

### JUSTIFICANT DE RECEPCIÓ DE: **ACUSE DE RECIBO DE:** PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUD GENÈRICA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD GENÉRICA

UPV-SOLGEN-73284

Cod. Verificació / Cód. Verificación: MRA9448N7ID6387F

https://sede.upv.es/ oficina tactica/#/rex/eVerificador

Núm. registre / Nº registro: O00002227e2100035095

A

### DADES PERSONALS / DATOS PERSONALES

29163439Z

NOM / NOMBRE José Sahuguillo García

CORREU ELECTRÓNIC / CORREO ELECTRÓNICO

sahuqui@dca.upv.es

TELÉFON / TELÉFONO 630287662

#### DADES SOL·LICITUD / DATOS SOLICITUD

DESTÍ / DESTINO

ASSUMPTE / ASUNTO

Inclusión PDI con discapacidad

La disposición adicional vigesimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, regula la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades y establece, entre otras, las siguientes obligaciones: 1. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. 3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria. Por su parte, los Estatutos de la Universitat politècnica de València, establecen: Artículo 2. Fines Son fines de la Universitat Politècnica de València: i) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

SOL-LICITA / SOLICITA

En virtud del mandato legal, de los estatutos de la UPV Y del compromiso y responsabilidad social. UGT propone la elaboración de un: Reglamento de Acceso, permanencia y promoción del PDI con discapacidad y diversidad funcional. Adjunto propuesta rewglamento. Atentamente.

### DOCUMENTACIÓ / DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA / DOCUMENTACIÓN ADJUNTA PROPUESTA REGLAMENTO PDI DISCAPACIDAD- UGT.pdf

Cód. Verificación: MRA9448N7ID6387F

Data de registre:

Fecha de registro: 04/10/2021 09:50:35

Núm. registre: Nº registro:

O00002227e2100035095

Destinació:

Epígraf: Epígrafe:

Presentación de solicitud genérica

Referència:

Referencia:

La persona interessada declara expressament que totes les dades ressenyades són certes. Així mateix manifesta, sota la seua responsabilitat, que compleix els requisits que estableix la normativa vigent per a l'exercici de la sol·licitud, que disposa de la documentació que així ho acredita i que es compromet a mantenir el seu compliment durant el període de temps inherent a aquest exercici. / La persona interesada declara expresamente que todos los datos señalados son ciertos. Asimismo manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para el ejercicio de la solicitud, que dispone de la documentación que así lo acredita y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente a dicho ejercicio.

se compromete a mantener su cumpinmento durante el petroco de tiempo innerente a dicho ejercicio.

De conformitat amb el que «s'estableix a la Normativa del Registre Electrònic de la Universitat Politècnica de València i en l'article 16 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, les sol·licituds presentades mitjançant aquest procediment tenen validesa legal i, per tant, no requereixen la seua presentació en un registre presencial. / En conformidad con aquello establecido en la Normativa del Registro Electrónico de la Universitat Politècnica de València y en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las solicitudes presentadas mediante este procedimiento úlerien validez legal, por lo tanto, no requieren su presentación en un registro presencial.



### JUSTIFICANT DE RECEPCIÓ DE: **ACUSE DE RECIBO DE:** PRESENTACIÓ DE SOL·LICITUD GENÈRICA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD GENÉRICA

UPV-SOLGEN-73285

Cod. Verificació / Cód. Verificación: MA4AOW076420CZY6

https://sede.upv.es/ oficina tactica/#/rex/eVerificador

Núm. registre / Nº registro: O00002227e2100035099

A

### DADES PERSONALS / DATOS PERSONALES

29163439Z

NOM / NOMBRE

José Sahuguillo García

CORREU ELECTRÓNIC / CORREO ELECTRÓNICO

sahuqui@dca.upv.es

TELÉFON / TELÉFONO 630287662

#### DADES SOL·LICITUD / DATOS SOLICITUD

DESTÍ / DESTINO

Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

ASSUMPTE / ASUNTO

Inclusión PDI con discapacidad

La disposición adicional vigesimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, regula la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades y establece, entre otras, las siguientes obligaciones: 1. Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. 3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria. Por su parte, los Estatutos de la Universitat politècnica de València, establecen: Artículo 2. Fines Son fines de la Universitat Politècnica de València: i) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

SOL-LICITA / SOLICITA

En virtud del mandato legal, de los estatutos de la UPV Y del compromiso y responsabilidad social, UGT propone la elaboración de un: Reglamento de Acceso, permanencia y promoción del PDI con discapacidad y diversidad funcional. Adjunto propuesta reglamento Atentamente.

