

**NORMATIVA PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

(Publicada en Boletín Oficial de la UGR núm. 111, de 10 de Octubre de 2016)

**PREÁMBULO**

**TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. *Objeto*

Artículo 2. *Ámbito de aplicación y censo anual*

Artículo 3. *Normativa subsidiaria aplicable*

Artículo 4. *Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad*

Artículo 5. *Procedimiento de solicitud de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad de la Universidad de Granada*

**TÍTULO II. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL APOYO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA UGR**

Artículo 6. *Medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades*

Artículo 7. *Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo*

Artículo 8. *Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo*

Artículo 9. *Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo*

Artículo 10. *Vinculación de ejecución a las posibilidades presupuestarias*

Artículo 11. *Inventario de apoyos y recursos*

**TÍTULO III. SEGUIMIENTO, CONTROL Y GARANTÍA**

Artículo 12. *Seguimiento por el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad*

Artículo 13. *Incumplimiento*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL.** *Referencia de género*

**DISPOSICIÓN FINAL.** *Entrada en vigor*

## **PREÁMBULO**

La Universidad de Granada aprueba esta Normativa al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimo Cuarta de la Ley de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, redactada de conformidad con la LO 4/2007, de 12 de abril, en virtud de la cual las Universidades deben garantizar la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos. Asimismo, deberán establecer medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario, promoviendo acciones para que dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad de oportunidades real y efectiva en relación con los demás miembros de la comunidad universitaria.

Los Estatutos de la Universidad de Granada aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio reconocen la necesidad de apoyar y proteger los derechos de los miembros con discapacidad de la Comunidad universitaria. El artículo 3 d) señala como compromiso, “el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales”. Entre los principios de actuación y deberes institucionales que corresponden a todos los centros y estructuras, el artículo 28.2 e) incorpora “Fomentar el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales”. Y, entre los derechos de los miembros de la comunidad universitaria el artículo 101 f) reconoce el de “obtener los beneficios derivados de las medidas de acción positiva que sean impulsadas por la Universidad de Granada, de acuerdo con sus disponibilidades, con el fin de asegurar la participación plena y efectiva de las personas con necesidades especiales”.

Estas normas han de ser aplicadas conforme a los principios y conceptos incorporados por 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, que entró en vigor en España el 3 de mayo de 2008 (CIDPD), y al Texto Refundido de 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 (TRLGPD).

La Universidad de Granada asume la responsabilidad de ofrecer los apoyos y medios necesarios para impedir cualquier situación de discriminación por motivos de discapacidad, de impulsar las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad, entendiendo por tal la situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Por ello, la finalidad de esta normativa no es reiterar las obligaciones a las que por ley se debe la Universidad de Granada, sino establecer y configurar las medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades idóneas para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos por el personal de administración y el personal docente e investigador con discapacidad que forman parte

de la comunidad universitaria, así como garantizar la eliminación de los obstáculos que se oponen a su inclusión en la vida universitaria.

Para la adopción de tales medidas se ha previsto un procedimiento con las garantías y derechos de las personas interesadas que finaliza con una resolución de la Rectora, previo dictamen vinculante de la Comisión de Medidas de Acción Positiva, de obligado cumplimiento para todos los órganos afectados de la Universidad de Granada.

Asimismo se contemplan las medidas de acción positiva y las medidas de igualdad de oportunidades para el apoyo al personal con discapacidad de la Universidad de Granada. En concreto, se podrán adoptar medidas que garanticen la movilidad y acceso al centro de trabajo, mejoren el bienestar físico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo, así como aquellas otras que permitan la adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.

Algunas de estas medidas ya se están aplicando, pues conforme al artículo 15 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligación de la Universidad de adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras principalmente a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. Concretamente, el artículo 25 de dicha Ley establece la obligación de proteger a las personas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En definitiva, son medidas contra la discriminación, por lo tanto, con la finalidad de prevenir o corregir que una persona con discapacidad, miembro de la Universidad de Granada sea tratada directa o indirectamente de forma menos favorable que otra que no lo sea, hallándose en una situación análoga o comparable, por motivo de o por razón de discapacidad.

