las universidades deben adoptar en materia de inclusión del PDI, aprobó en su Asamblea General de 9 de mayo *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*. Estas encomiendas tienen por objeto 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 citada. En este sentido, la propia CRUE subrayó:

- 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. En el ámbito del PDI, no ha lugar a reservar un 2% de plazas para personas con discapacidad intelectual, por lo cual el cupo de reserva de plazas PDI debe ser en todos los casos del 5%.
- Las universidades privadas están obligadas, conforme al artículo 42 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, a establecer una cuota de reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad hasta conseguir que, al menos, el 2% 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.
- 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:
 - o 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.
 - o 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

INTRODUCCIÓN

- 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.

Complementariamente, la CRUE recomendó a las universidades la elaboración de reglamentos internos que contemplen la disponibilidad de ayudas económicas para el desempeño de la función docente investigadora y medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo universitario de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, el propio EBEP también estableció que la reserva de plazas a favor del PDI con discapacidad debería quedar recogido en las resoluciones de aprobación de las OEP en la que se recogen la provisión de las necesidades recursos humanos, la asignación presupuestaria y las vías de incorporación de personal de nuevo ingreso, conforme al artículo 70. A partir de la estimación de vacantes y dotaciones presupuestarias, los órganos de gobierno de las universidades públicas deberán acordar el conjunto de plazas vacantes destinadas a PDI y Personal de Administración y Servicio (PAS) que se convocarán a lo largo del ejercicio. Una vez aprobadas estas OEP deberá publicarse en el Boletín o Diario Oficial de la comunidad autónoma para su conocimiento y difusión. Las plazas de PDI aprobadas corresponden a diferentes cuerpos o categorías profesionales, áreas de conocimiento y departamentos. Concretamente, se incluyen plazas destinadas al cuerpo de catedrático/a, profesor/a titular y contratado/a doctor. Estas plazas pueden ser convocadas para ser ocupadas mediante turno de promoción interna, turno libre o alguna de las reservas previstas en la normativa. En este caso, los cupos especiales de reserva previstos son dos, la reserva de plaza para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad. En cuanto a la reserva de plaza para el programa Ramón y Cajal con certificado I3, la normativa establece que, dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los cuerpos de catedráticos, profesores titulares de universidad y profesores contratados doctores, las universidades deberán destinar un mínimo del 15% del total de plazas a la incorporación de personal investigador doctor que haya finalizado el programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.

Como ha podido observarse, tanto las universidades públicas y como privadas en España cuentan con las necesarias directrices para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad incorporando a sus procesos de selección de PDI el cupo de reserva a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, la reducida presencia de las perso-

nas con discapacidad entre el PDI universitario pone en cuestión el cumplimiento de este imperativo normativo por parte de estas instituciones universitarias. Esta situación de desventaja para acceder y promocionar en la carrera docente e investigadora, que afecta al PDI con discapacidad, ha sido en reiteradas ocasiones reconocida y denunciada por entidades sociales como Fundación ONCE, Fundación Derecho y Discapacidad o CERMI. Todas ellas, han afirmado que la plena integración de las personas con discapacidad requiere de la adopción de medidas de acción positiva, como la reserva de plaza, 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.

Desde el convencimiento de que la investigación social es una efectiva herramientas para visibilizar las situaciones de desigualdad y exclusión que padecen las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de su vida y que la investigación sobre discapacidad dirigida por personas con discapacidad trata de visibilizar en qué medida las universidades españolas están comprometidas con la inclusión del PDI con discapacidad.

Parte I. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Objetivos

El **objetivo general** de esta investigación es:

- Evaluar la implementación de las medidas de acción positiva aprobadas en la normativa y dirigidas a la inclusión del PDI con discapacidad en el sistema universitario español.

Los **objetivos específicos** definidos fueron los siguientes:

- Concretar el porcentaje de personas con discapacidad que integran las plantillas de PDI en el sistema universitario.
- Analizar la aplicación de la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad en las Oferta de Empleo Público para Personal Docente Investigador.
- Describir el desarrollo de los procesos selectivos relacionados con la reserva de plaza a favor del PDI con discapacidad en el sistema universitario.
- Conocer la puesta en marcha de otras medidas de apoyo dirigidas al PDI con discapacidad implementadas en el sistema universitario.

1.2. Método

Esta investigación se lleva a cabo desde un enfoque de investigación mixto cuya recolección y análisis de datos se basa en la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas para su integración y una discusión conjunta (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En la Figura 1 se presenta la secuencia metodológica seguida.

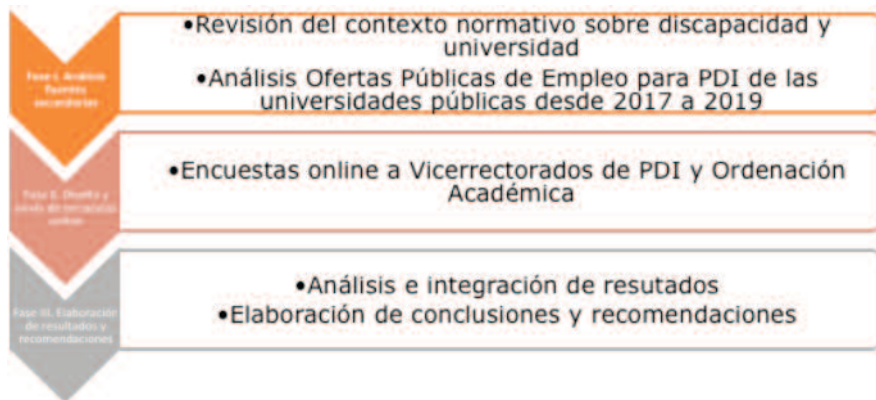


Figura 1. *Secuencia metodológica de investigación*

1.2.1. Participantes

La población objeto de estudio estaba compuesta por las 83 universidades, 50 públicas y 33 privadas que componen el sistema español de educación superior (Ministerio de Universidades, 2020). No obstante, cabe matizarse que del conjunto de universidades que configuran el sistema universitario fueron excluidas la Universidad Internacional de Andalucía y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo que cuentan con un sistema propio de PDI. Todas las demás universidades fueron invitadas a participar en esta investigación mediante correos electrónicos dirigidos a sus Vicerrectores y Vicerrectoras de Profesorado y/o Ordenación Académica. En dichos correos, enviados entre los meses de julio y octubre de 2020, se les informaba sobre la naturaleza de la investigación y se les solicitaba colaboración para cumplimentar la encuesta online anexada en un link. Finalmente, accedieron a participar 27 universidades, 20 universidades de titularidad pública y 7 universidades de titularidad privada. En la Tabla 1 se muestra una relación de las universidades participantes en esta investigación.

Tabla 1.
Universidades participantes en las encuestas online

UNIVERSIDADES PÚBLICAS	UNIVERSIDADES PRIVADAS
Universidad de Málaga	Universidad San Jorge
Universidad de Sevilla	Universidad Loyola de Andalucía
Universidad de Granada	Universitat Oberta de Catalunya
Universitat de València	Universidad de Navarra
Universidad Miguel Hernández	Universidad de Deusto
Universidad de Oviedo	Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
Universidade de Vigo	Mondragón Unibertsitatea
Universidad de Zaragoza	
Universidad de La Rioja	
Universidad de Castilla-La Mancha	
Universitat Autònoma de Barcelona	
Universitat de Lleida	
Universidad de Alcalá	
Universidad Complutense de Madrid	
Universidad Autónoma Madrid	
Universidad Politécnica Madrid	
Universitat de les Illes Balears	
UNED	
Universidad de La Laguna	
Universidad Pública Navarra	

1.2.2. Instrumentos

1.2.2.1. Fuentes documentales

La información sobre la implementación de la cuota de reserva de plaza a favor del PDI con discapacidad fue recogida mediante la revisión documental de las OEP publicadas en los Boletines y Diarios Oficiales Autonómicos desde 2017 hasta 2019, último año en el que estaban aprobadas todas las OEP por las universidades públicas. Complementariamente, se realizó un análisis pormenorizado de las resoluciones de convocatorias a plazas para PDI con discapacidad publicadas en los sitios webs de cada una de las universidades convocantes. La información recogida fue registrada en una ficha documental diseñada a tal efecto y que contenía datos correspondientes a la convocatoria, número y cuerpo al que pertenecían las plazas convocadas, régimen de acceso, requisitos de los/as candidatos y estado de la convocatoria.

1.2.2.2. Encuestas online

Con el objetivo de conocer el porcentaje real de personas con discapacidad que integran las plantillas de PDI, profundizar en el desarrollo de los procesos selectivos de plazas asignadas a la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad y de otras medidas de apoyo se diseñó una encuesta online dirigida a los Vicerrectorados de Profesorado y/o Ordenación Académica de todas las universidades para su cumplimentación. El instrumento estuvo compuesto por 20 ítems distribuidos en 4 bloques temáticos:

- Porcentaje real de personas con discapacidad que integran la plantilla de PDI.
- Características de las plazas de PDI aprobadas en la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad y estado del procedimiento de selección.
- Otras medidas de acción positiva dirigidas al PDI con discapacidad implementadas por las universidades.
- Valoración de la inclusión del PDI con discapacidad por parte de los Vicerrectorados de Profesorado y/o Ordenación Académica.

1.2.3. Procedimiento

La explotación estadística de los datos recogidos en la encuesta online se llevó a cabo mediante el software *IBM Statistical Package for Social Sciences* para Windows, versión 25. En primer lugar, se procedió a la depuración de la matriz de datos, eliminando aquellos casos duplicados o incompletos. A continuación, se realizó un análisis descriptivo de cada una de las variables informadas relativas a las plazas convocadas en el cupo de reserva a favor de personas con discapacidad. La información estadística fue complementada con los resultados obtenidos de la revisión documental. Como resultado del procedimiento de análisis de datos se obtuvo:

- o Información detallada sobre el número de plazas, categorías y acceso aprobadas en las OEP de 2019 del sistema universitario público (Anexo 1).
- o Identificación de las universidades públicas que han incluido en su OEP el cupo de reserva de plaza a favor de personas con discapacidad desde 2017. Esta información permite conocer el grado de compromiso de las universidades con esta medida y su evolución en el tiempo.
- o Información detallada sobre otras medidas de acción positiva y apoyo que las universidades han regulado e implementado para promover la inclusión del PDI con discapacidad.

Parte II. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

El análisis documental de las OEP desde 2017 a 2019 permitió obtener información sobre el número y categorías de plazas aprobadas para todos los cuerpos profesionales de PDI. Igualmente, ofreció información sobre el cumplimiento de la normativa en relación con la reserva de plazas asignadas a candidato/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y al cupo de reserva de plaza a favor de personas con discapacidad. Por otra parte, el análisis de datos obtenidos de la encuesta online dirigida a los/as titulares de los Vicerrectorados de Profesorado y/o Ordenación Académica ofreció información complementaria sobre los procesos selectivos y la presencia real de personas con discapacidad entre el PDI en el sistema universitario.

2.1. Representación del PDI con discapacidad en el sistema universitario español

El primer interrogante planteado en esta investigación hacía referencia al porcentaje total de personas con discapacidad que integran las plantillas de PDI en el sistema universitario español. El primer resultado hallado puso de manifiesto que las propias universidades cuentan con un importante desconocimiento sobre este indicador. De las 27 universidades participantes, 13 universidades respondieron que desconocían por completo este dato debido a que no realizaban un registro del mismo desde sus respectivos Vicerrectorados de Ordenación Académica y/o Profesorado o Servicios de Personal Docente Investigador. Otras 4 universidades declararon que el porcentaje de personas con discapacidad entre el PDI se situaba por debajo del 1%. Y 5 universidades, respectivamente, declararon un porcentaje de personas con discapacidad situado entre el 1% y 2% e igual al 2% del total.

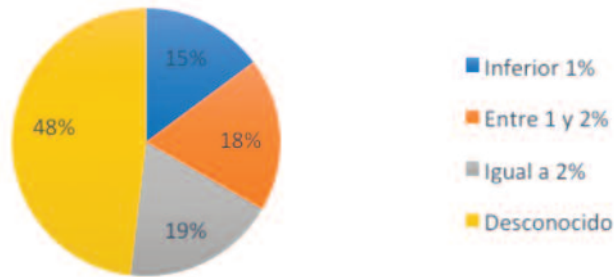


Figura 2. Porcentaje de personas con discapacidad registrado entre PDI

2.2. Plazas a favor de personas con discapacidad en la Oferta de Empleo Público

De las 48 universidades públicas que cuentan con PDI propio, tan solo 13 universidades han incluido en sus respectivas OEP el cupo de reserva a favor de personas con discapacidad. En este sentido, se observaron que las universidades utilizan dos procedimientos diferenciados para la incorporación de esta medida de acción positiva que han sido recogidas en la Figura 3. Por una parte, un total de 8 universidades incluyeron expresamente en su OEP el número exacto de plazas reservadas a favor de personas con discapacidad y el cuerpo profesional al que estaban asignadas. Un segundo grupo de 4 universidades recogieron en las resoluciones de aprobación de sus OEP referencia expresa a que “del total de plazas ofertadas se destinarán a la reserva para personas con discapacidad las establecidas legalmente”, pero no concretaron ni el número ni cuerpo profesional a la que pertenecían.



Figura 3. Procedimiento de incorporación del cupo de reserva de discapacidad a las OEP 2019

Para una mayor comprensión de la evolución que está siguiendo este requerimiento normativo de la implementación de una 5% de las plazas ofertadas para PDI a personas con discapacidad, se presenta a continuación información detallada sobre aquellas universidades que en algunas de sus OEP desde 2017 a 2019 han implementado esta medida de acción positiva. Tal y como puede observarse, tan solo 13 universidades públicas han incluido en este periodo alguna plaza adscrita a la reserva a favor de PDI con discapacidad.

2.2.1. Universidad de Granada

La Universidad de Granada ha incluido plazas destinadas a la reserva de personas con discapacidad en la OEP de 2017, 2018 y 2019. Durante este periodo se aprobaron un total de 5 plazas adscritas a esta reserva. De ellas, 1 plaza era de catedrático/a y 4 plazas de profesor/a titular.

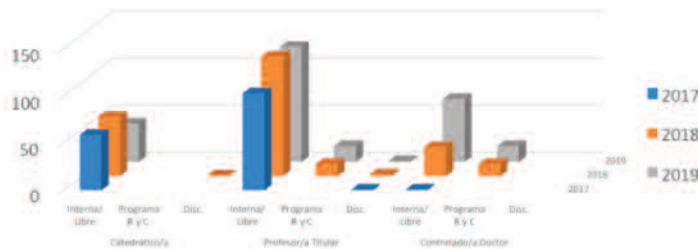


Figura 4. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 2 de abril de 2019, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Oferta de Empleo Público (OEP) del Personal Docente e Investigador para el año 2019.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/66/5>

Esta resolución incluyó un total de 265 plazas. De ellas, 41 plazas fueron de catedrático/a y 140 plazas de profesor/a titular con 1 plaza reservada para personas con discapacidad y 17 plazas para candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3. Se aprobaron también 84 plazas de contratado doctor, de las que 17 se reservaron para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 25 de mayo de 2018, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Oferta de Empleo Público (OEP) del Personal Docente e Investigador para el año 2018.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/103/14>

En esta resolución se convocaron 64 plazas de catedrático/a por promoción interna con la reserva de 1 plaza para personas con discapacidad. Igualmente, se incluyeron 141 plazas de profesor/a titular, de las cuales, 2 plazas se destinaron a la reserva de personas con discapacidad y 13 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Por último, se aprobaron 31 plazas a contratado/a doctor que incluía una reserva de 13 plazas para candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 15 de mayo de 2017, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Oferta de Empleo Público (OEP) del Personal Docente e Investigador para el año 2017.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/94/39>

En esta resolución se aprobaron 59 plazas de catedrático/a por promoción interna, 104 plazas de profesor titular con 1 plaza destinada a la reserva de personas con discapacidad y 1 Plaza de contratado doctor.

2.2.2. Universidad Pablo de Olavide

La Universidad Pablo de Olavide solo incluyó plazas destinadas a la reserva a favor de personas con discapacidad en la OEP 2019. En este caso, fueron convocados 2 plazas, 1 plaza de profesor/a titular y otra plaza de contratado/a doctor.

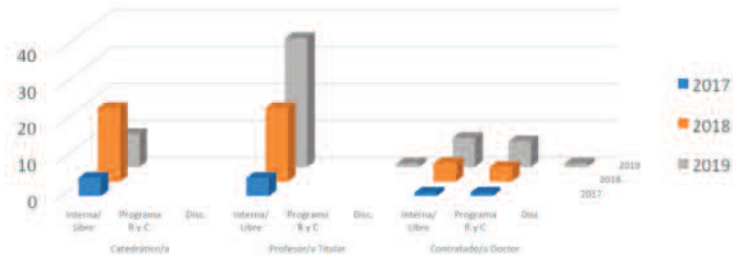


Figura 5. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 21 de mayo de 2019, de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de esta Universidad, de 11 de abril de 2019, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador para el año 2019.

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/105/BOJA19-105-00002-8184-01_00156529.pdf

En esta resolución se convocaron un total de 59 plazas, 50 de acceso libre y 9 de promoción interna. De estas plazas, 9 se destinaron a la categoría de catedrático/a por promoción interna y 35 plazas de profesor/a titular y 1 plaza destinada a la reserva de PDI con discapacidad. Igualmente, se convocaron 16 plazas de contratado doctor, de las que 7 plazas se destinaron a candidatos del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 1 plaza se reservó para personas con discapacidad.

Resolución de 2 de marzo de 2018, de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de esta Universidad, de 27 de febrero de 2018, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador para el año 2018.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/46/36>

En esta resolución se convocaron 20 plazas a la categoría de catedrático/a, 20 plazas de profesor/a titular y 9 de contratado/a doctor con una reserva de 5 plazas destinadas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 23 de junio de 2017, de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de esta Universidad, de 23 de junio de 2017, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador para el año 2017.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/124/17>

Resolución de 25 de julio de 2017, de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Gobierno de esta Universidad, de 25 de julio de 2017, por el que se modifica la Oferta de Empleo Público del Personal Docente e Investigador para el año 2017.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/145/17>

En esta resolución se convocaron 5 plazas al cuerpo de catedrático/a, 5 plazas de profesor/a titular y 2 plazas de contratado/a doctor de las que 1 plaza se destinó para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

2.2.3. Universidad de Oviedo

La Universidad de Oviedo incluyó plazas destinadas a la reserva de personas con discapacidad en las OEP 2017, 2018 y 2019. En total durante este periodo se aprobaron 25 plazas para personas con discapacidad. En 2017 y 2018 se reservaron plazas adscritas a la reserva a favor de personas con discapacidad para personas con discapacidad intelectual. En este sentido, debe subrayarse que el artículo 59 del EBEP recoge que para el acceso a la función docente e investigadora no se contempla la reserva relativa a personas con discapacidad intelectual.

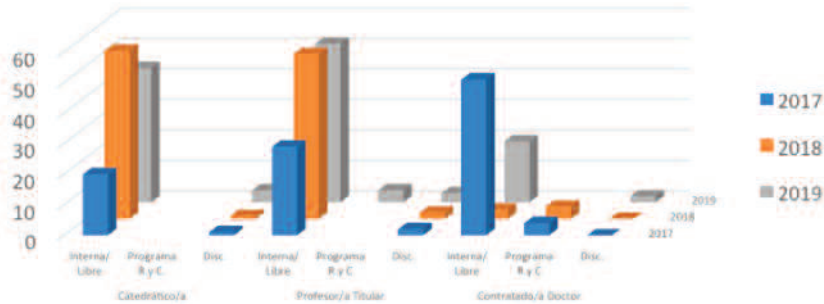


Figura 6. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Acuerdo de 20 de diciembre de 2019, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba la oferta de empleo público del ejercicio 2019 de la Universidad de Oviedo en los términos autorizados por el Consejero de Ciencia, Innovación y Universidad del Principado de Asturias en Resolución de 19 de diciembre de 2019.

<https://sede.asturias.es/bopa/2019/12/27/2019-13662.pdf>

En esta resolución se aprobaron un total de 129 plazas. De ellas, 44 se destinaron al cuerpo de catedrático/a por promoción interna y 4 plazas pasaron a formar parte de la reserva de discapacidad. Igualmente, se aprobaron 59 de profesor/a titular de las que 4 se asignaron a candidatos que hubiesen finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 3 plazas a la reserva de discapacidad. Por último, se incluyeron 22 plazas de contratado/a doctor con una reserva de 2 plazas para candidatos/a del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Acuerdo de 20 de diciembre de 2018, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba la oferta de empleo público del ejercicio 2018 de la Universidad de Oviedo.

<https://sedemovil.asturias.es/bopa/2018/12/27/2018-12850.pdf>

En esta resolución se incluyeron un total de 125 plazas de PDI. De estas, 56 plazas se destinaron al cuerpo de catedrático/a por promoción interna, reservándose 1 plazas para personas con discapacidad. Otras 56 plazas fueron aprobadas para profesor/a titular por el turno de acceso libre, destinándose 2 plazas a la reserva para personas con discapacidad. Finalmente, se aprobaron 10 plazas de contratado/a doctor para candidatos que hubiesen finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3, de las que 4 plazas se reservaron para el turno de discapacidad general y 2 al turno de discapacidad intelectual.

Acuerdo de 15 de junio de 2017, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal docente e investigador de la Universidad de Oviedo para 2017.

<https://sede.asturias.es/bopa/2017/07/25/2017-08534.pdf>

Acuerdo de 22 de diciembre de 2017, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, de modificación de la oferta de empleo público del ejercicio 2017 de la Universidad de Oviedo en los términos autorizados por el Consejero de educación y cultura del Principado de Asturias en las partes dispositivas de las cuatro resoluciones dictadas el 14 de diciembre de 2017.

<https://sedemovil.asturias.es/bopa/2017/12/30/2017-14662.pdf>

Se modificó la anterior OEP quedando finalmente aprobadas un total de 111 plazas. De ellas, 21 plazas correspondieron al cuerpo de catedrático/a con una reserva de 1 plazas a favor de personas con discapacidad. Igualmente, se aprobaron 31 plazas de profesor/a titular de las que 2 plazas se reservaron para personas con discapacidad y 60 plazas de contratado/a doctor. De estas últimas plazas 4 plazas se destinaron a candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 4 plazas se reservaron a personas con discapacidad, 3 de ellas a personas con discapacidad intelectual.

2.2.4. Universidad de Castilla-La Mancha

La Universidad de Castilla-La Mancha incluyó la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad en las OEP 2017, 2018 y 2019. Durante este tiempo se aprobaron 4 plazas, de las cuales 1 plaza de catedrático/a y 3 plazas de profesora/a titular.

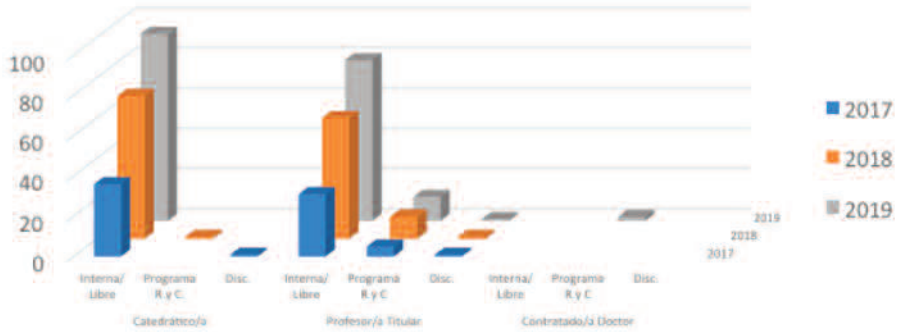


Figura 7. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 12/12/2019, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se acuerda publicar la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha para el año 2019.

https://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2019/12/20/pdf/2019_11336.pdf&tipo=rutaDocm

En este OEP se incluyeron 188 plazas, 93 plazas de catedrático/a y 93 plazas de profesor/a titular y 2 de contratado/a doctor. Entre las plazas de profesor/a titular, se reservaron 12 plazas a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 1 plaza a favor de personas con discapacidad.

Resolución de 17/12/2018, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se acuerda publicar la Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha para el año 2018.

https://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2018/12/21/pdf/2018_14814.pdf&tipo=rutaDocm

Por esta resolución fueron aprobadas un total de 144 plazas. De ellas, 72 de promoción interna para el cuerpo de catedrático/a y 72 de turno libre para el cuerpo de profesor/a titular. De las 72 plazas de catedrático/a, 1 plaza se reservó para ser cubierta en el turno de discapacidad. Igualmente, de las 72 plazas de profesor/a titular, 1 plaza se vincularon al Servicio Público de Salud, 11 plazas a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 1 plaza a la reserva en favor de personas con discapacidad.

Resolución de 14/11/2017, de la Universidad de Castilla-La Mancha, por la que se acuerda publicar la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha para el año 2017.

https://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2017/11/21/pdf/2017_13665.pdf&tipo=rutaDocm

En esta oferta pública se incluyeron 74 plazas. Se ofertaron 37 plazas de catedrático/a con la reserva de 1 plaza para personas con discapacidad. Igualmente, se aprobaron 37 plazas de profesor/a titular de las que 2 plazas estaban vinculadas al Servicio Público de Salud, 5 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 1 plaza a personas con discapacidad.

2.2.5. Universidad de León

La Universidad de León 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 PDI 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. En todas las resoluciones de aprobación de las OEP se ha precisado que *“en ausencia de solicitudes adscritas a la reserva para personas con discapacidad, estas plazas se acumularían al turno general de este año”*.

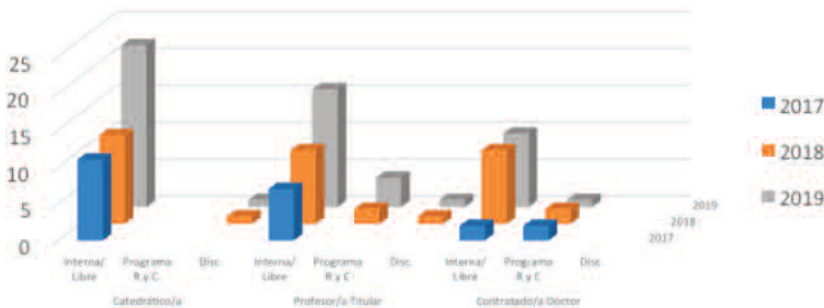


Figura 8. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 17 de junio de 2019, del Rectorado de la Universidad de León, por la que se hace pública la oferta de empleo público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de León para el año 2019.

<http://bocyl.jcyl.es/boletines/2019/06/26/pdf/BOCYL-D-26062019-5.pdf>

En esta resolución se ofertaron un total de 55 plazas. De total de plazas se aprobaron 23 plazas de catedrático/a con 1 plaza reservada a personas con discapacidad. Por último, se incluyeron 21 plazas de profesor/a titular con una reserva de 4 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3 y 1 plaza a favor de personas con discapacidad. Y 11 plazas de contratado/a doctor con la reserva de 1 plaza para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 11 de octubre de 2018, del Rectorado de la Universidad de León, por la que se hace pública la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de León para el año 2018.

<http://bocyl.jcyl.es/boletines/2018/10/24/pdf/BOCYL-D-24102018-3.pdf>

En esta resolución se convocaron un total de 38 plazas, de las cuales 25 plazas se ofertaron por turno libre y 13 por promoción interna. Entre las plazas de turno libre, 11 plazas se destinaron a profesor/a titular con una reserva de 2 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3 y 1 plaza a favor de personas con discapacidad. Igualmente, se aprobaron 12 plazas de contratado/a doctor, reservándose 2 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. En turno de promoción interna se convocan 13 plazas de catedrático/as, 12 plazas en modalidad general y 1 plaza asignada a la reserva a favor de personas con discapacidad.

Resolución de 6 de julio de 2017, del Rectorado de la Universidad de León, por la que se hace pública la Oferta Parcial de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de León para el año 2017.

En esta resolución se convocaron un total de 22 plazas. Entre ellas, 11 plazas se destinaron al cuerpo de catedrático/a, 7 plazas a profesor/a titular y 4 plazas de contratado/a doctor, reservándose 2 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

2.2.6. Universitat de València

La Universitat de València aprobó plazas asignadas a la reserva a favor de personas con discapacidad en las OEP 2018 y 2019. Durante este tiempo se aprobaron 12 plazas en total para personas con discapacidad, 3 plazas al cuerpo de catedrático/a, 4 plazas de profesora/a titular y 5 plazas de contratado/a doctor.

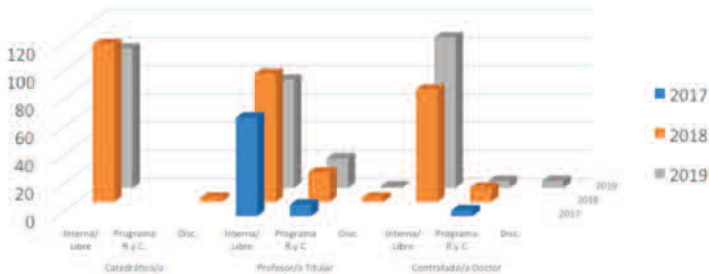


Figura 9. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 21 de mayo de 2019, de la rectora, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2019, relativa a plazas de los cuerpos del personal docente universitario y del profesorado contratado doctor.

http://www.dogv.gva.es/datos/2019/05/23/pdf/2019_5282.pdf

En esta resolución se aprobaron un total de 315 plazas. De ellas, 99 plazas eran de catedrático/a por promoción interna y 99 plazas de profesor/as titular. De estas plazas se reservaron 27 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 1 plaza para personas con discapacidad. También se aprobaron 117 plazas de contratado/a doctor, de las que 5 plazas se reservaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 5 plazas para personas con discapacidad.

Resolución de 22 de febrero de 2018, del rector, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2018, relativa a plazas de los cuerpos docentes universitarios y de profesorado contratado doctor.

https://www.uv.es/pdi/OFERTA%20PUBLICA%20EMPLEO/2018_OPE.pdf

En esta resolución se aprobaron un total de 320 plazas. De ellas, 112 plazas se destinaron al cuerpo de catedrático/a promoción interna con la reserva de 3 plazas para personas con discapacidad. También se incluyeron 115 plazas de profesor/a titular de las que 21 plazas se reservaron para candidatos del programa Ramón y Caja con certificado I3 y 3 plazas a personas con discapacidad. Por último, se aprobaron 90 plazas de contratado/a doctor con una reserva de 10 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 29 de junio de 2017, del rector, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2017, relativa a plazas de los cuerpos docentes universitarios y de profesorado contratado doctor.

En esta resolución se aprobaron un total 156 de plazas. De ellas, 78 plazas eran de catedrático promoción interna. Así mismo, se incluyeron 78 profesor titular de las que 4 plazas se reservaron a candidatos del programa Ramón y Cajal con I3.

2.2.7. Universidad Autónoma de Madrid

La Universidad Autónoma de Madrid solo ha incluido reserva de plaza para personas con discapacidad en la OEP 2019. En este caso, fueron aprobadas 2 plazas, 1 plaza de catedrático/a y 1 plaza de profesora/a titular.

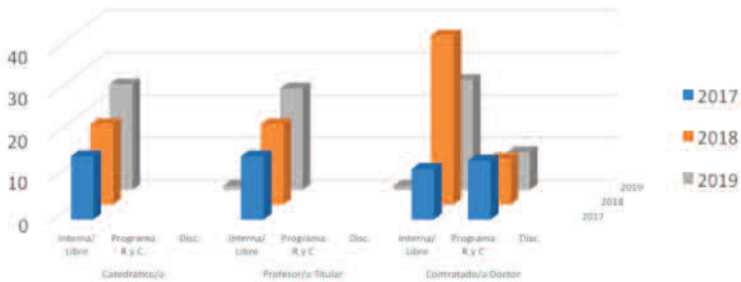


Figura 10. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 9 de octubre de 2019, de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se publica la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2019 del Personal Docente e Investigador.

http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOBCM/2019/11/04/BOBCM-20191104-5.PDF

En esta resolución se incluyeron un total de 85 plazas. De ellas, 25 plazas de catedrático/a por promoción interna con la reserva de 1 plaza para personas con discapacidad y 25 plazas profesor titular con 1 plaza para personas con discapacidad. Así mismo, se aprobaron 35 plazas de contratado/a doctor de las que 9 plazas se reservaron a candidatos del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Acuerdo 5/CG de 11-07-19 por el que se aprueba la Convocatoria de promociones a profesores titulares y catedráticos de Universidad. En este acuerdo se modifica la OEP 2019 y se reserva 1 plaza de profesor titular para personas con discapacidad.

Resolución de 8 de octubre de 2018, de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se publica la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2018 del Personal Docente e Investigador.

http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOBCM/2018/10/29/BOBCM-20181029-10.PDF

En esta resolución se aprobaron un total de 89 plazas. De ellas, 19 plazas correspondían al cuerpo catedrático/a por promoción interna y 19 plazas profesor/a titular. Igualmente, se aprobaron 51 plazas de contratado/a doctor, de las que 11 plazas se reservaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 4 de septiembre de 2017, de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se publica la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2017 del Personal Docente e Investigador.

http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOBCM/2017/09/07/BOBCM-20170907-7.PDF

En esta resolución se han incluido un total de 56 plazas. De ellas, 15 plazas correspondían al cuerpo de catedrático/a por promoción interna y 15 plazas profesor/a titular. También se aprobaron 26 plazas de contratado/a doctor, de las que 14 plazas se reservaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

2.2.8. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

La UNED ha incluido referencias a la reserva para personas con discapacidad en las OEP de 2017, 2018 y 2019. En cada año, el número de plazas máximas ha variado siendo de 5 plazas en 2017 y 6 plazas en 2018 y 2019. En todas las convocatorias se ha recogido que “de conformidad con lo establecido en 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, hasta X de las plazas autorizadas se destinarán a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Las plazas no ocupadas por este este cupo pasaron a formar parte del procedimiento general”. No obstante, mediante el Servicio de Gestión de Personal Docente, se confirmó que durante este periodo fueron finalmente ocupadas por PDI con discapacidad un total de 3 plazas, de las que 2 fueron de profesor/a titular y 1 plaza de contratado/a doctor.

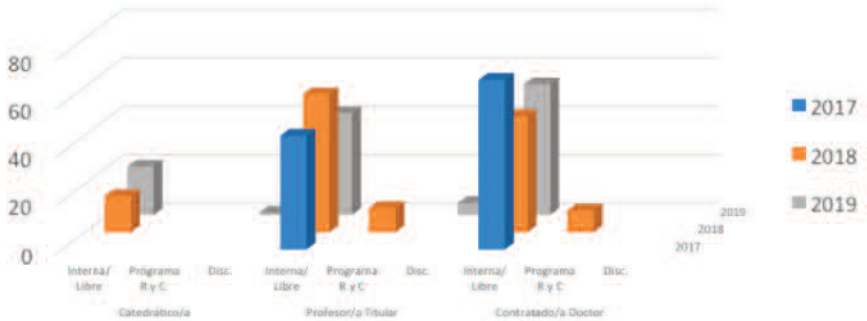


Figura 11. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 25 de noviembre de 2019, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, por la que se publica la oferta de empleo público de personal docente e investigador correspondiente al año 2019.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/12/05/pdfs/BOE-A-2019-17559.pdf>

En este resolución se incluyeron un total de 116 plazas. De ellas, 20 plazas pertenecian al cuerpo de catedrático/a, 42 plazas a profesor/a titular y 54 plazas a contratado/a doctor. En el propio texto normativo, se informó que “de conformidad con lo establecido en 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, hasta 6 de las plazas autorizadas se destinarán a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%”. Posteriormente, desde el Vicerrectorado de Profesorado de esta universidad se ha informado que se convocaron 1 plaza para el cuerpo de catedrático/a y 5 plazas para el cuerpo de profesor/a titular.

Resolución de 17 de diciembre de 2018, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, por la que se publica la oferta de empleo público de personal docente e investigador correspondiente al 2018.

<https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/26/pdfs/BOE-A-2018-17727.pdf>

En esta resolución se aprobaron un total de 139 plazas. Del total, 15 plazas fueron asignadas al cuerpo de catedrático/a y 67 a profesor/a titular con una reserva de 10 plazas para candidatos/as de Ramón y Cajal con certificado I3. Igualmente, se incluyeron 57 plazas de contratado/a doctor con una reserva de 9 plazas para candidatos/as de Ramón y Cajal con certificado I3. Como en la convocatoria anterior, se precisó que *“hasta 6 de las plazas de contratado/a doctor y de profesor/a titular de Universidad podrían destinarse a personas con un grado de discapacidad superior al 33%”*. Se ha podido comprobar que, finalmente, fue convocada 1 plaza de contratado/a doctor adscrita a la reserva de personas con discapacidad.

Resolución de 12 de diciembre de 2017, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, por la que se publica la oferta de empleo público para el año 2017 de personal docente e investigador.

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14903.pdf>

En esta resolución se aprobaron un total de 117 plazas. De ellas, 47 plazas se aprobaron para el cuerpo de profesor/a titular y 70 plazas a contratado/a doctor. El propio texto recogió que *“hasta 5 plazas del total de 117 se destinarán a personas con un grado de discapacidad superior al 33 % y que acrediten el cumplimiento del resto de requisitos legalmente establecidos para el acceso a las correspondientes categorías. Las que no ocupen por este cupo pasarán al procedimiento general”*. El Vicerrectorado de Profesorado confirmó que, finalmente, fue cubierta por una personas con discapacidad 1 plaza de profesor/a titular.

2.2.9. Universidad de Málaga

La Universidad de Málaga incluyó en las OEP de 2017, 2018 y 2019 una referencia expresa a que “Del total de plazas se reservarán a personas con discapacidad las legalmente establecidas”, sin precisar el número de plazas reservadas ni las categorías docentes en las que se incluían. No obstante, el Vicerrectorado de PDI de esta universidad informó que en 2019 se convocó 1 plaza contratado/a doctor del turno de promoción interna fue ocupada por una persona con discapacidad. Igualmente, aunque no forma parte de la OEP, la Universidad de Málaga convocó en 2019 concurso público de méritos para la adjudicación de plazas de Profesores ayudantes Doctores donde el 10% de las plazas (13 plazas) se reservaron para personas con discapacidad.

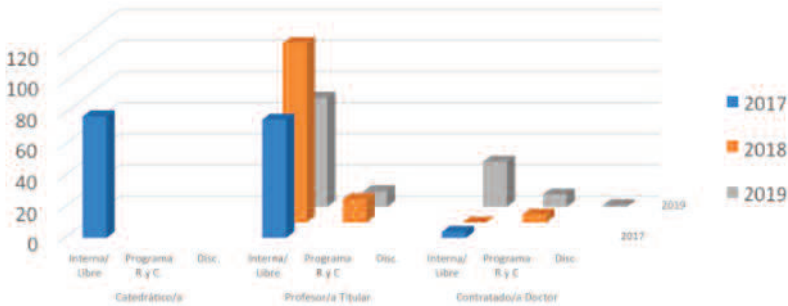


Figura 12. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 16 de diciembre de 2019, de la Universidad de Málaga, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, de 25 de febrero de 2019, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para el año 2019.
https://www.uma.es/personal-docente-e-investigador/navegador_de_ficheros/carpetas-pdi/descargar/OPE%20PDI%20UMA/OPE_PDI_UMA_2019.pdf

En esta resolución se aprobaron 80 plazas de profesor/a titular, de las que 10 plazas se destinan a candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal con certificado I3. Igualmente, se convocaron 38 plazas de contratado/a doctor con una reserva de

8 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Y, como ya sucediera en la OEP 2018, aunque el texto recogió expresamente: *“Del total de plazas se reservarán a personas con discapacidad las legalmente establecidas”*, sin precisar más detalle, el Vicerrectorado de PDI de esta universidad informó que 1 plaza contratado/a doctor del turno de promoción interna fue ocupada por una persona con discapacidad.

Resolución de 20 de abril de 2018, de la Universidad de Málaga, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, de 7 de febrero de 2018, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para el año 2018.

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2018/82/BOJA18-082-00002-7412-01_00134810.pdf

En esta resolución se aprobaron 130 plazas de profesor/a titular, destinándose 15 plazas a la contratación de candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido el certificado I3. Igualmente, se convocaron 57 plazas de contratado/a doctor con una reserva de 5 plazas para candidatos del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Para ambos cuerpos de profesor/a titular y contratado doctor, el texto de la resolución de aprobación recogió expresamente que *“Del total de plazas se reservarán a personas con discapacidad las legalmente establecidas”* sin que se precisara el número de plazas adscritas a la reserva en favor del PDI con discapacidad. Como parte de la OEP 2018, se aprobó la **Resolución de 5 de marzo de 2019, de la Universidad de Málaga, por la que se convoca concurso público para la adjudicación de plazas de Profesores Contratados Doctores**. Aunque la convocatoria no especificó expresamente que alguna de las plazas convocadas estuvieran asignadas a la reserva a favor de personas con discapacidad, el Vicerrectorado de PDI de esta universidad informó que 1 plaza de promoción interna fue ocupada por una personas con discapacidad.

Resolución de 17 de marzo de 2017, de la Universidad de Málaga, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, de 24 de febrero de 2017, por el que se aprueba la Oferta Parcial de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para el año 2017

https://www.uma.es/media/files/OPE_PDI_UMA_2017.pdf

En esta resolución se aprobaron 71 plazas al cuerpo de catedráticos/as, 69 plazas al cuerpo de profesor/a titular y 6 plazas de contratado/a doctor adscritas a la reserva destinada a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 24 de mayo de 2017, de la Universidad de Málaga, por la que se aprueba la modificación de la Oferta Parcial de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para el año 2017.

https://www.uma.es/media/files/MODIFICACION_OPE_PDI_UMA_2017.pdf

En esta resolución se modificó la anterior quedando aprobadas 78 plazas de catedrático/a y 76 plazas de profesor/a titular. Igualmente, se añade que *“Del total de plazas se reservarán a personas con discapacidad las legalmente establecidas”* conforme al Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga de 5 de mayo de 2017.

Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Universidad de Málaga, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga, de 21 de diciembre de 2017, por el que se aprueba Oferta de Empleo Público Complementaria de Empleo Público de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Málaga para el año 2017.

https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2018/71/BOJA18-071-00002-6420-01_00133833.pdf

Mediante esta resolución se amplía la OEP 2017, incluyéndose 4 plazas de contratado/a doctor.

2.2.10. Universidad de Sevilla

La Universidad de Sevilla incluyó referencias a la reserva a favor de personas con discapacidad en las resoluciones de aprobación de las OEP correspondientes a 2018 y 2019. En 2018 se aprobaron 3 plazas de contratado/a doctor adscritas a la reserva a favor de personas con discapacidad. En cambio, en 2019 se recogió *“Del total de plazas se reservarán a personas con discapacidad las legalmente establecidas”*, sin precisar el número de plazas reservadas ni las categorías docentes en las que se incluían.

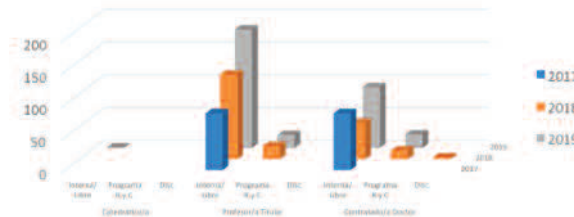


Figura 13. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 6 de mayo de 2019, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador para el año 2019.

https://www.us.es/sites/default/files/Programacion_Docente_Concursos/BOJA%20OEP%202019%20ordinaria.pdf

Resolución de 4 de junio de 2019, de la Universidad de Sevilla, por la que se rectifica la Resolución de 7 de mayo de 2019, complementaria a la de 6 de mayo de 2019, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador para el año 2019

https://www.us.es/sites/default/files/Programacion_Docente_Concursos/BOJA%20OEP%202019%20complementaria.pdf

En ambos textos legislativos se aprobaron las plazas incluidas en la OEP 2019 de carácter ordinario y como tasa de reposición complementaria. En total, se convocaron 1 plaza de catedrático/a, 181 plazas de profesor titular, de las que 20 plazas se destinaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Y 93 plazas a contratado/a doctor con una reserva de 21 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Ambas resoluciones recogieron que para todas las categorías “*Se efectúa la reserva legalmente establecida para cubrir por personas con discapacidad*” aunque no se detallaba el número ni las categorías de estas plazas.

Resolución de 17 de abril de 2018, de la Universidad de Sevilla, por la que se rectifica la Resolución de 16 de marzo de 2018, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador para el año 2018.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/62/30>

Esta resolución se aprobaron 149 plazas destinadas al cuerpo de profesor/a titular, de las que 20 se reservaron a candidatos/as que hubieran finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido certificado I3. Así mismo, se convocaron 71 plazas de contratado/a doctor de las que 13 plazas se reservaron a candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 3 plazas para personas con discapacidad.

Resolución de 24 de mayo de 2017, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador para el año 2017.

<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/103/9>

Se incluyeron en esta resolución 87 plazas al cuerpo de profesor/a titular y 27 plazas al cuerpo de contratado/a doctor.

Resolución de 20 de diciembre de 2017, de la Universidad de Sevilla, complementaria a la de 24 de mayo de 2017, por la que se publica Oferta de Empleo Público de personal docente e investigador para el año 2017.

https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/245/BOJA17-245-00002-22141-01_00127072.pdf

En esta resolución amplió la OEP 2017 aprobando 60 plazas de contratado/a doctor.

2.2.11. Universidad Miguel Hernández

La Universidad Miguel Hernández aprobó únicamente reserva de plaza a favor de personas con discapacidad en la OEP 2019. En este caso, además, la propia convocatoria no clarificó a qué categoría se destinaba esta plaza, indicándose que “*se reservará una plaza para ser cubierta entre personas con discapacidad. En el caso de no aprobar ninguna persona con discapacidad, se acumularán al turno general*”. Posteriormente, desde el Vicerrectorado de Profesorado se confirmó que durante 2019 se convocó 1 plaza de contratado/a doctor para personas con discapacidad.

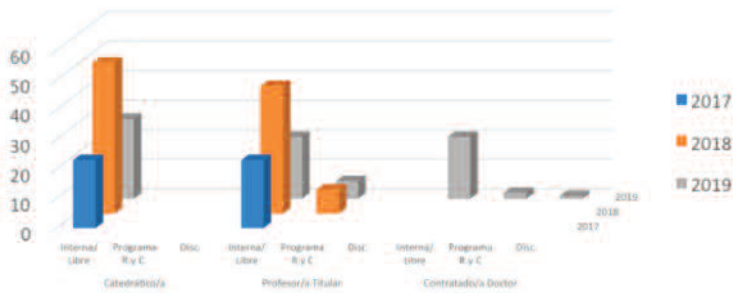


Figura 14. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 10 de julio de 2019, de la Universidad Miguel Hernández, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2019 de plazas de cuerpos docentes universitarios y de profesorado contratado doctor.

http://www.dogv.gva.es/datos/2019/07/15/pdf/2019_7085.pdf

En esta resolución se aprobaron un total de 78 plazas, de las que 27 plazas se ofertaron por promoción interna para el cuerpo de catedrático/a. Igualmente, se incluyeron 27 plazas de profesor/a titular con una reserva de 6 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3. Y 24 plazas de contratado/a doctor de las 2 plazas se reservaron para candidatos/a del programa Ramón y Cajal con I3 y 1 plaza para personas con discapacidad.

Resolución de 3 de mayo de 2018, de la Universidad Miguel Hernández de Elche, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2018, de plazas de cuerpos docentes universitarios.

http://www.dogv.gva.es/datos/2018/05/08/pdf/2018_4404.pdf

En esta resolución se aprobaron un total de 102 plazas. Del total, 51 plazas se ofertaron para el cuerpo de catedrático. Igualmente. Se incluyeron 43 plazas de profesor titular, con una reserva de 8 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3.

Resolución de 12 de junio de 2017 de la Universidad Miguel Hernández de Elche, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2017, de plazas de cuerpos docentes universitarios.

http://www.dogv.gva.es/datos/2017/06/16/pdf/2017_5283.pdf

En esta resolución se aprobaron un total de 46 plazas. Del ellas, 23 plazas se destinaron para el cuerpo de catedrático/a y 23 plazas para profesor/a titular.

2.2.12. Universidad de La Laguna

La Universidad de La Laguna incluyó plazas reservadas a favor de personas con discapacidad en las OEP 2017 y 2019. En total, en estos años fueron aprobadas 4 plazas para personas con discapacidad, 3 plazas para profesor/as titular y 1 plaza de contratado/a doctor.

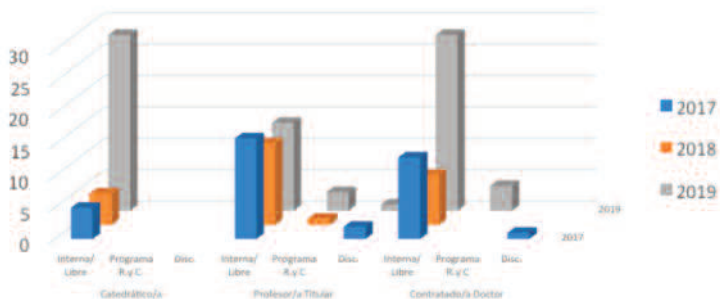


Figura 15. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 13 de diciembre de 2019, por la que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2019, del Personal Docente e Investigador de esta Universidad.
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2019/251/027.html>

En esta resolución se incluyeron un total de 78 plazas. De ellas, 28 plazas se destinaron al cuerpo de catedrático/a y 18 plazas a profesor/a titular con la reserva de 4 plazas para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3. Y 32 plazas para el cuerpo de contratado/a doctor, de las 4 plazas se reservaron para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3. No obstante, la resolución recogía expresamente *“En los anexos de esta Resolución figura la reserva de plazas para personas con discapacidad. El número de plazas reservadas quedará recogido en las correspondientes bases específicas de las convocatorias”*. Se aclara que, aunque en el OEP de 2019 no se señalaba el número de plazas ni la categoría, desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado se confirmó que se había convocado 1 plaza de profesor/a titular para personas con discapacidad.

Resolución de 12 de septiembre de 2018, por la que se acuerda la publicación de la Oferta Pública de Empleo para el personal docente e investigador referida al año 2018.
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2018/189/002.html>

En esta resolución se incluyeron un total de 27 plazas. De ellas, 5 plazas se aprobaron para el cuerpo de catedrático/a, 14 plazas para profesor/a titular con la reserva de 1 plaza para candidatos/a del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 8 plazas de contratado/a doctor.

Resolución de 2 de agosto de 2017, relativa a la publicación de la Oferta Pública de Empleo para el personal docente e investigador para el año 2017
<http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2017/154/010.html>

En esta resolución se incluyeron un total de 36 plazas. De ellas, 5 plazas estaba asignadas al cuerpo de catedrático/a, 18 plazas al cuerpo de profesor/as titular con la reserva de 2 plazas para personas con discapacidad. Y 14 plazas para contratado/a doctor con 1 plazas reservada para personas con discapacidad.

2.2.13. Universidad de Alicante

La Universidad de Alicante incluyó una plaza reservada a favor de personas con discapacidad de profesor/a titular en la OEP 2017.

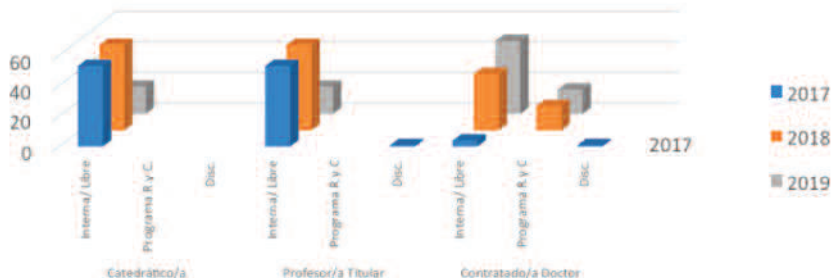


Figura 16. Resumen plazas aprobadas en las OEP 2017, 2018, 2019

Resolución de 5 de abril de 2019, de la Universidad de Alicante, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2019, del personal docente e investigador.

<https://ssyf.ua.es/es/accesopdi/documentos/oferta-empleo-publico-2019.pdf>

En esta resolución se incluyeron un total de 96 plazas. De ellas, 18 plazas destinadas al cuerpo de catedrático/a, 18 plazas de profesor/as titular y 48 plazas para contratado/a doctor. Para esta categoría se aprobaron además 16 plazas para para candidatos/a del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 14 de mayo de 2018, de la Universidad de Alicante, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2018 del personal docente e investigador.

<https://ssyf.ua.es/es/accesopdi/documentos/oferta-empleo-publico-2018.pdf>

En esta resolución se incluyeron un total de 155 plazas. De ellas, 51 plazas destinadas al cuerpo de catedrático/a, 51 plazas de profesor/as titular y 37 plazas para contratado/a doctor. Para esta categoría se aprobaron además 16 plazas para para candidatos/a del programa Ramón y Cajal con certificado I3.

Resolución de 5 de diciembre de 2018, de la Universidad de Alicante, por la que se dispone la publicación de la ampliación de la oferta de empleo público para el año 2018, del personal docente e investigador.

<https://ssyf.ua.es/es/accesopdi/documentos/ampliacion-oferta-empleo-publico-2018.pdf>

Esta resolución amplió la OEP para 2018 con 10 plazas más, 5 plazas destinadas al cuerpo de catedrático/a y 5 plazas de profesor/a titular.

Resolución de 13 de junio de 2017, de la Universidad de Alicante, por la que se dispone la publicación de la oferta de empleo público para el año 2017, del personal docente e investigador.

<https://ssyf.ua.es/es/accesopdi/documentos/oferta-empleo-publico-2017.pdf>

En esta resolución se incluyeron un total de 110 plazas, de las que 53 se destinaron al cuerpo de catedrático/a, 53 a profesor/a titular con la reserva de 1 plaza para personas con discapacidad. Y adicionalmente, se aprobaron 4 plazas de contratado/a doctor.

2.3. Representación del PDI con discapacidad en las universidades españolas

Los resultados hallados mostraron que, durante el año 2019, las universidades públicas aprobaron un total de 4.979 plazas para PDI en sus respectivas OEP (Anexo 1). Del total de plazas, 1248 plazas fueron asignadas al cuerpo de catedrático/a universitario. De ellas, 1236 fueron destinadas al turno de promoción interna y/o acceso libre, 5 plazas a la reserva de candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 7 plazas a la reserva a favor de personas con discapacidad. Para el cuerpo de profesor/a titular se aprobaron un total de 1793 plazas. De ellas, 1584 fueron designadas al turno de promoción interna y/o acceso libre, 194 para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con I3 y 15 plazas a la reserva a favor de personas con discapacidad. Y se convocaron 1938 plazas para el cuerpo de contratado/a doctor. De ellas, 1614 plazas se ofertaron en turno de promoción interna y/o acceso libre, 314 plazas para candidatos del programa Ramón y Cajal con certificado I3 y 10 plazas para personas con discapacidad.

Como puede observarse en la Figura 17, dentro del cupo de reserva a favor de PDI con discapacidad se incluyeron un total de 32 plazas. De ellas, 7 plazas fueron asignadas al cuerpo de catedrático/a, 15 plazas al cuerpo de profesor/a titular y 10 plazas al cuerpo de contratado/a doctor. Esto supuso que el porcentaje de plazas aprobadas para la reserva

de personas con discapacidad quedó reducido al 0,64% del total de plazas aprobadas. En cambio, las 513 plazas destinadas a la reserva para candidatos/as del programa Ramón y Cajal con certificado I3 alcanzó el 10,3% del total de plazas aprobadas.

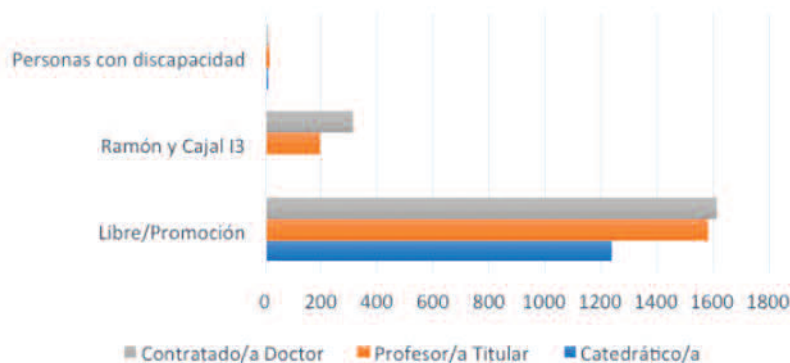


Figura 17. Plazas de PDI aprobadas en las OEP 2019

Además de las plazas adscritas al cupo de reserva a favor de personas con discapacidad aprobadas en la OEP 2019, los resultados obtenidos por esta investigación informaron acerca de la incorporación en las plantillas de PDI de universidades públicas y privadas de la incorporación o promoción de otras personas con discapacidad. Debe aclararse que, en estos casos, estas plazas no fueron convocadas específicamente para ser cubiertas por personas con discapacidad, sino que fueron convocatorias ordinarias de empleo que, atendiendo a criterios de mérito y capacidad, fueron cubiertas por personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. En este sentido, a la Universidad de Vigo se incorporaron 2 personas con discapacidad a 1 plaza de catedrático/a y 1 plaza de contratado/a doctor. La Universidad de Alcalá informó de la incorporación de 2 personas con discapacidad a las plazas de profesor/a titular y de contratado/a doctor. La Universitat Autònoma de Barcelona informó que 2 plazas de catedrático/a y 1 plaza de contratado/a doctor fueron ocupadas por personas con discapacidad. La Universidad Católica de Valencia informó de la incorporación de 2 personas con discapacidad a plazas de contratado/a doctor. Estas 9 plazas permitieron la promoción interna de personas con discapacidad acreditadas a la categoría correspondiente.

Por otra parte, la Universidad de Málaga convocó mediante la Resolución de 28 de octubre de 2019 de concurso público de méritos para la adjudicación de plazas de ayudantes doctores donde se aprobaron 119 plazas. De estas plazas fueron destinadas a la reserva a

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

favor de personas con discapacidad un total de 13 plazas. Igualmente, durante 2019, la Universidad de Oviedo aprobó 1 plaza de ayudante doctor para personas con discapacidad, la Universidad Católica de Valencia 4 plazas, 2 al cuerpo de contratado/a doctor y 2 al cuerpo de ayudante doctor y la Universidad Politécnica de Madrid 1 plaza de ayudante doctor. En total se aprobaron 17 plazas de ayudante doctor que facilitaron el acceso de personas con discapacidad a la función docente e investigadora, tal y como recogen en la Tabla 2.

Tabla 2.

Resumen plazas ocupadas por PDI con discapacidad no incluidas en la OEP 2019

	Catedrático/a	Profesor/a titular	Contratado/a doctor	Ayudante Doctor
Universidad de Vigo	1	1		
Universidad de Alcalá		1	1	
Universidad Autónoma Barcelona	2		1	
Universidad de Málaga				13
Universidad Católica de Valencia			2	2
Universidad de Oviedo				1
Universidad Politécnica Madrid				1
Universidad Oberta de Cataluña			4	

En resumen, los resultados obtenidos de la revisión documental y de la encuesta online dirigida a los Vicerrectorados de Profesorado y Ordenación académica informaron que 15 universidades de las 27 universidades participantes 62 plazas habían sido ocupadas por PDI con discapacidad. De estas plazas, 46 plazas fueron aprobadas para tal fin y 16 plazas fueron ocupadas por personas con discapacidad, aunque no habían sido creadas a tal efecto. Esto supone que la reserva a favor de personas con discapacidad posibilitó a creación del 74,1% de plazas de PDI ocupadas por personas con discapacidad, mientras que el restante 25,9% de las plazas fueron ocupadas por personas con discapacidad en concursos ordinarios sin reserva de plaza. Como puede observarse en la Figura 17, el 72,5% de estas plazas permitieron la promoción de personas con discapacidad a cuerpos de categorías superiores a las que estaban previamente acreditados por la ANECA. Concretamente a 10 plazas de catedrático/a, 17 plazas de profesor/a titular y 18 plazas de contratado/a doctor. Por otra parte, el 27,5% de plazas facilitó el acceso a la carrera docente e investigadora de personas con discapacidad a través de 17 plazas de ayudante doctor.

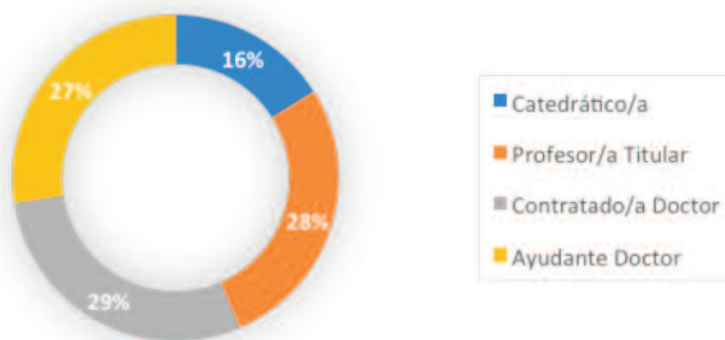


Figura 18. *Categoría de las plazas aprobadas para PDI con discapacidad en 2019*

2.4. Criterios de aprobación de plazas para PDI con discapacidad

Los motivos o criterios por los que las universidades participantes declararon aprobar o convocar plazas de PDI destinadas a personas con discapacidad mostraron diferencias significativas. Por una parte, 12 universidades declararon no tener ningún criterio para ello, porque simplemente no reservaban ninguna plaza para personas con discapacidad entre las que convocaba. En cambio, entre las restantes 15 universidades participantes, 5 de ellas declararon que intentaban ajustarse a la normativa vigente en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad. Concretamente, se hizo especial referencia al artículo 59 del EBEP que obliga a las universidades a reservar un cupo no inferior al 7% de las vacantes para personas con discapacidad y a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Otras 7 universidades informaron que trataban de asignar plazas a aquellas áreas de conocimiento en las que existían posibles aspirantes con discapacidad siguiendo las recomendaciones hechas por la CRUE en 2017. Por último, 3 universidades declararon que seguían criterios propios. Entre ellas, la Universidad de Málaga que asignó el 10% del total de plazas convocadas para ayudante Doctor a personas con discapacidad. La Universidad Autónoma de Barcelona que detalló contar con un sistema diferente de priorización de plazas para cada categoría, para catedráticos de universidad del 3% (pero se modificará al alza en la revisión del modelo que se realizará antes de la convocatoria de 2021), para catedráticos laborales del 8%, para TU y Agregados (contratados doctores) del 7%. Y la Universidad de Deusto que informó priorizar la contratación de personas con discapacidad entre PDI estableciendo una estrecha colaboración con el Servicio Público de Empleo (LANBIDE, en Euskadi).

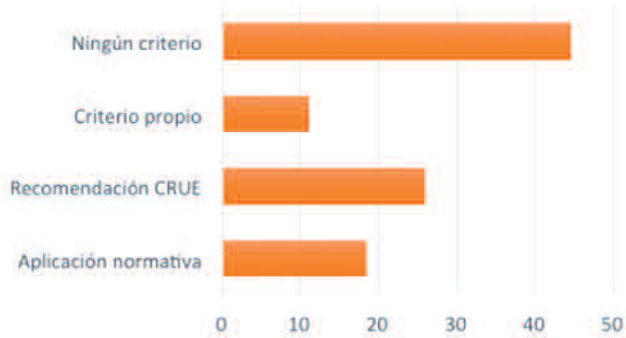


Figura 19. *Criterios para la incorporación de la reserva a favor de PDI con discapacidad*

2.5. Situación administrativa de los procedimientos de selección

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 establece que “la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años” (art. 70.1). Esto significa que las universidades públicas podrán convocar las plazas aprobadas en las OEP 2019 hasta el año 2022. Los resultados obtenidos por nuestra investigación informan que, como puede apreciarse en las Figura 19 y Figura 20, los procedimientos de selección de candidatos/as en las universidades privadas son más ágiles que en las universidades públicas. En el caso de estas universidades todos los procedimientos en los que se han incorporado de personas con discapacidad han sido convocados y resueltos durante 2019.

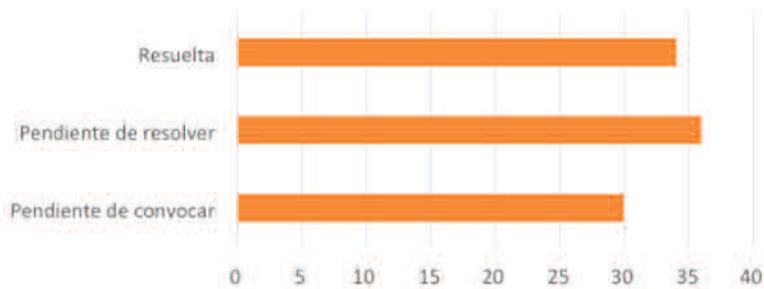


Figura 20. *Situación administrativa de plazas para PDI con discapacidad en universidades públicas 2019*

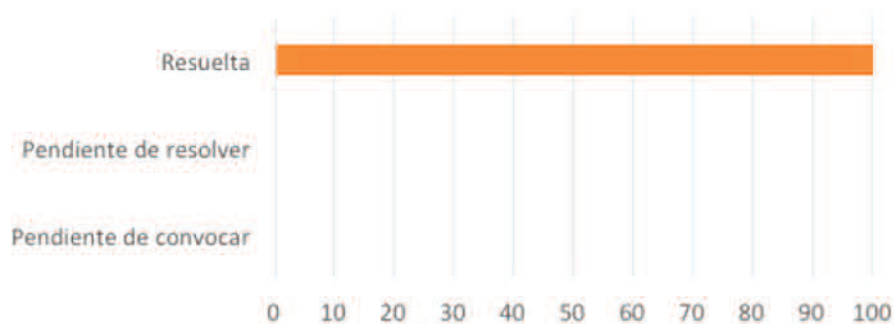


Figura 21. *Situación administrativa de plazas para PDI discapacidad en universidades privadas 2019*

En el caso de las universidades públicas, el 30% de las plazas aprobadas y convocadas por las universidades públicas están todavía pendiente de convocar, el 36% de estas han sido convocadas pero sus procesos continúan abiertos y no están resueltas y el 34% han sido resueltas y ocupadas por PDI con discapacidad.

2.6. Condiciones de acceso a plazas a favor del PDI con discapacidad

En cuanto a los requisitos de acceso requeridos a candidatos/as a las plazas adscritas a la reserva a favor de discapacidad, los hallazgos informaron que, con carácter general, las universidades públicas incluyeron en las respectivas convocatorias de plazas una serie de requisitos generales y específicos. Entre los criterios generales destacaron:

- a) *Tener reconocido un grado de discapacidad total reconocido igual o superior al 33 por ciento.*
- b) *Ser español o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España.*
- c) *Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto de Profesor de Universidad convocado a concurso.*

d) Tener cumplidos dieciséis años y no haber superado la edad de jubilación forzosa.

e) No padecer enfermedad ni defecto físico que impida el desempeño de las funciones correspondientes a Profesor de universidad.

f) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales.

En cuanto al criterio específico observado en todas las convocatorias se hizo referencia:

a) Hallarse acreditado para el Cuerpo Docente Universitario de que se trate, conforme a los supuestos previstos en los artículos 12 y 13 y disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta del Real Decreto 1312/2007.

Una vez analizadas todas las convocatorias pudo constatarse que todas las plazas convocadas en 2019 casi todas las universidades públicas cumplieron estos requisitos generales y específicos, previamente descritos. La única excepción en este sentido se observó en las dos plazas de profesor/a titular y contratado/a convocadas por la Universidad Pablo de Olavide. En este caso, tal y como puede comprobarse en la Resolución de 24 de julio de 2019 por la que se convoca concurso de acceso a plaza de cuerpos docentes universitarios de profesor titular (<https://www.boe.es/boe/dias/2019/08/08/pdfs/BOE-A-2019-11673.pdf>) y la Resolución de 24 de julio de 2019 por la que se convoca concurso público de méritos para la contratación de la plaza de Contratado Doctor (https://www.juntadeandalucia.es/boja/2019/146/BOJA19-146-00013-11621-01_00159917.pdf), la Universidad Pablo de Olavide especificó que se hacía eco de las recomendaciones de la CRUE para el establecimiento de reserva de plazas de PDI a favor de las personas con discapacidad. Sin embargo, en ninguna de las dos convocatorias estableció como requisito obligatorio ni preferente poseer un certificado de discapacidad igual o superior al 33%, tal y como subraya la propia CRUE. De este modo, se pudo se manifiesto que, aunque “formalmente” las plazas convocadas pertenecían al cupo de reserva de PDI con discapacidad, cualquier candidato/a sin discapacidad y en posesión del resto de requisitos podía concurrir a las plazas convocadas.

2.7. Perfil seleccionado para plazas de reserva del PDI con discapacidad

Según informaron los resultados de esta investigación, de las 17 plazas que han sido convocadas y resueltas en 2019, nuestros hallazgos informaron que el 100% de ellas fueron ocupadas por personas con discapacidad. Es importante señalar que, en este sentido las universidades incluyen en sus resoluciones de aprobación de las OEP que en caso de que no hubiera personas que cumplieran los requisitos (discapacidad y acreditación ANECA) estas plazas pasarían a turno libre.

2.8. Medidas de apoyo al PDI con discapacidad en el sistema universitario

En España, algunas instituciones universitarias han regulado y aplicado diferentes medidas de apoyo al desarrollo y consolidación de la carrera docente-investigadora de las personas con discapacidad. De las 27 universidades participantes en esta investigación, el 55,5% del total confirmaron contar con medidas de apoyo dirigidas al PDI con discapacidad, mientras que el 45,5% restante no informaron de ninguna medida en este sentido.

Entre las medidas implementadas por 15 universidades que mostraron un mayor nivel de compromiso con la inclusión del PDI destacaron las *medidas de acceso a la función docente*. Estas medidas se concretan generalmente mediante la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad en un porcentaje mayor del exigido por la normativa y para todas convocatorias de acceso o promoción de PDI. Esta medida es aplicada por las 6 de las universidades participantes. Le siguen las *ayudas económicas destinada al desarrollo de las funciones docente e investigadora* y las medidas destinadas a facilitar la *movilidad y acceso al puesto de trabajo*. Estas medidas son implementadas por 3 universidades participantes.

En menor medida, 2 universidades reconocieron la implementación de *ayudas para la adaptación del puesto de trabajo* y tan solo 1 universidad declaró ofrecer a su PDI con discapacidad la posibilidad de *reducción de la carga docente o de solicitar docencia compatible con la discapacidad*.



Figura 22. *Medidas de acción positiva al PDI con discapacidad*

A continuación, se presentan algunos de los reglamentos en los que se desarrollan estas medidas de acción positiva de manera pormenorizada para un conocimiento más exacto.

2.8.1. Universidad de Granada

NCG111/3: Normativa para la adopción de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el PAS y el PDI con discapacidad de la Universidad de Granada, aprobada en el Consejo de Gobierno de 20 de septiembre de 2016 (BOUGR núm. 111 de 10 de octubre de 2016.

<https://www.ugr.es/sites/default/files/2017-09/NCG1113.pdf>

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo de 20 de noviembre de 2013 sirven de base para regular las medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades, y el procedimiento para su adopción, en beneficio del personal de la Universidad de Granada con discapacidad (PAS y PDI).

- **Medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades:**
 - o Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo.
 - o Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo.
 - o Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.

2.8.2. Universidad de Málaga

Acuerdo de Gobierno Consejo Universidad de Málaga. Sesión ordinaria 9 de abril 2018. Este acuerdo recoge entre sus puntos un apartado específico dedicado a la aplicación de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía. Este acuerdo recoge expresamente:

- Elaboración de un censo de personal docente e investigador de la UMA con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Bolsas de Profesorado Sustituto Interino. En caso de contratación o nombramiento de personal para la cobertura de necesidades de carácter temporal a través de bolsas de trabajo, se garantizará que, al menos uno de cada diez contratos o nombramientos temporales que se formalicen, se realizarán a personas con discapacidad acreditada igual o superior al 33%.
- Convocatoria de plazas de profesorado para cubrir necesidades docentes urgentes e inaplazables seguirá los siguientes criterios:
 - o Criterio 1. En aquellas Áreas en las que se convoquen cinco o más plazas de profesor ayudante en una misma Convocatoria, una de ellas será convocada por turno de reserva de discapacidad.
 - o Criterio 2. Si el anterior criterio no fuera suficiente para alcanzar el 10% exigido por la Ley, todos los Departamentos deberán reunirse y votar si alguna o todas las plazas que les correspondan se convocan por dicho turno.
 - o Criterio 3. Si la combinación de los dos criterios anteriores continuara siendo insuficiente, se convocarían por turno de reserva de discapacidad las plazas de profesorado asociado incluidas en la convocatoria correspondiente.

2.8.3. Universidad de Sevilla

Acuerdo 5.6/CG 22-6-20, por el que se aprueba el Procedimiento de selección de plan reserva para discapacidad en convocatorias de plazas de categoría laboral no permanente. Este acuerdo tiene como objetivo desarrollar medidas de acción positiva para favorecer el acceso a la función pública de las personas con discapacidad. Para ello, este procedimiento regula la selección de las plazas que, en cada convocatoria, conformará el cupo a favor de personas con discapacidad para atender las necesidades de carácter urgente e inaplazable de profesorado.

<http://bous.us.es/2020/BOUS-07-2020/pdf/08Acuerdo5.6.pdf>

Acuerdo 6.6/CG 25-10-19, por el que se aprueba la modificación del artículo 3.2. de la Normativa de contratación del profesorado sustituto interino.

En este acuerdo se establece que los aspirantes que hayan acreditado en el momento de la convocatoria de concurso para la contratación de profesorado interino un grado de discapacidad igual o superior al 33 % conformarán un turno restringido desde la publicación de la lista baremada del departamento y área de conocimiento y durante el plazo de vigencia de la misma. Las nuevas contrataciones de profesorado interino se ofertarán obligatoriamente al turno restringido por discapacidad según el porcentaje legalmente establecido.

2.8.4. Universidad de Oviedo

Decreto 6/2012, de 16 de febrero, por el que se regula el acceso a la función pública de la Administración del Principado de Asturias y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. El presente decreto tiene por objeto el establecimiento de medidas tendentes a promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, la provisión de puestos de trabajo y a la formación continua en el ámbito de la administración del Principado de Asturias.

- Se reservará un cupo no inferior al 7% del total de plazas vacantes, tanto de nuevo ingreso como de promoción interna, para su cobertura por personas con discapacidad.
- De la reserva del 7% a favor de personas con discapacidad, al menos un 2% estará destinada a personas con discapacidad intelectual.
- Las plazas reservadas a favor de personas con discapacidad podrán incluirse como turno independiente dentro de las convocatorias ordinarias de plazas de nuevo ingreso o de promoción interna o convocarse de forma específica e independiente.

Acuerdo de Consejo de Gobierno de 17/03/2017 por el que se modifican los criterios para la convocatoria de plazas de cuerpos docentes universitarios de la Universidad de Oviedo.

- Se establece que el 7% de las plazas de Catedrático y de Profesor titular se reservarán para personas con discapacidad.

Acuerdo de 20 de febrero de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de Oviedo.

<https://sede.asturias.es/bopa/2015/02/27/2015-03335.pdf>

Este Reglamento es de aplicación al PDI de la Universidad de Oviedo con discapacidad reconocida, funcionario, con contrato laboral, de duración determinada, temporal o indefinida.

- **Medidas de acción positiva.**

- o Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
- o Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación.
- o Se garantizará la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

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 o discapacidad, adoptándose previa evaluación de riesgos, las medidas preventivas y de protección necesarias.

- **Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora.**

- o La Universidad de Oviedo asumirá a través del Servicio de Prevención la adquisición de elementos de apoyo y soporte específico para el desarrollo de sus tareas docentes e investigadoras, previa evaluación de riesgos realizada de su puesto de trabajo.

- **Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación.**

- o 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.
- o En todo caso, deberá evitarse la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes campus que estén distantes entre sí.

- o 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.
 - o Cuando el 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 derivados de su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia compatible.
- **Acceso a la función docente o investigadora.**
 - o En las convocatorias para cubrir plazas de personal docente o investigador que lleve a efecto la Universidad, se reservará el porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente.

2.8.5. Universidad de León

Plan de Dedicación Académica del Personal Docente e Investigador funcionario y laboral (PDA 2019-2020)

https://www.unileon.es/files/plan_de_dedicacion_academica_2019_2020.pdf

En este documento, aprobado por Consejo de Gobierno, se contempla la deducción de la carga docente del PDI con discapacidad. En concreto, bajo el epígrafe de Responsabilidad Social, se recoge:

- El PDI a tiempo completo que en el momento de la aprobación del PDA tenga reconocido un grado igual o superior al 33% tendrá derecho a la deducción de su carga docente de un al cómputo de tres créditos y de seis si el grado es igual o superior al 50%

2.8.6. Universidad Miguel Hernández

Acuerdo de aprobación de la Normativa para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Universidad Miguel Hernández

<https://atenciondiscapacidad.umh.es/files/2020/06/RS-0289-2020-Not.-acu.-Normativa-Inclusi%C3%B3n-2.pdf>

Esta normativa tiene por misión la concreción de las medidas de acción positiva y de atención que la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los diferentes ámbitos de su competencia, adopta hacia las personas con discapacidad de su comunidad universitaria. Entre las medidas destinadas al PDI con discapacidad se recoge:

- En lo que se refiere a los concursos de acceso y/o promoción interna, el Área de Atención a la Diversidad y la Discapacidad asistirá a las comisiones de valoración o contratación para estipular las adaptaciones y ajustes razonables pertinentes de manera consensuada, basándose en los principios de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades. Dicha asistencia acontecerá sólo en aquellos casos donde concurren aspirantes con un grado de discapacidad acreditada del 33% o superior.

2.8.7. Universitat de València

Reglamento de Medidas para la integración del personal docente e investigador con discapacidad de la Universitat de València.

Este reglamento recoge dos tipos de medidas destinadas preferentemente al profesorado con un régimen de dedicación a tiempo completo:

- **Ayudas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora**
 - o Adquisición de productos de soporte específicos.
 - o Gastos derivados de personal de apoyo, tanto para posibles desplazamientos como para tareas específicas de investigación.
- **Ayudas de apoyo a la docencia**
 - o Al personal afectado por una discapacidad que comporte problemas de movilidad se le deberá facilitar que imparta la docencia en aulas de fácil acceso.
 - o Docencia compatible con a procesos de rehabilitación o a tratamiento médicos periódicos relacionados con su discapacidad.
 - o El personal afectado por una discapacidad que limite la función docente, en grado igual o superior al 33%, podrá solicitar al rector o la rectora una reducción en su dedicación docente.

2.8.8. Universidad Rey Juan Carlos

Normativa de medidas de acción positiva al PDI con discapacidad de la universidad Rey Juan Carlos.

Esta normativa recoge diferentes medidas de acción positiva destinadas al PDI, como son:

- **Medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora.**
 - o Productos de apoyo específico por razón de discapacidad.
 - o Personal de apoyo.
 - o Gastos de desplazamiento.
- **Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación.**
- **Reducción y/o flexibilización en la dedicación docente.**
- **Otras de análoga significación a las anteriores.**

2.8.9. Universidad de Valladolid

Reglamento para el desarrollo de un plan de atención a las personas con discapacidad en la Universidad de Valladolid.

La Universidad de Valladolid ofrecerá la orientación y medios necesarios para atender al PDI con discapacidad para minimizar las limitaciones técnicas o ambientales inherentes a su situación en el ámbito universitario para el correcto desarrollo de sus tareas. En todo caso, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Información, orientación y asesoramiento sobre los derechos y recursos existentes para el PDI con discapacidad.
- Adaptaciones al puesto de trabajo que sean necesarias.
- Flexibilidad de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI con discapacidad.
- Ayudas para potenciar la investigación, la docencia y la formación específica en materia de discapacidad.

2.9. Valoración de la situación del PDI con discapacidad en el sistema universitario

2.9.1. Valoración sobre posible situación de exclusión del PDI

Los Vicerrectores/as de Personal Docente y/o Ordenación Académica participantes fueron interrogados sobre si el PDI con discapacidad podría hallarse en una situación de vulnerabilidad o exclusión. De los 27 Vicerrectores/as participantes, 21 de ellos/as afirmaron que no consideraban que el PDI con discapacidad pudiera encontrarse en una posición de desventaja con respecto al resto de PDI en la carrera docente investigadora. Sin embargo, 6 Vicerrectores/as participantes hicieron alusión a diferentes circunstancias que afectaba a las personas con discapacidad de manera especial y que las colocaba en una posición vulnerable para acceder y promocionar en la carrera docente e investigadora. Según reconocieron los participantes la intensa dedicación exigida puede verse notablemente limitada en el caso del PDI con discapacidad en función de tres variables:

- Tipo y grado y tipo de discapacidad.
- Disponibilidad de recursos de apoyo con los que cuente la universidad y que garantice el acceso y desarrollo del trabajo.
- Bajas médicas prolongadas que pudieran ocasionarse como consecuencia de la propia discapacidad o su tratamiento.

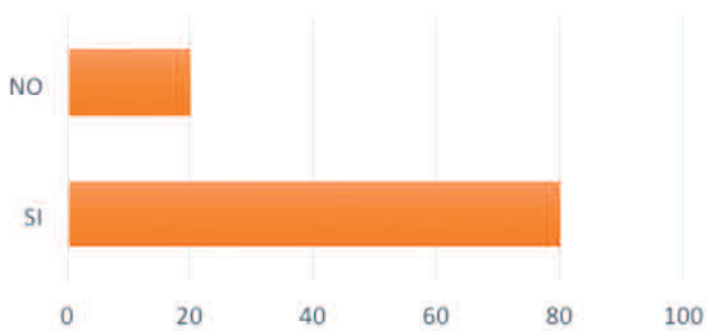


Figura 23. Opinión sobre posible situación de exclusión del PDI con discapacidad

2.9.2. Utilidad de la reserva de plaza para favorecer la inclusión del PDI con discapacidad

Las vicerrectores/as participantes también fueron interrogados acerca de la utilidad del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad como instrumento que posibilitaría el avance de la inclusión del PDI con discapacidad en el sistema universitario español. Los resultados mostraron datos idénticos al apartado anterior, 21 participantes consideraron que la reserva es una medida útil en la inclusión del PDI con discapacidad, mientras que 6 participantes afirmaron que la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad no facilitaría la inclusión de las personas con discapacidad en la carrera docente e investigadora.

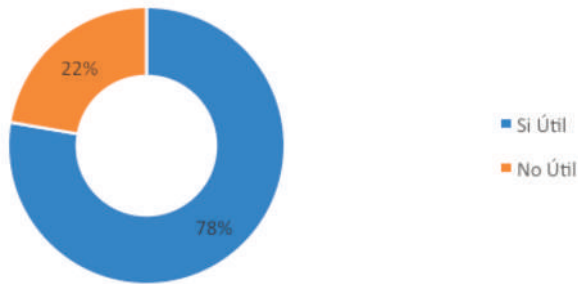


Figura 24. *Opinión sobre utilidad del cupo de reserva a favor de discapacidad*

Entre las motivos por lo que se argumentó la utilidad de esta medida de acción positiva se destaca el valor que se le confiere como estrategia para potenciar la creación y consolidación del empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, entre los motivos por lo que las instituciones no se mostraban a favor de esta medida descataron:

- La especialización requerida por cada una de las plazas dificulta mucho la aplicación de la reglas básicas del cupo de reserva a favor de personas con discapacidad y puede conducir al fracaso absoluto si no hay candidatos/as para la plaza convocada.
- Sería deseable que cuando estas plazas, tras convocarse, queden vacantes se puedan reutilizar para otros cupos.
- Resultaría más útil apoyar al profesorado con discapacidad que ya está incorporado que pretender facilitar el acceso de nuevo PDI.

PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado presenta una síntesis de los resultados obtenidos por esta investigación y que pueden resumirse en:

1. Se comprueba que el 81% de las universidades públicas o privadas participantes no cuentan entre sus plantillas de PDI con el 2% de personas con discapacidad.
2. En este mismo orden, se subraya que solo el 36% de las universidades participantes pudieron ofrecer datos aproximados del número o porcentaje de PDI con discapacidad que formaba parte de su plantilla de PDI. Este resultado pone de manifiesto que las universidades no están cumpliendo con la recomendación hecha por la CRUE de elaboración de un censo de personas con discapacidad oficialmente reconocida que las integran.
3. De las 27 universidades participantes, solo, el 55,5% universidades incorporaron a sus plantillas de PDI personas con discapacidad durante 2019. De ellas, el 44,4% de las universidades lo hicieron mediante la reserva de a favor de personas con discapacidad. En cambio, el 11,1% universidades incorporaron o promocionaron a PDI con discapacidad mediante concursos sin reserva de plaza.
4. Las principales razones por la que las universidades han declarado incorporar la reserva de plaza a favor de PDI en sus concursos laborales hicieron alusión a su intención de ajustarse al artículo 59 de la EBEP y a las recomendaciones hechas por la CRUE en materia de reserva de plazas para PDI con discapacidad.

PRINCIPALES RESULTADOS

5. En total se consolidaron 62 plazas de PDI con discapacidad. De esta plazas, el 87% de las plazas se identificaron en universidades públicas y tan solo el 13% en universidades privadas. Estos datos muestran un mayor nivel de compromiso de las universidades públicas con la inclusión del PDI con discapacidad.
6. En cuanto a las universidades públicas, se comprueba que todas publican anualmente su previsión de plazas para PDI en sus respectivas OEP detallándose el número de plazas, el cuerpo profesional al que se adscriben y las reserva de plazas que se tendrán en cuenta. En este caso, la reserva de plazas dirigidas a candidatos/as que hayan finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido el certificado I3 y a personas con discapacidad.
7. El 75% las universidades públicas no incorporaron plazas destinadas al cupo de reserva a favor de personas en sus OEP de 2019. Aunque cabría pensarse que, en algunos casos, el número total de plazas ofertadas podría limitar el cumplimiento de este requerimiento, esta investigación pone de manifiesto que esta condición no justifica que tan solo 12 universidades públicas aplicaran la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad.
8. En sentido contrario, esta investigación también constató que el 82,3% de las universidades públicas sí aprobaron en 2019 plazas adscritas a la reserva de plaza para candidatos/as que hayan finalizado el programa Ramón y Cajal y obtenido el certificado I3.
9. Las universidades públicas recogieron las plazas adscritas a la reserva a favor de personas con discapacidad en las OEP de 2019 mediante dos mecanismos. Un primer grupo detalló en sus respectivas resoluciones el número exacto y categorías de las plazas adscritas a este cupo. Un segundo grupo de universidades añadieron en sus resoluciones de aprobación que *“se efectúa la reserva legalmente establecida para cubrir por personas con discapacidad”* sin concretarse el número de plazas ni su categoría. La investigación comprobó que, finalmente, estas universidades convocaron un total de 9 plazas para PDI con discapacidad, pero debe subrayarse que esta segunda práctica dificulta el conocimiento por parte de los candidatos/as del número de plazas que se convocarán y el cuerpo docente al que estarán ligadas. Igualmente, esta información imprecisa sobre la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad obstaculiza la medición de la misma y la evolución del compromiso institucional con la inclusión de personas con discapacidad.

10. El total de plazas aprobadas en las OEP 2019 para PDI ascendió a 4979 plazas. De estas plazas, tan solo 32 plazas fueron destinadas a la reserva a favor personas con discapacidad, lo que supuso el 0,64% del total de plazas aprobadas. Sin embargo, el número de plazas destinadas a la reserva para candidatos del programa Ramón y Cajal con certificado I3 ascendió a un total de 513 plazas, lo que supuso el 10,3% del total de plazas convocadas.
11. La categoría profesional que registró un mayor número de plazas convocadas en 2019 por las universidades públicas para PDI con discapacidad fue de profesor/a titular con un total de 15 plazas. Esta categoría fue seguida de profesor/a contratado doctor/a con 10 plazas y de catedrático/a con un total de 7 plazas. Además de estas plazas, las universidades públicas también convocaron por otros procedimientos 14 plazas de ayudante doctor para PDI con discapacidad. Esto significa que, del total de plazas convocadas por las universidades públicas, el 66,6% de ellas facilitó la promoción a una categoría superior al PDI con discapacidad mientras que el 33,4% permitió el acceso de personas con discapacidad a la carrera docente e investigadora.
12. En cuanto a los criterios requeridos a los candidatos/a que ha concursado a plazas de PDI con discapacidad, se constata que todas las convocatorias de universidades públicas exigieron la posesión del certificado de reconocimiento de la discapacidad igual o superior al 33% a excepción de la Universidad Pablo de Olavide que no incluyó este requisito como obligatorio ni preferentes en las plazas de profesor/a titular y contratado doctor convocadas en 2019.
13. El 100% de las plazas aprobadas y convocadas para PDI con discapacidad por las universidades públicas en las OEP 2019 fueron ocupadas por personas con discapacidad.
14. Además de estas 48 plazas adscritas a la reserva a favor PDI con discapacidad, se identificaron 16 plazas más que fueron ocupadas por PDI con discapacidad mediante concursos de plazas ordinarios y sin reserva específica. De estas 16 plazas, 3 plazas fueron catedrático/a, 4 plazas de profesor/a titular, 8 plazas de contratado/a doctor y 1 plaza de ayudante Doctor. La mayor parte de estas plazas fueron convocadas por universidad de titularidad privada. Estos datos constatan que el 74,1% del PDI con discapacidad que accedió o promocionó en la carrera docente e investigadora lo hizo mediante el cupo de reserva a favor de personas con discapacidad. Sin embargo, el 25,97% tuvieron que hacerlo mediante concursos or-

dinarios sin reserva de plaza específica. Este resultado constata la utilidad de la reserva de plaza a favor de personas con discapacidad para impulsar la presencia de personas con discapacidad entre el PDI universitario.

15. El 85,7% de las universidades privadas participantes no efectuaron convocatoria de plaza a PDI para ser cubierta por personas con discapacidad. La mayor parte de ellas, reconoció conocer la condición de discapacidad del candidato/a propuesta una vez resuelta la convocatoria y el procedimiento de gestión de la contratación. En este orden, tan solo la Universidad de Deusto informó de haber fomentado explícitamente la contratación de PDI con discapacidad difundiendo sus plazas en la web y mediante la colaboración con el Servicio Público de Empleo (LANBIDE, en Euskadi).
16. Del total de plazas ocupadas en 2019 por PDI con discapacidad, más de la mitad han sido ya convocadas y algo más de una tercera parte resueltas. Queda pendientes de convocar el 30% de las plazas aprobadas en las OEP, debido a que normativa otorgue a las universidades un plazo de tres años desde su aprobación. No obstante, los resultados mostraron un diferencia significativa entre los procesos de selección de candidatos implementados por universidades públicas y privadas. En el caso de estas últimas universidades se comprueba que los procesos son mucho más ágiles y todas las convocatorias están resueltas.
17. En relación a los medios y apoyos que aseguren la igualdad real y efectiva del PDI con discapacidad, tan solo el 55,5% de universidades participantes cuentan con otras medidas de apoyo dirigidas al PDI con discapacidad. Entre estas medidas han destacaron las medidas para el desarrollo a la función docente. Por el contrario, la reducción de la carga docente o la posibilidad de solicitar una docencia compatible con la discapacidad una medida solo reconocida por la Universidad de Valencia.
18. Tan solo el 22,3% de las universidades participantes reconocieron la especial situación de vulnerabilidad y exclusión que enfrenta el PDI con discapacidad. En estos casos, los/las vicerrectores/as participantes explicaron esta situación derivada de las consecuencias de la propia discapacidad y de su tratamiento y de los obstáculos asociados a la falta de apoyo y compromiso de las instituciones que experimentaba el PDI con discapacidad.

19. En cuanto a la utilidad de la reserva a favor de personas con discapacidad como medida garantizar la igualdad de oportunidades del PDI, el 77,7% de las universidades informaron que la consideraban un medida útil. En cambio, el 22,3% restante se declararon en contra de esta medida que podía conducir a la pérdida de plazas para PDI si no se hallaban candidatos/as con discapacidad.
20. Esta investigación también permitió la evaluación longitudinal que ha seguido la reserva de plazas a favor de personas con discapacidad desde 2017 a 2019. Los resultados destacaron que no se advierte un compromiso continuo de las universidades con esta medida y tan solo la Universidad de Oviedo, Universidad de Castilla-La Mancha y UNED han implementado esta medida en sus respectivas OEP durante todo el periodo analizado. En menor medida destacaron la Universidad de Valencia, Universidad de La Laguna que aprobaron plaza durante al menos dos de los tres años analizados.

RECOMENDACIONES

Tras el desarrollo de esta investigación y extraídos los resultados más relevantes, se exponen una serie de recomendaciones dirigidas a las universidades integrantes del sistema universitario español con el objetivo avanzar en la inclusión real y efectiva del PDI con discapacidad. Así pues, las sugerencias son las siguientes:

1. Es imprescindible que las universidades examinen con detalle la estructura y composición de sus plantillas de PDI para determinar con precisión cuántas personas con discapacidad oficialmente reconocida las integran y establecer las estrategias que les permitan alcanzar, al menos, el 2 % al que hace referencia la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Con este fin, se recomienda a las universidades cumplir sin más demora con la recomendación hecha por la CRUE en 2017 de elaboración de un Censo de PDI con discapacidad.
2. En esta misma línea, y con la intención de revertir la opacidad de datos en relación a las personas con discapacidad presentes en el sistema universitario, se invita a las universidades a incorporar datos desglosados sobre el porcentaje y características socio-laborales de personas con discapacidad que integran sus plantillas de PDI y PAS en los respectivos portales de transparencia y conforme a la normativa de protección de datos.
3. El compromiso con las medidas de acción positiva debe mantenerse en el tiempo hasta que se consigan revertir los procesos de desigualdad y exclusión que las motivan. En este sentido, se recuerda a las universidades que deberán garantizar el

RECOMENDACIONES

cumplimiento de la reserva del 5% de las plazas destinadas a personas con discapacidad de manera estable en todas las OEP hasta alcanzar el 2% de PDI con discapacidad.

4. En algunas resoluciones de aprobación de la OEP no se concreta el número de plazas ni cuerpos a los que se adscriben plazas a favor de las personas con discapacidad. Esta imprecisión en la aplicación de la reserva, obstaculiza el conocimiento real del cupo de reserva por parte de los posibles candidatos con discapacidad y la evaluación de la medida. Por ello, se solicita a las universidades públicas detallar en sus OEP tanto el número como categorías de las plazas incluidas en la reserva a favor del PDI con discapacidad.
5. Aunque se valoran las oportunidades de promoción que están ofreciendo las universidades al PDI con discapacidad, debe subrayarse que la reserva de plaza no es solo una medida de consolidación de la carrera docente e investigadora. En igual medida resulta imprescindible que las universidades también refuercen su compromiso con el acceso de las personas con discapacidad al PDI reservando, al menos, el 5% de las plazas convocadas en los cursos de doctorado y en las plazas de profesor/a sustituto interino y ayudante doctor.
6. La reserva de plazas a favor de personas con discapacidad personas con discapacidad está destinada a facilitar la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad a la carrera docente e investigadora. Por este motivo, se solicita a todas las universidades que incluyan como requisito obligatorio de plazas adscritas a esta reserva, la posesión del certificado de reconocimiento oficial de una discapacidad igual o superior al 33%.
7. Se recuerda a las universidades privadas que también están obligadas a cumplir la normativa y garantizar que el 2% de sus plantillas están integradas por personas con discapacidad. En este sentido, se les recomienda implementar procesos de selección exclusivos de acceso para PDI con discapacidad y establecer acuerdos de colaboración con los Servicios Autonómicos de Empleo y con las entidades sociales con competencia en la inserción laboral de personas con discapacidad como Fundación ONCE o Fundación Derecho y Discapacidad para garantizar una más amplia identificación de candidatos.

8. La verdadera inclusión de las personas con discapacidad a la carrera docente e investigadora requiere de una estrategia global de apoyo por parte de las instituciones universitarias. En base a ello, se recomienda a todas las universidades ampliar sus esfuerzos para promover cambios estructurales dirigidos a garantizar un mayor nivel de inclusión y proveer al PDI con discapacidad de las obligadas condiciones que garanticen una efectiva igualdad de oportunidades.
9. Una parte de la comunidad universitaria continua sin advertir y reconocer las diferentes situaciones de exclusión que afectan al PDI con discapacidad. Por este motivo, se considera imprescindible que las universidades fomenten las actuaciones de sensibilización y formación en materia de inclusión y discapacidad de toda la comunidad universitaria, especialmente, de los profesionales que desempeñan cargos de gestión y desarrollo de políticas universitarias en materia de inclusión y discapacidad.
10. El debate sobre la inclusión del PDI con discapacidad debe ser dirigido y gestionado por docentes e investigadores con discapacidad. En este sentido, se solicita a las universidades incorporar a PDI con discapacidad a los órganos y mesas de debate sobre inclusión universitaria.
11. La complejidad de tema estudiante ha puesto también de manifiesto que las universidades públicas y privadas necesitan asesoramiento y evaluación en materia de inclusión del PDI con discapacidad. Para subsanar esta deficiencia, se propone el establecimiento de redes de colaboración continua entre las universidades y las entidades sociales especializada en la atención a la discapacidad como Fundación ONCE, Fundación Derecho y Discapacidad y CERMI entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CERMI (2020). *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*. Madrid: CERMI.

Conferencia de Rectores Universidades Españolas (2017). *Recomendaciones para el establecimiento de una reserva de plazas de personal docente e investigador a favor de las personas con discapacidad*. Madrid: CRUE.

De Lorenzo, R. (2017). “Las personas con discapacidad como personal docente investigador en la universidad: cuota de reserva y otras medidas de acción positiva”. *Anales de Derecho y Discapacidad*, 2, 87-106.

Fundación Universia (2019). *IV Estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*. Madrid: Fundación Universia.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Márquez, C., Sandoval, M., Sánchez, S., Simón, C., Moriña, A., Morgado, B., Moreno-Medina, I., García J.A., Díaz-Gandasegui, V. y Elizalde, B. (2021). “Evaluación de la Inclusión en Educación Superior Mediante Indicadores”. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(3), 39-59.
<https://doi.org/10.15366/reice2021.19.3.003>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Merchant, W., Stuart, R., D'Evelyn, S., Miles, C. & Williams, V. (2019). "The insider view: tackling disabling practices in higher education institutions". *Higher Education*, 80, 273-287.

Ministerio de Universidades (2020). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2019-2020*. Madrid: Ministerio de Educación.

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. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

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. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

UNESCO (2015) *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

ANEXO

Tabla 1.
Relación de número de plazas y categorías aprobadas en OEP 2019

UNIVERSIDAD	CATEDRÁTICO			PROFESOR TITULAR			C. DOCTOR / AGREGADO		
	PI/Libre	PRC-I3 ⁽³⁾	DIS	PI/Libre	PRC-I3 ⁽³⁾	DIS	PI/Libre	PRC-I3 ⁽³⁾	DIS
Universidad de Almería	20			20			14	6	
Universidad de Cádiz	8			8			35		
Universidad de Córdoba	29			28			17	15	
Universidad de Granada	41			122	17	1	67	17	
Universidad de Huelva ⁽¹⁾	2			18			16	6	
Universidad Jaén	22			40				7	
Universidad de Málaga ⁽¹⁾				70	10		29	8	1
Universidad de Sevilla ⁽¹⁾	1			161	20		72	21	
Universidad Pablo Olavide	9			33		1	8	7	1
Universidad de Zaragoza	67			64	12		36	6	
Universidad de Oviedo	39	5	4	52	4	3	20		2
Universidad Las Palmas	10			7			59		
Universidad La Laguna	28			13	4	1	28	4	
Universidad Cantabria	3			30	4		27	4	
Universidad Castilla-La Mancha	93			80	12	1	2		
Universidad de Burgos	10			12			11	2	
Universidad de León	1		1	16	4	1	10	1	
Universidad de Salamanca	40			44	13		112	14	
Universidad de Valladolid	65			55			65		
Universidad Autónoma Barcelona	32			13			55	15	
Universidad Barcelona	47			5			81	23	

ANEXO

Universidad Politécnica Cataluña	10						20	5	
Universidad Pompeu Fabra	2						9	2	
Universidad de Girona	6						16	4	
Universidad de Lleida	10						9	2	
Universidad Rovira Virgili	7			3			20	4	
UNED ⁽²⁾	20		1	32	10	5	5	4	
Universidad de Alicante	18			18			48		
Universidad Miguel Hernández	27			21	6		21	2	1
Universidad Jaume I	32			29	3		6	3	
Universidad Politécnica Valencia	25			20			52	17	
Universidad de Valencia	99			7	27	1	107	5	5
Universidad de Extremadura	46			46			9		
Universidade da Coruña	20			38	4		16	6	
Universidade de Santiago	31			29	3		19	5	
Universidade de Vigo	23			23			1		
Universitat de les Illes Balears	14			13	1		10	4	
Universidad de la Rioja				2					
Universidad de Alcalá	35			26	9		20		
Universidad Autónoma Madrid	25		1	21	3	1	26	9	
Universidad Carlos III	38			32	6				
Universidad Complutense Madrid	70			169			116	49	
Universidad Politécnica				35	9		71	10	
Universidad Rey Juan Carlos	85			65	13		7		
Universidad Murcia	1			24			100	22	
Universidad Politécnica Cartagena	1			5			18	4	
Universidad de Navarra	6			6			7	1	
Euskal Herriko Unibertsitatea	18			29			117		

(1) En las resoluciones de aprobación de la OEP se menciona expresamente que “se efectúa la reserva legalmente establecida para cubrir por personas con discapacidad”, pero no se concreta el número de plazas ni su categoría.

(2) Excepcionalmente, la UNED que recoge expresamente que podrá reservarse para personas con discapacidad hasta un máximo de 6 plazas.

(3) Plazas que se ofertan para candidatos que hayan finalizado el programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.

INCLUSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA

I Informe de Resultados y Recomendaciones

El presente informe, *INCLUSIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO EN ESPAÑA - I Informe de Resultados y Recomendaciones*, trata de visibilizar en qué medida las universidades españolas están comprometidas con la inclusión del personal docente e investigador con discapacidad.

Es el resultado de la primera parte de una investigación que se está llevando a cabo en el marco del **Convenio de colaboración entre la Fundación ONCE, la Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Derecho y Discapacidad, y con el apoyo del CERMI**, para la elaboración de una *Guía sobre el acceso de las personas con discapacidad a Personal Docente e Investigador de las universidades españolas*.

El informe pone de relieve que, en España, el porcentaje de personal docente e investigador con discapacidad en el sistema universitario apenas alcanza el 0,9 % en universidades públicas y el 1 % en universidades privadas, lo que evidencia el débil compromiso con la inclusión del Personal Docente e Investigador por parte de las universidades españolas, a pesar de contar con el suficiente amparo legislativo para remover los obstáculos que dificultan o impiden la participación de las personas con discapacidad en la vida universitaria.