### DOCUMENTACIÓ / DOCUMENTACIÓN

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA / DOCUMENTACIÓN ADJUNTA PROPUESTA REGLAMENTO PDI DISCAPACIDAD- UGT.pdf

Cód. Verificación: MA4AOW076420CZY6

Data de registre:

Fecha de registro: 04/10/2021 09:52:44

Núm. registre: Nº registro:

O00002227e2100035099

Destinació:

Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

Epígraf: Epígrafe:

Presentación de solicitud genérica

Referència:

Referencia:

La persona interessada declara expressament que totes les dades ressenyades són certes. Així mateix manifesta, sota la seua responsabilitat, que compleix els requisits que estableix la normativa vigent per a l'exercici de la sol·licitud, que disposa de la documentació que així ho acredita i que es compromet a mantenir el seu compliment durant el període de temps inherent a aquest exercici. / La persona interesada declara expresamente que todos los datos señalados son ciertos. Asimismo manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para el ejercicio de la solicitud, que dispone de la documentación que así lo acredita y que se compromete a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente a dicho ejercicio.

Se componere a manierier sa Cumpinimento durante el periodo de deripió mierente a dichi ejercicio.

De conformitat amb el que s'estableix a la Normativa del Registre Electrònic de la Universitat Politècnica de València i en l'article 16 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, les sol·licituds presentades mitjançant aquest procediment tenen validesa legal i, per tant, no requereixen la seua presentació en un registre presencial. / En conformidad con aquello establecido en la Normativa del Registro Electrónico de la Universitat Politècnica de València y en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las solicitudes presentadas mediante este procedimiento tienen validez legal, por lo tanto, no requieren su presentación en un registro presencial.



4/10/2021 Fecha:

De: Sección Sindical de la FeSP UGT UPV

Dirigido a: Rector

Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

PROPUESTA DE REGLAMENTO DE MEDIDAS PARA LA Asunto:

INCLUSIÓN DEL PDI CON DISCAPACIDAD O DIVERSIDAD

**FUNCIONAL.** 

La disposición adicional vigesimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, regula la inclusión de las personas con discapacidad en las universidades y establece, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario.
- 3. Las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria.

Por su parte, los Estatutos de la Universitat politècnica de València, establecen:

Artículo 2. Fines Son fines de la Universitat Politècnica de València:

i) El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

En virtud del mandato legal, de los estatutos de la UPV Y del compromiso y responsabilidad social. UGT propone la elaboración de un: Reglamento de Acceso.

•	, , ,	d y diversidad funci	
Atentamente,			

FeSP-UGT de la UPV



# PROPUESTA DE REGLAMENTO DE MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LA UPV

### 1) AMBITO DE APLICACIÓN

- a) Personal Docente e Investigador funcionario o laboral
- b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas

### 2) MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- Medidas de acceso a la función docente e investigadora
- Reducción y/o flexibilización de la jornada laboral
- Medidas de apoyo para el desarrollo de la función docente e investigadora
- Otras análogas

## 3) MEDIDAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

En todas las ofertas de empleo público se reservará el porcentaje mínimo que establezca la normativa vigente para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional.

A tal efecto se elaborarán unos criterios orientativos que podrán estar basados en la identificación de áreas con déficit de profesorado y en la relación de posibles aspirantes con diversidad funcional y su adecuación a las plazas.

El acceso se realizará siempre que se superen los procesos selectivos y se acredite la situación de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcancen los mínimos establecidos la ley.

### 4) REDUCCIÓN Y/O FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El PDI con diversidad funcional disfrutará de los permisos, licencias y reducciones de jornada establecidos en la legislación vigente.

A estos efectos se efectuarán las medidas oportunas para que dichas reducciones tengan efectos en toda su jornada laboral repercutiendo la parte proporcional en su dedicación docente.

TREBALLADORS DE LA UNIVERSITAT



El mismo criterio se utilizará para el personal que tenga a su cargo persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no desempeña actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, el PDI que por necesidades propias o de personas a su cargo, necesite acudir a tratamientos periódicos relacionados con su discapacidad, podrá solicitar que el departamento o departamentos afectados, le asignen una docencia compatible.

## 5) MEDIDAS DE APOYO PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Con el objetivo de remover los obstáculos que impiden el ejercicio de la función docente e investigadora del profesorado con diversidad funcional, se establecerán las siguientes medidas:

- Ayudas económicas para la adquisición de productos de soporte específicos
- Gastos derivados de personal de apoyo, tanto para posibles desplazamientos como para tareas específicas de investigación
- Adquisición de materiales e instrumentos accesibles incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen
- Garantía de dependencias accesibles para aquel personal que acredite problemas de movilidad. En todo caso, deberá evitarse la asignación de clases o de actividades de investigación en diferentes recintos distantes entre sí

### 6) OTRAS ANÁLOGAS

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

Tal y como establece la normativa se regulará un procedimiento de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la persona con discapacidad o diversidad funcional que deberá tramitarse de manera preferente a través de un procedimiento ágil y que garantice su eficacia.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, el PDI con diversidad funcional en cumplimiento de lo establecido en el art. 59.2 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, podrá solicitar cualquier otro tipo de adaptación del puesto de trabajo en función de las necesidades de su situación de discapacidad.



### NORMATIVA DE APLICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE APOYO

### a) 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.

### Artículo 2. Principios informadores.

- 1. Los principios y fundamentos de actuación que ordenan la función pública valenciana como instrumento para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la administración son los siguientes:
  - o) Igualdad de oportunidades, no discriminación y **accesibilidad universal** en el empleo público de las personas con discapacidad o diversidad funcional

### Artículo 59. Personas con discapacidad.

TREBALLADORS DE LA UNIVERSITAT

PDI, PAS, funcionaris, laborals

¡UNITS per a defendre els nostres drets!