Esta normativa responde a la apuesta de la Universidad de Granada por la inclusión efectiva de las personas con discapacidad y al compromiso irrenunciable de que todas las actuaciones que se realicen desde la Universidad de Granada vayan orientadas a conseguir el respeto y reconocimiento de los principios garantes de la dignidad de la persona, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones, y la independencia de las personas, garantizando la no discriminación, la participación e inclusión plena y efectiva en la vida universitaria y en la sociedad, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

La presente norma ha sido elaborada con el consenso de los agentes sociales de la Universidad de Granada.

## **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Objeto.**

El objeto de esta normativa es 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, para otorgarle mayor apoyo en el ejercicio de sus derechos conforme a los principios generales de no discriminación, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades, autonomía individual y demás contemplados del artículo 3 de la CIDPD.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación y censo anual.**

1. Esta normativa es de aplicación a toda persona que desarrolla su actividad en la Universidad como personal docente e investigador (PDI) o personal de administración y servicios (PAS) con discapacidad o situaciones análogas, independientemente de su relación contractual y la duración de la misma.
2. A los efectos de la presente normativa, se entiende por PDI y PAS con discapacidad las personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
3. La Universidad de Granada elaborará un fichero automatizado del personal con discapacidad, previo consentimiento del interesado, que se actualizará anualmente y que permitirá conocer los datos necesarios para planificar y programar los recursos y apoyos cumpliendo con las normas sobre protección de datos personales.

### **Artículo 3. Normativa subsidiaria aplicable.**

Para todo lo no regulado expresamente en esta normativa y para las definiciones de los términos específicos se aplicará lo dispuesto en la CIDPD y el TRLGPD.

### **Artículo 4. Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad.**

1. La Comisión de Medidas de Acción Positiva para Personal de la UGR con Discapacidad estará formada por un miembro de cada sindicato que reúna las condiciones previstas en el artículo 33 del Estatuto Básico del Empleado Público y un número igual de representantes de la Universidad de Granada, entre los que estará el Vicerrector con competencia en este ámbito, o persona en quien delegue, quien la presidirá.
2. Los miembros de la Comisión podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.
3. También podrán asistir con voz pero sin voto:
  - a) Otros miembros del equipo de gobierno universitario relacionados con la temática.
  - b) Los presidentes de cada uno de los órganos de representación: Comité de Empresa del PAS Laboral, Comité de Empresa del PDI Laboral, Comité de Empresa del PDI Laboral Ceuta, Comité de Empresa del PDI Laboral Melilla, Junta de Personal del PAS Funcionario y Junta de Personal del PDI Funcionario.

- c) Delegados de Personal de Ceuta y Melilla.
  - d) Un representante de cada sindicato, si solicita asistir.
4. Actuará como Secretario una persona perteneciente al PAS del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad con voz y sin voto.
5. Las funciones de la Comisión son las siguientes:
- a) Elaborar la propuesta de resolución de las solicitudes presentadas en función de los dictámenes establecidos por los técnicos. Dicha propuesta tendrá carácter vinculante.
  - b) Supervisar la puesta en marcha de las medidas establecidas.
  - c) Evaluar las medidas establecidas para mantenerlas o modificarlas.
  - d) Proponer la adopción de medidas de acción positiva conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de esta normativa.

**Artículo 5. Procedimiento de solicitud de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad de la Universidad de Granada.**

1. El procedimiento de solicitud garantizará la accesibilidad universal y se dotará de los apoyos necesarios a la persona durante su tramitación.
2. Se iniciará mediante solicitud presentada en el Registro de la Universidad por cualquier persona interesada, miembro de la Universidad de Granada contemplado en el artículo 2 párrafo 1, dirigido a la Rectora, quien dará traslado a la Dirección del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad para la tramitación del procedimiento.

