

I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

ACUERDO de 25 de septiembre de 2026, 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.

Índice

Exposición de motivos.

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

Artículo 2.—*Medidas de acción positiva.*

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

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

Artículo 5.—*Reducción del encargo docente.*

Artículo 6.—*Resolución.*

Artículo 7.—*Acceso a las ofertas públicas de empleo de PDI.*

Disposiciones adicionales.

Disposición transitoria.

Disposición derogatoria.

Disposición final.

Exposición de motivos

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, establece en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad "a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás". Asimismo, impone a los Estados Parte la obligación de poner en práctica un conjunto de medidas pertinentes, que permitan la culminación de tal cometido, entre ellas "velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo" (artículo 27.i).

En el ámbito estatal, 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, subraya la necesidad de articular medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, suprimiendo los obstáculos a la presencia integral de las personas con discapacidad en la sociedad.

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 (TREBEP), también establece la obligatoriedad, para las universidades públicas, de la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las plazas vacantes, para que pueda ser cubierto por personas con discapacidad de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales que se requiere en cada Administración Pública.

En paralelo, La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, configura la discapacidad como motivo expresamente protegido frente a cualquier forma de discriminación y proyecta esta garantía también sobre el empleo y la educación, de modo que las instituciones públicas deben evitar limitaciones o desventajas injustificadas en las condiciones de trabajo.

En el ámbito universitario, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), dispone en su artículo 4.3 que las universidades deberán contar con planes que garanticen las condiciones de accesibilidad y la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad como requisito para su creación y reconocimiento. Asimismo, el artículo 65.4 establece la obligación de las universidades y administraciones públicas de aplicar criterios que aseguren la equidad, incluyendo la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación, acceso a programas de movilidad y corrección de desigualdades basadas, entre otros factores, en la discapacidad.

El Real Decreto 678/2023, sobre acreditaciones y concursos, y normativa de desarrollo del acceso al empleo público regula, entre otros aspectos, el sistema de acreditación del profesorado y los concursos de acceso, incorporando los cupos de reserva para personas con discapacidad (por ejemplo, en su artículo 34) y estableciendo garantías para la realización de adaptaciones en las pruebas selectivas, que deben aplicarse al Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario y laboral.

En el ámbito autonómico, el 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, establece, en su artículo 6, que "La reserva del mínimo del siete por ciento a que se refiere el artículo 4, se realizará de manera que, se reserve a las personas con discapacidad intelectual al menos un dos por ciento del total de las plazas de nuevo ingreso incluidas en la oferta de empleo público, el cual será distribuido entre Cuerpos, Escalas o categorías profesionales que tengan atribuidas actividades u oficios susceptibles de ser desarrollados por aquéllas sin que, en ningún caso, puedan exceder las plazas reservadas a este cupo del cincuenta por ciento de las vacantes del correspondiente Cuerpo, Escala o categoría incluidas en la oferta".

Los Estatutos de la Universidad de Oviedo, aprobados por el Decreto 77/2024, de 5 de diciembre, establecen que la universidad garantizará la igualdad de oportunidades de los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, evitando cualquier forma de discriminación y adoptando medidas tendentes a asegurar el desempeño efectivo de sus respectivas tareas y el pleno ejercicio de sus derechos. Además, en su artículo 164.2 recoge, en lo que respecta a la promoción de la equidad entre el personal docente e investigador, que "La Universidad de Oviedo, en el ámbito de su competencia, garantizará que las ofertas de empleo se ajusten a las previsiones legales establecidas en materia de reserva del cupo para personas con discapacidad, concretamente en la Ley del Estatuto del Empleado Público".

Por todo lo anterior, la Universidad de Oviedo asume el compromiso institucional de facilitar al PDI los apoyos, recursos y ajustes razonables necesarios para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos en condiciones de igualdad.

Este reglamento tiene como objeto establecer medidas de acción positiva que aseguren un entorno de trabajo inclusivo, accesible y libre de discriminación, de conformidad con los principios de equidad, justicia social y respeto a la diversidad que rigen la actividad universitaria.

Artículo 1.—Ámbito de aplicación.

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

2. Para acceder a las medidas reguladas en este reglamento, el personal docente e investigador debe acreditar la discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Así, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. El reconocimiento del grado de discapacidad deberá ser efectuado por el órgano competente en los términos desarrollados reglamentariamente.

Artículo 2.—Medidas de acción positiva.

1. Se establecen los siguientes tipos de medidas de acción positiva:

- a) Medidas económicas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
- b) Medidas para el soporte y apoyo a la docencia y la investigación.

2. Sin perjuicio de las medidas indicadas, el PDI 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 riesgo, las medidas preventivas y de protección necesarias, de modo que se garantice la protección de los trabajadores que, por sus propias características psicológicas personales o estado biológico conocido, sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

3. La tramitación y seguimiento de las adaptaciones del puesto, ajustes razonables y demás medidas de apoyo se llevará a cabo de forma coordinada entre las unidades competentes en materia de recursos humanos, prevención de riesgos, diversidad o igualdad, y, en su caso, el centro, departamento o servicio de adscripción, a fin de garantizar una respuesta integral, ágil y adecuada a las necesidades de la persona interesada.

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

El PDI con discapacidad dispondrá de materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se necesiten. Para ello, 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 de su puesto de trabajo.

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

En lo relativo al ejercicio y distribución de las tareas docentes e investigadoras se deberán tener en cuenta las medidas siguientes:

- a) Al personal que presente una discapacidad que comporte problemas de movilidad se le deberá garantizar que imparta la docencia o desarrolle la investigación en dependencias accesibles.
- b) En todo caso, deberá evitarse la asignación de docencia o de actividades de investigación en diferentes campus que estén distantes entre sí.
- c) Cuando el PDI acredite la necesidad de asistir, en un horario concreto, a procesos de habilitación, rehabilitación o a tratamientos médicos o psicológicos, así como atenciones sociales periódicas derivados de su discapacidad, su departamento deberá asignarle una docencia compatible.

Artículo 5.—*Reducción del encargo docente.*

Cuando las medidas detalladas en los artículos 3 y 4 resulten insuficientes, el PDI podrá solicitar al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado la reducción de su encargo docente, siempre que, existiendo un reconocimiento de discapacidad emitido por un organismo público:

- La solicitud esté debidamente justificada y se fundamente con informes médicos, emitidos o asumidos por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Oviedo, que acrediten la necesidad de dicha medida.
- La reducción esté directamente relacionada con el grado y tipo de discapacidad o necesidades especiales.

El PDI que solicite esta medida está obligado a presentar una declaración jurada de que no realiza ni realizará, durante el período de reducción del encargo docente, otras actividades docentes retribuidas, aparte de las que tenga asignadas dentro su plan de ordenación docente en la Universidad de Oviedo.

La reducción, en caso de ser concedida, podrá tener un carácter temporal o permanente, según la naturaleza de la discapacidad. En los casos de carácter temporal, se aplicará únicamente al curso académico o cuatrimestre solicitado, debiendo presentarse una nueva solicitud para su continuidad en cursos sucesivos. Si la reducción tiene carácter permanente, bastará con una única solicitud, sin necesidad de reiterarla en los cursos académicos posteriores. En cualquier caso, la persona solicitante podrá renunciar voluntariamente a la concesión cuando considere que su situación le permite asumir la carga ordinaria.

La reducción por discapacidad para el profesorado con dedicación a tiempo completo se ajustará a lo que se indica a continuación, mientras que para el profesorado con dedicación a tiempo parcial se aplicará en la proporción que indique su dedicación.

- PDI con grado de discapacidad entre el 33 y el 49 %: 25 horas de reducción.
- PDI con grado de discapacidad entre el 50 y el 74 %: 40 horas de reducción.
- PDI con grado de discapacidad de al menos el 75 %: 60 horas de reducción.

La reducción planteada se aplicará después de aquellas que se deriven de los criterios para el reconocimiento docente del profesorado de la Universidad de Oviedo por diversas actividades académicas.

La solicitud, reconocimiento o disfrute de reducciones docentes, adaptaciones del puesto o medidas de apoyo por razón de discapacidad previstas en este reglamento no podrán dar lugar a trato desfavorable, discriminación directa o indirecta, ni a perjuicio alguno en la carrera profesional, la organización del trabajo o el ejercicio de los derechos profesionales de la persona interesada.

Artículo 6.—*Competencia para resolver.*

El vicerrector con competencias en materia de profesorado resolverá sobre las solicitudes presentadas en el plazo de un mes, teniendo en cuenta los informes del Servicio de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Oviedo.

Artículo 7.—*Acceso a las ofertas públicas de empleo de PDI.*

1. En las ofertas públicas de empleo de PDI que lleve a efecto la universidad se reservará el porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente.

2. Las convocatorias afectadas por el apartado anterior son las que se dirijan a cubrir plazas para funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado laboral permanente.

3. Las bases de las convocatorias recogerán las normas que regulen los procesos selectivos, entre ellas el Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, sobre acreditaciones y concursos del PDI, aplicándose de forma supletoria el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

4. Las personas con discapacidad que superen el proceso selectivo deberán contar con el oportuno informe de compatibilidad para el desempeño de las tareas y funciones correspondientes a la actividad del puesto de trabajo. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en el mismo.

Disposición adicional primera

Se autoriza al vicerrector con competencias en materia de profesorado para resolver cuantas cuestiones no previstas surjan de la aplicación de este reglamento.

Disposición adicional segunda

La universidad dispondrá de una estadística, actualizada y distribuida por departamentos y plazas, del personal docente e investigador con discapacidad, todo ello con sujeción estricta a la normativa sobre protección de datos personales.

Disposición adicional tercera

Todos los datos personales, académicos y clínicos contemplados en este procedimiento serán tratados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Los datos relativos a la salud se considerarán categoría especial en cuanto a su tratamiento.



Disposición transitoria

El presente reglamento se aplicará a las solicitudes que se presenten a partir de su entrada en vigor.

Disposición derogatoria

En los términos de la disposición transitoria anterior, queda derogado el reglamento para el acceso y apoyo al personal docente e investigador con discapacidad de la Universidad de Oviedo aprobado por acuerdo de 20 de febrero de 2015.

Disposición final

Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

El presente reglamento ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo en su sesión de 25 de septiembre de 2026 lo que como Secretario General doy fe.

En Oviedo, a 25 de septiembre de 2026.—El Secretario General.—Cód. 2026-07990.