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La **reserva del mínimo del siete por ciento** se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las **adaptaciones en el puesto de trabajo** a las necesidades de las personas con discapacidad.

### b) LEY 4/2021, DE 16 DE ABRIL, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

### Artículo 64. Personas con discapacidad o diversidad funcional.

1. En todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, considerando como tales las definidas en la legislación básica estatal sobre derechos de las personas con discapacidad o diversidad funcional, siempre que superen los procesos selectivos en la modalidad que se establezca por tipo de discapacidad y acrediten su grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el tres por ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública.

En la administración de la Generalitat la reserva del mínimo del diez por ciento se realizará de manera que al menos el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento para personas con discapacidad



intelectual y un dos por ciento para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, y el resto de las plazas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad o diversidad funcional.

- 2. A tal efecto, las personas con discapacidad o diversidad funcional podrán participar en los procedimientos selectivos en igualdad de condiciones que el resto de las y los aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar el grado de discapacidad, así como la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas genéricas consustanciales a las mismas.
- 3. La administración, cuando sea necesario, adoptará medidas adecuadas en el procedimiento selectivo que garanticen la participación de aspirantes con discapacidad o diversidad funcional en condiciones de igualdad, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios, pudiéndose prever en las ofertas de empleo público convocatorias independientes de procedimientos selectivos para su acceso, con pruebas selectivas específicas que se adapten a la discapacidad concreta de cada colectivo de aspirantes. Una vez superado el mismo, se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo que se requieran y, en caso de necesidad, formación práctica tutorizada y de seguimiento, con el fin de hacer efectivo el desempeño del mismo garantizando la salud de la persona con discapacidad o diversidad funcional.

### Artículo 123. Cambio de puesto por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional.

- 1. Se podrá adscribir el personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo, tanto en la misma unidad administrativa o localidad como en diferente, cuando por motivos de salud, de discapacidad o diversidad funcional no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo. Este sistema de provisión de puestos tendrá preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.
- 2. Dicha solicitud deberá ser valorada por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales, que informará sobre la procedencia de adaptación o, en su defecto, cambio de puesto de trabajo, ante la situación puesta de manifiesto.
- 3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento y los requisitos para su concesión, tramitando de forma preferente las solicitudes de las personas que estén en situación de incapacidad temporal.
- 4. La adscripción estará condicionada a la existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.

El cambio no podrá implicar merma retributiva para el personal funcionario, el cual percibirá las retribuciones básicas del cuerpo, agrupación profesional o escala a la que pertenece, el nivel competencial reconocido y el componente de complemento de desempeño del puesto de trabajo del puesto de procedencia, salvo que dé su conformidad a ser adscrito a un puesto que tenga asignada una jornada de trabajo inferior.



En los supuestos en que el personal tenga necesidades formativas para el desempeño de las nuevas funciones, el organismo competente en la formación del personal empleado público, organizará cursos de capacitación en las nuevas tareas a desempeñar.

- 5. Las previsiones contenidas en los apartados precedentes serán de aplicación a las víctimas acreditadas de acoso sexual, por razón de sexo, moral o laboral.
- 6. Las previsiones de este artículo será igualmente de aplicación al personal temporal.
- 7. El personal funcionario de carrera que sea adscrito a un puesto de un cuerpo, agrupación profesional o escala distinto al de pertenencia, podrá participar en los procesos específicos que se convoquen para acceder al cuerpo, agrupación profesional funcionarial o escala a la que pertenece el puesto al que ha sido adscrito.

### Artículo 124. Otros supuestos de adscripción por motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitación.

1. Las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley podrán adscribir el personal funcionario a puestos de trabajo en diferente unidad administrativa o localidad, con una solicitud previa fundamentada en motivos de salud, discapacidad o diversidad funcional o rehabilitación.

Así mismo, podrá solicitarse esta adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de primer grado a su cargo.

- 2. La concesión estará sujeta a los siguientes requisitos:
- a) Informe previo favorable del servicio médico oficial correspondiente al Régimen de Seguridad Social de la persona interesada.
- b) Existencia de puestos vacantes que tengan asignadas unas retribuciones complementarias iguales o inferiores a las del puesto de procedencia y al cumplimiento, en su caso, del resto de requisitos del mismo.
  - 3. Reglamentariamente se determinará el procedimiento para su concesión.
- 4. Las previsiones de este artículo serán igualmente de aplicación al personal temporal.

## Disposición adicional decimosexta. Procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma y/o discapacidad o diversidad funcional.

Los procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma y/o discapacidad o diversidad funcional deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de los mismos.

#### c) CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

La Conferencia de Rectores de Universidad Españolas también está trabajando en la incorporación de personas con discapacidad en los cuerpos docentes.

www.ugt.upv.es - ugt@upvnet.upv.es