La solicitud irá acompañada de los documentos que acrediten los datos aportados. En particular:

- a) El grado de discapacidad igual o superior al 33 % se acreditará conforme a lo dispuesto en el artículo 4, apartados 2, 3 y 4 del TRLGPD.
  - b) Si la discapacidad es inferior al 33% o no está acreditada, se deberá acompañar de los informes médicos necesarios que justifiquen la solicitud de estas medidas.
  - c) Si la acreditación del grado de discapacidad está pendiente de resolución, la persona interesada deberá adjuntar la solicitud hecha al órgano competente.
  - d) En todos los casos, irá acompañada de los documentos que acrediten los datos aportados.
3. El plazo de solicitud de medidas para el PDI que puedan suponer alteraciones en el Plan de Ordenación Docente será hasta el 28 de febrero del curso académico anterior, salvo situaciones sobrevenidas, tanto si las medidas que se solicitan son para todo el curso académico o para un solo semestre. En el resto de los casos, la solicitud puede presentarse en cualquier momento durante el curso académico.
4. La Dirección del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad, a la vista de la documentación, podrá adoptar las siguientes decisiones:
- a) Derivar la solicitud al centro, órgano de representación o miembro del equipo de gobierno competente de resolver la petición por no ser objeto de resolución conforme a este procedimiento, comunicándolo al interesado.

- b) Admitir a trámite la solicitud y elaborar, con los asesoramientos técnicos necesarios, un dictamen sobre las medidas a adoptar, que será elevado a la Comisión de Medidas de Acción Positiva para Personal de la UGR con Discapacidad. Para la elaboración del dictamen solicitará los informes que sean preceptivos por disposiciones legales y los que se juzguen necesarios para resolver.
5. A la vista del dictamen elaborado por el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad, la Comisión adoptará un acuerdo sobre las medidas que procedan, tras lo cual la Rectora dictará una resolución en congruencia con lo acordado por la comisión que pondrá fin a la vía administrativa y que será comunicada al interesado.
6. La persona interesada podrá formular alegaciones en cualquier momento del procedimiento y aportar cuantos documentos u otros elementos de juicio considere pertinentes antes de la propuesta de resolución.
7. Cuando, durante la tramitación del procedimiento, se requiera la intervención de la persona interesada, se procurará compatibilizarlo con sus obligaciones laborales, profesionales y personales.
8. Las medidas adoptadas se revisarán en cada curso académico atendiendo a los cambios en las circunstancias de la persona interesada o de la Universidad.
9. Todas las medidas que afecten a la situación del personal de la UGR quedarán reflejadas en los Registros correspondientes en el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad, integrándose en el fichero de datos de carácter personal “Comunidad Universitaria con Discapacidad”.

## **TITULO II. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL APOYO AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD DE LA UGR**

### **Artículo 6. Medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades.**

1. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación, la Comisión de Medidas de Acción positiva para Personal de la UGR con Discapacidad, conforme al procedimiento del artículo 5, podrá proponer la adopción de medidas de acción positiva, entendiéndose por tales las medidas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en todos los ámbitos vinculados con la vida universitaria, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
2. Se podrán adoptar los siguientes tipos de medidas:
  - a) Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo.
  - b) 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.
  - c) Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.

3. Sin perjuicio de las medidas indicadas, el personal de la Universidad podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo y/o del entorno laboral en función de las necesidades de su situación de discapacidad.
4. En todo caso y en cualquier momento, de oficio o a solicitud del interesado, se podrá adoptar por el Director del Secretariado para la Inclusión y la Diversidad ajustes razonables, entendiendo por tales las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos reconocidos en los Estatutos de la Universidad de Granada.

#### **Artículo 7. Medidas de apoyo a la movilidad y acceso al centro de trabajo.**

1. En todos los centros de trabajo universitarios se promoverán todas aquellas iniciativas encaminadas a facilitar el acceso y la movilidad del personal con discapacidad para su inclusión efectiva y pleno desarrollo profesional.
2. Podrán aplicarse, entre otras, las siguientes acciones:
  - a) Reserva de plazas de aparcamiento en número suficiente que cumplan con la normativa específica y se vigilará que su uso sea el adecuado.
  - b) Al personal con discapacidad con problemas de movilidad se le garantizará que desarrolle su trabajo en dependencias accesibles.
  - c) Dentro de una misma jornada laboral, no se asignarán actividades en diferentes lugares de trabajo que estén distantes entre sí a aquellas personas con dificultades de movilidad.
  - d) Se arbitrarán las medidas oportunas para facilitar una persona de apoyo cuando sea necesario para la efectiva realización del trabajo en lo referente a la movilidad o desplazamiento.
  - e) Para el personal con discapacidad con problemas de movilidad se podrá solicitar el servicio de traslado desde su domicilio hasta el centro de trabajo, cuando la Universidad disponga de este servicio.

#### **Artículo 8. Medidas de apoyo dirigidas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social, el desarrollo personal y la potenciación de las relaciones con el entorno de trabajo.**

La Universidad establecerá ayudas encaminadas a mejorar el bienestar físico, psicológico, material, personal y social de las personas con discapacidad, tales como:

- a) Lugares de trabajo (despacho, aula docente, espacios de investigación, etc.) adaptados a las necesidades específicas requeridas atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.
- b) Adquisición por la Universidad de productos de apoyo específicos por razón de discapacidad que faciliten el desarrollo de las funciones profesionales, tales como: amplificador de imagen y de sonido, flexo, lupa y telescopio, mesa o silla de trabajo, adaptadores de telefonía y otros materiales e instrumentos accesibles para su desempeño profesional, incluidas las plataformas digitales y los materiales informáticos que se utilicen.

- c) Proporcionar al personal con discapacidad auditiva, servicios de interpretación de lenguaje de signos o de medios de apoyo a la comunicación oral, para facilitar la accesibilidad a la información y a la comunicación en los diferentes espacios y actividades de la vida universitaria.
- d) Proporcionar al personal con discapacidad visual, sistemas aumentativos y alternativos, tales como braille, dispositivos multimedia, etc.
- e) Facilitar el apoyo de especialistas en ergonomía, medicina, logopedia, psicología, trabajo social, terapia ocupacional, etc. en función de las necesidades que cada caso requiera.

## **Artículo 9. Medidas de adaptación y apoyo en el desarrollo del trabajo.**

### 1. Medidas para todo el personal con discapacidad.

- a) La Universidad facilitará y garantizará que las personas con discapacidad puedan conciliar su actividad profesional con los requerimientos asociados a la discapacidad con medidas generales como las siguientes:

a'. Cuando la persona con discapacidad acredite la necesidad de asistir en un horario concreto a procesos de rehabilitación, tratamientos médicos, psicológicos o atenciones sociales periódicos derivados o relacionados con su discapacidad, la Universidad de Granada deberá ajustarle su horario conforme a esas necesidades mientras duren dichos procesos o atenciones específicas relacionadas con su discapacidad.

b'. El personal con discapacidad podrá solicitar la adaptación del desempeño profesional acorde a su grado de discapacidad, con acciones como:

- i. Tener una persona de apoyo en función de las necesidades de la discapacidad.
- ii. Realizar tareas más compatibles con su situación profesional.
- iii. Tener apoyo en formación e información sobre aquellos contenidos que faciliten su actividad profesional.

- b) La Comisión de Medidas de Acción Positiva para personal de la UGR con discapacidad podrá proponer la adopción de medidas que vayan más allá de las expresamente previstas en la legislación vigente.

### 2. Medidas específicas para el PDI con discapacidad.

- a) Los Centros y los Departamentos facilitarán al PDI con discapacidad, aula y medios técnicos accesibles adecuados a la disciplina y docencia a impartir.
- b) Los Centros y los Departamentos deberán asignar al PDI con discapacidad una docencia compatible con su discapacidad cuando haya problemas para el desarrollo de un determinado tipo de docencia (prácticas, laboratorio, campo,..) o presente dificultades en determinados horarios; esta medida se llevará a cabo a instancia del interesado y de acuerdo con las indicaciones que constan en la Resolución del Rector sobre Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad.
- c) El PDI cuya situación derivada de la discapacidad afecte a la función docente podrá, siempre y cuando las otras medidas de apoyo y adaptación en el desarrollo del trabajo sean insuficientes, solicitar al Secretariado para la Inclusión y Diversidad, una reducción en su dedicación docente adecuada a la discapacidad en los plazos establecidos en esta normativa. A tal fin:



a'. La Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la UGR, valorará el mayor esfuerzo, la mayor dedicación y la necesidad de superar barreras arquitectónicas y psicológicas que debe realizar el PDI con discapacidad para desarrollar su actividad docente e investigadora.

b'. El Vicerrectorado competente incorporará esta reducción en la plantilla del potencial docente del PDI.

c'. El PDI que solicite esta medida, presentará una declaración jurada de que no realizará otras actividades relacionadas con la docencia (dentro y fuera de la UGR) aparte de las inherentes al régimen de dedicación que tenga en la UGR.

- d) La aplicación, en su caso, de la reducción de docencia por discapacidad que limite la función docente no podrá implicar una dedicación inferior a los límites que se contemplen en el Plan de Ordenación Docente, sin perjuicio de las reducciones y compensaciones que le puedan corresponder por otros conceptos.
- e) El PDI con discapacidad al que se le haya informado favorablemente la reducción de carga docente participará en el plan de sustituciones de ese Curso Académico de su Departamento siempre que no supere su potencial docente y se cumplan con las medidas de apoyo y adaptación previstas en el acuerdo de la Comisión de medidas de acción positiva para el personal de la Universidad.
- f) Se facilitará persona/s de apoyo para el desarrollo de la docencia e investigación previa solicitud del PDI interesado.
- g) Se facilitará que las tutorías y aquellas actividades que sean posibles, sean desarrolladas desde plataformas informáticas desde un lugar que no sea la Facultad, Escuela, Instituto o lugar físico donde habitualmente se desarrollan.
- h) Desde el Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión o Vicerrectorado competente en la materia y los centros implicados, se impulsará y promoverá la virtualización de asignaturas que permita que un mayor número de PDI con discapacidad pueda optar a su impartición conforme a lo establecido en este Reglamento.
- i) El Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión o Vicerrectorado competente en la materia promoverá la búsqueda de recursos para compensar los gastos adicionales producidos al profesorado discapacitado para llevar a cabo las tareas de investigación propias de su puesto de trabajo y desarrollo de su carrera profesional, de modo que la discapacidad no suponga una merma en la competitividad que la misma requiere.

### 3. Medidas específicas para el PAS con discapacidad.

- a) La adecuación por discapacidad del empleado podrá llevarse a cabo, a petición propia del trabajador, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional en el caso del personal laboral y a puestos de igual complemento de destino en el caso del personal funcionario. Todo ello sin merma económica y con posibilidades de promoción, siempre que ésta sea compatible con la discapacidad o limitación que presenta.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Universidad.

- b) En el proceso de implantación de teletrabajo para el PAS de la Universidad de Granada, las personas con discapacidad tendrán prioridad para la adjudicación del mismo, siempre y cuando sea viable atendiendo al carácter de sus funciones y al tipo de discapacidad que presenten.

4. Medidas específicas para el PAS laboral con discapacidad.

- a) La Gerencia, previa negociación con el Comité de Empresa, resolverá el cambio a un nuevo puesto de trabajo. En caso de disconformidad, podrán someterse las propuestas a un arbitraje, sin perjuicio de la ejecutividad provisional de la decisión.
- b) En los supuestos en que proceda cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional:

- a'. El nuevo puesto será asignado preferentemente en el mismo turno de trabajo, salvo en aquéllos casos en los que el informe acredite la relación entre el turno de trabajo y la discapacidad.

- b'. El trabajador no podrá concursar para obtener otro puesto que pudiera tener limitaciones iguales al suyo de origen.

- c) Cuando pudiera corresponder adecuación a puesto de distinta categoría profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a'. La adecuación se realizará a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional, siempre que hubiera vacantes disponibles.

- b'. Se analizará el perfil formativo del trabajador para decidir, previa negociación con el Comité de Empresa, sobre la propuesta que proceda realizar.

- c'. Se adjudicará el puesto con destino provisional en la nueva categoría, en el turno que corresponda, obteniéndose el definitivo, tras el correspondiente concurso de traslados.

- d) Si, como consecuencia de la adecuación, pudiera producirse merma salarial anual, se podrá acordar el mantenimiento del poder adquisitivo para supuestos en que el trabajador viniera percibiendo un complemento por mayor dedicación durante al menos cinco años, siempre que no hubiera promocionado en el año anterior a la solicitud de adecuación.

Las retribuciones que se acrediten por tal situación se absorberán parcial o totalmente por la percepción de otro complemento por mayor dedicación en la nueva categoría y totalmente en el caso de promoción.

5. Medidas específicas para PAS Funcionario con discapacidad.

- a) Previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación del funcionario se podrá adscribir a los funcionarios a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa. Para ello será preceptivo el informe del Servicio de Salud y Prevención de la Universidad de Granada y cuantos sean necesarios.
- b) La adscripción estará condicionada a que exista puesto vacante, dotado presupuestariamente, cuyo nivel de complemento de destino y específico no sea superior al del puesto de origen, y que sea de necesaria provisión. El funcionario deberá cumplir los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

- 6. Cuando las medidas anteriores sean insuficientes y siempre que lo solicite el PAS con discapacidad se podrá proponer por la Comisión de Medidas de Acción positiva para el personal de la Universidad una reducción de horas durante el tiempo de prestación de servicios atendiendo al grado y tipo de discapacidad.

#### **Artículo 10. Vinculación de ejecución a las posibilidades presupuestarias.**

Las medidas previstas en este reglamento están supeditadas y limitadas a las posibilidades presupuestarias de la Universidad de Granada en cada ejercicio económico.

En los presupuestos anuales de la UGR se contará con una partida destinada a compensar los gastos producidos por acciones encaminadas a la inclusión por discapacidad, pudiendo estar presente en distintos centros de gasto.

#### **Artículo 11. Inventario de apoyos y recursos.**

La Universidad dispondrá de un inventario de productos de apoyo y soporte específicos adquiridos, con la finalidad de prever su reutilización y actualización, una vez que varíen las necesidades de la persona a la que le fueron concedidos.

La persona beneficiaria informará al Secretariado de Inclusión y Diversidad al final del curso académico, o cuando la Comisión de Medidas de Acción Positiva para el Personal de la UGR con Discapacidad se lo solicite, sobre la necesidad de continuidad con el uso del producto de apoyo o soporte o de si ha habido alguna anomalía en su funcionamiento.

### **TITULO III.- SEGUIMIENTO, CONTROL Y GARANTÍA**

#### **Artículo 12. Seguimiento por el Secretariado para la Inclusión y la Diversidad.**

Desde el Secretariado para la Inclusión se llevarán a cabo actuaciones en conexión con los centros de trabajo para conocer el desarrollo de la implantación de las medidas y se dará cuenta periódicamente del seguimiento realizado a la Comisión de Medidas de Acción Positiva para el Personal de la UGR con Discapacidad.

#### **Artículo 13. Incumplimiento.**

1. La persona interesada comunicará en cualquier momento al Secretariado el incumplimiento de las medidas adoptadas en la Resolución del Rector con el objeto de que lo comunique a la Comisión de Medidas de Acción Positiva y, en su caso, al Inspector de Servicios.
2. Cualquiera de los órganos de la Universidad podrá comunicar en cualquier momento al Secretariado para la Inclusión y la Diversidad el incumplimiento total o parcial por parte de la persona a favor de la cual se han adoptado las medidas, el incumplimiento de sus obligaciones que conllevará la modificación o supresión de las medidas de apoyo y ponerlo en conocimiento del Inspector de Servicios en su caso.
3. Con independencia de lo dispuesto en los apartados anteriores, será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en su caso, la normativa autonómica de desarrollo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL. Referencia de género.**

Todas las denominaciones que en esta normativa hacen referencia a órganos unipersonales de gobierno se entenderán hechas indistintamente en género masculino o femenino, según el sexo del titular que los desempeñe.

**DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor.**

Esta Normativa entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada.