

Adaptación del puesto de trabajo a docentes con discapacidad. La necesaria aplicación de los ajustes razonables

The adaptation of the job to teachers with disabilities. The necessary application of reasonable accommodation

Ana M. Castro-Martínez

Escuela Internacional de Doctorado, UNED, acastro27@alumno.uned.es

Abstract

This paper aims to analyze the right of teachers with disabilities to the adaptation of the job through reasonable accommodation inside The Convention on the Rights of Persons with Disabilities. I make a description, legal foundation, characteristics, forms of use and problems in the application in the educational field. A real practical case is developed about Spanish teacher with disability in primary education with successful result. The teachers with disabilities have the right to reasonable accommodation to work in equality adapting your work to your needs. It is based on the principles: non-discrimination, respect for difference, equality of opportunity, accessibility and inclusion. The exposed case indicates that teaching can be done with disabilities if breaking barriers that prevent it.

Keywords: *reasonable accommodation, adaptation of the job, persons with disabilities, accessibility.*

Resumen

Objetivo principal.-El trabajo consiste en un análisis del derecho que tienen los docentes con discapacidad a la adaptación del puesto de

trabajo en base al concepto de ajustes razonables inserto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Metodología.-*Se define el concepto, fundamentación jurídica, características y forma de utilización así como los problemas en su aplicación en el entorno educativo. Resultados.- Se desarrolla un caso práctico real en España de docente con discapacidad funcionario en enseñanza primaria con resultado de éxito. Conclusiones.- Los docentes con discapacidad tienen derecho a los ajustes razonables necesarios para realizar su trabajo en igualdad con el resto de compañeros adaptando el puesto de trabajo a sus necesidades. Se basa en los principios de no discriminación, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad e inclusión. Del caso expuesto se deduce que se puede ejercer la docencia teniendo una discapacidad una vez eliminadas las barreras que lo impiden.*

Palabras clave: *ajustes razonables, adaptación del puesto de trabajo, personas con discapacidad, accesibilidad.*

Introducción

La definición del concepto *ajustes razonables* está inserta en el Tratado internacional denominado Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que, en su artículo 2 Definiciones, reza: " Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

El objetivo principal del texto consiste en un análisis del derecho que tienen las y los docentes con discapacidad a la adaptación del puesto de trabajo en base al concepto de ajustes razonables anteriormente referenciado. Una persona con

discapacidad puede necesitar adaptaciones concretas en el entorno en el que se desenvuelve para poder acceder al ejercicio de sus derechos en igualdad al resto de personas (ejemplo: para el ejercicio del derecho al trabajo). Pero no todos los ajustes que pueda necesitar son razonables, tiene que existir una situación que haga a la persona con discapacidad vulnerable ante el entorno y, por tanto, desigual. Para darse tal razonabilidad deben cumplirse las condiciones expuestas en la propia definición: deben ser solicitadas para el caso concreto, ser necesarias y adecuadas, no desproporcionadas o indebidas para el sujeto obligado a proporcionarlas y que estén orientadas a garantizar el ejercicio de los derechos y su participación plena en la sociedad (accesibilidad). Estos principios se desarrollan por Rafael de Asís(2008) de la siguiente forma: *“El principio de idoneidad expresa la exigencia de que toda limitación a un derecho debe ser adecuada en relación con un fin constitucionalmente legítimo. Así, trasladado al ámbito del ajuste razonable, el principio de idoneidad establece que una limitación en el ajuste sólo podría hacerse tomando como referencia un fin constitucional y desde la consideración de que la limitación del ajuste es un medio idóneo para lograr ese fin constitucional. El principio de necesidad expresa la exigencia de que toda limitación idónea a un derecho debe ser la más benigna para dicho derecho, en relación con el resto de limitaciones idóneas. En lo que se refiere al ajuste establece que la medida que lo limita debe ser la menos dañina (entre todas las idóneas). El principio de proporcionalidad en sentido estricto (también denominado como ponderación), establece que toda limitación idónea y necesaria de un derecho debe superar el test de las ventajas y de los sacrificios. Dicho test, implica considerar que las ventajas de la limitación sean superiores a los sacrificios (tanto para los titulares de los derechos como para la ciudadanía en general) en el marco de los valores constitucionales. El procedimiento de ajustes razonables se basa en los principios de no discriminación, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad e inclusión”*.

Para el caso del colectivo de docentes con discapacidad existen distintas resoluciones estimatorias de ajustes razonables para el ejercicio de la profesión, sin embargo, el concepto es bastante desconocido. Analizaremos en el apartado *Caso*

práctico real una reciente resolución que se dicta estimando todas las adaptaciones concretas solicitadas para el ejercicio de la profesión de docente habiendo aceptado en la totalidad las propuestas realizadas para el caso concreto en base a las barreras particulares que le provoca la discapacidad al profesional.

Metodología. Procedimiento de ajustes razonables.

Seguidamente se desarrolla el procedimiento a seguir para solicitar ajustes razonables con el fin de adaptar el puesto de trabajo a la persona con discapacidad.

1.-Solicitud de ajustes razonables. Analizamos a continuación en qué tenemos que basarnos para solicitar la petición. En el escrito de solicitud inicial se debe realizar una descripción de datos y hechos personales exponiendo que se tiene una discapacidad reconocida por una Comunidad Autónoma así como el grado otorgado detallando las distintas dolencias pormenorizadamente. Debe adjuntarse a la solicitud toda la documentación que se tenga al respecto con el fin de probar la magnitud de las dolencias descritas en el escrito de petición. Asimismo, debe exponerse la forma en que la discapacidad que alega le provoca al solicitante limitaciones de la actividad en el ejercicio de su profesión, describiéndolas, así como que tales limitaciones le provocan no poder realizar ciertas tareas de la profesión docente en igualdad de condiciones que sus compañeros o que algunas tareas no puede desempeñarlas en toda su amplitud. Deben exponerse claramente cada una de las carencias que le genera barreras en el ejercicio de la profesión, tanto dentro como fuera del aula. La solicitud se realizará por escrito no teniendo un formato determinado siendo libre el texto a presentar. Debe formalizarse ante el superior encargado de recursos humanos (departamento de personal) de la Delegación provincial (Jefatura territorial) a la que se encuentre adscrito el solicitante y desde allí se tramitará la solicitud.

2.-Fundamentación jurídica. Con el fin de solicitar ajustes razonables concretos es necesario argumentar en el escrito de petición la base jurídica en la que se apoya. Entre el articulado que es necesario citar, sin ánimo exhaustivo, tenemos:

Artículo 14 CE.: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Artículo 49 CE : *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*.

Artículo 2 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>) que define el concepto “ajustes razonables” y “discriminación por motivos de discapacidad” (*“se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”*). También se aplicarían todos los Tratados y Pactos internacionales en materia laboral y al respecto de la discapacidad (desarrollado pormenorizadamente por Arthur O’Reilly en “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”).

En cuanto a la condición de persona con discapacidad rige toda la normativa en materia de discapacidad en vigor resaltando 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 (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632> o la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>).

En cuanto al grado de discapacidad otorgado por la Administración está regulado en el RD 1971/1999 del 23 de diciembre (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-1546-consolidado.pdf>).

En cuanto a la protección de trabajadores el Artículo 25 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>).

En relación al tipo de colectivo sería aplicable toda la normativa de los trabajadores de la función pública así como las distintas regulaciones de cada Comunidad Autónoma (Ley 7/2007 de 12 de abril Estatuto básico del empleado público desarrollado en 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...).

Se tendrá en cuenta la privacidad del docente basándose en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Por otro lado, en relación al alumnado, éste no puede verse perjudicado en ningún caso por las limitaciones del docente con discapacidad para lo que los poderes públicos tienen la obligación de remover los obstáculos para que los derechos del alumnado sean efectivos y reales sin ninguna interferencia y respetando los derechos de los trabajadores funcionarios públicos.

3.-Petición y propuestas de solución para eliminar barreras. El Solicito o Petición del escrito debe ser conciso, claro en su formulación así como formularse de forma ordenada. Es importante introducir el ruego de que una vez se dicte la resolución ésta sea aportada al centro educativo para que sea conocida y poder ser aplicada respetando en todo momento la protección de datos personales en relación al historia clínico del docente con discapacidad.

Es necesario incluir las propuestas que se consideran imprescindibles para eliminar barreras y poder desempeñar el puesto de trabajo en igualdad de condiciones

que el resto de trabajadores. Están enfocadas a hacer desaparecer la discriminación que genera en el ejercicio de la profesión la discapacidad.

Resultados. Un caso práctico real.

El caso que se expone es real. Se trata de docente con discapacidad física y sensorial, funcionario en servicio activo en enseñanza primaria en la especialidad de pedagogía terapéutica que solicitó ajustes razonables para el desempeño de la profesión docente a través de adaptación del puesto de trabajo, con resultado de éxito. Fue asistido y defendido ante la Administración por la que suscribe, abogada en ejercicio experta en discapacidad y dependencia. El asunto deriva de un funcionario con una discapacidad física y sensorial con carácter definitivo reconocida administrativamente de 41% otorgada en el año 2007 (en revisión en la actualidad) basado en dolencias congénitas persistentes tales como: asma bronquial severa con infecciones respiratorias recurrentes e ingresos hospitalarios continuos, bronquiectasia, obstrucción crónica del flujo aéreo, alergias a ácaros/gramíneas/y otros aeroalérgenos, disminución de agudeza visual por edema cerebral, osteopenia coritcoidea y otros (defíc 6001 diagn 275 etiolo 13/ difíc 6001 diagn 278 etiolo 13/ defíc 3106 diagn 165 etiolo 1) . Debido a las dolencias causa bajas por enfermedad varias veces en el curso escolar. Es revisada por el Servicio de Prevención de la Administración en 2017 que dictamina que sus dolencias “*NO LIMITAN la realización de las tareas básicas para el desempeño del puesto de trabajo por lo que se considera APTO para su desempeño*”. En dicho informe de valoración específica: “*APTO CON RESTRICCIONES*” concluyendo que “debe usar máscara de protección respiratoria” y que para el caso de que tenga que trabajar con niños, que por sus características, precisen de apoyo gestual y que interfieran en su intervención docente, se le exime de realizar su labor realizando sus tareas con niños que no tengan esas limitaciones.

Algunos de los problemas con que se encuentra son los siguientes:

1.-Que necesita portar una máscara de protección respiratoria en presencia del alumnado lo que genera que los alumnos necesitados de apoyo gestual (sordera,

autismo...) provoca en ellos interferencias de comunicación grave (no ven la boca y no comprenden, tienen miedo...).

2.- Al tener alergias a ácaros, gramíneas y otros aeroalérgenos, no puede permanecer al aire libre si estas sustancias están en volumen elevado en el aire, esto deriva en que no puede realizar las tareas de vigilancia exterior en patios durante los recreos ni tampoco asistir a excursiones, visitas a granjas...

3.- Al tener fatiga crónica como consecuencia de las dolencias y tratamientos no puede subir escaleras, por tanto, no deberían serle asignadas aulas en plantas superiores donde no exista ascensor en el centro escolar.

4.- Necesita tratamiento hospitalario por lo que la plaza que se le asigne debe estar cerca territorialmente del centro hospitalario donde se le suministra.

Seguidamente se exponen las medidas concretas que se solicitan para su adopción una vez argumentado documentalmente las dolencias:

1.- Aceptar la propuesta con carácter indefinido del uso de mascarilla cuando se necesite, se puede lograr sin consecuencias negativa en el alumnado si se destina a un centro donde trabajen 2 PT (docentes de Pedagogía Terapéutica).

2.- Aceptar la propuesta de que con mediciones altas de gramíneas, ácaros y otros aeroalérgenos no se realicen tareas de vigilancia exterior en patio durante los recreos.

3.- Aceptar la propuesta de que se asigne un aula que esté ubicada en plantas bajas si no existe ascensor en el centro escolar.

4.- Aceptar la propuesta de asignar plaza en un centro escolar cercano al centro hospitalario al que se suministra tratamiento.

Además, paralelamente, se proponen posibles acciones con el fin de llevar a cabo los ajustes razonables propuestos sin generar problemas en el funcionamiento del servicio:

- a.-Que se realice a través de comisión de servicios.
- b.-Que se realice a través de plaza por jubilación vacante.
- c.-Que se ubique en otro puesto de trabajo de la Administración sin contacto con niños.
- d.-Que se cambie de especialidad, en concreto, a Orientación Educativa.
- e.-Que se cambie de centro educativo a otro donde estén destinadas 2 PT para poder alternarse en caso de tener que utilizar mascarilla.
- f.- Que se destine a centro educativo donde no estén matriculados alumnos con necesidades de apoyo gestual.

La resolución se estima. Por tanto, concluimos que las adaptaciones propuestas son razonables, que su coste es cero, que no son desproporcionadas, que las medidas propuestas son asequibles y posibles, que su impacto es positivo para el docente y para la sociedad en general, que redundarán en un mejor ejercicio de la docencia, en el mejor funcionamiento de la Educación así como los efectos positivos de la visibilidad de la discapacidad entre docentes, alumnado, padres y madres, sociedad en general contribuyendo a que el profesorado con discapacidad interactúe con el entorno sin que se produzca ninguna discriminación con respecto al resto de profesionales, que es precisamente lo que se trata de evitar con ajustes razonables específicos y concretos para la persona concreta.

Conclusiones

1.-Los docentes con discapacidad tienen derecho a los ajustes razonables necesarios para realizar su trabajo en igualdad de condiciones que el resto de compañeros adaptándose el puesto de trabajo a sus necesidades concretas.

2.-El procedimiento jurídico de ajustes razonables se basa en los principios de no discriminación, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad e inclusión.

3.- Que las adaptaciones deben ser necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones que las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

4.-Del caso real expuesto se deduce que se puede ejercer la docencia teniendo una discapacidad, en igualdad de condiciones, una vez eliminadas las barreras que lo impiden.

Referencias

BOE (1978). Constitución Española. Artículos 14, 49. Congreso de los Diputados (recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229).

BOE (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>).

BOE (2000). Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-1546-consolidado.pdf>).

BOE (2003). Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.(recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

BOE (2013). Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>).

BOE (2015). 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 (recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>).

BOE (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales(recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>).

Castro-Martínez, Ana M. (2017). Ajustes razonables en la Abogacía.Revista Legaltoday. (recuperado de <http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/ajustes-razonables-en-la-abogacia>).

Castro-Martínez, Ana M. (2017). Ajustes razonables en el ejercicio profesional por abogados con discapacidad. Revista Abogacía Española. (recuperado de <https://www.abogacia.es/2017/09/18/ajustes-razonables-en-el-ejercicio-profesional-por-abogados-con-discapacidad/>)

Castro-Martínez, Ana M. (2018). Ajustes razonables en la Abogacía.No tener miedo es el camino. Libro de Actas de I Congreso Jurídico IN.XURGA sobre los derechos de las personas con discapacidad y dependencia. Febrero 2018. Pontevedra.

De Asís Roig, Rafael (2018). Sobre la accesibilidad universal. Conferencia internacional 2008-2013: cinco años de vigencia de la Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III. Madrid. (recuperado de http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/conferencia_cdpd/Ponencias/rafael_asis_mesa4.pdf).

ONU (2019). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 2 (recuperado de <https://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=4973>).

O'Really, Arthur (2007). “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. (recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf).