

Profesorado con discapacidad. Ajustes razonables como vía de mejora.

Teachers with disabilities. The reasonable accommodation as a way of improvement.

Ana M. Castro-Martínez

Escuela Internacional de Doctorado. UNED. España.

Contacto: acastro27@alumno.uned.es

Resumen

Introducción.- El profesorado con discapacidad puede solicitar ajustes razonables pero que no todos los ajustes son razonables. Tendrá que existir una situación laboral en la que la persona con discapacidad se encuentre en desigualdad con respecto al resto de trabajadores. Para que sean razonables deben cumplir una serie de condiciones: ser solicitados para el caso concreto, ser necesarios y adecuados, no desproporcionados o indebidos para el sujeto obligado a proporcionarlas y estar orientadas a garantizar el ejercicio de los derechos y su participación plena en la sociedad. **Objetivo principal.**- El texto tiene como objetivo principal analizar el procedimiento de ajustes razonables para el colectivo de docentes con discapacidad. Este profesorado, en base a sus limitaciones de actividad, puede necesitar adaptaciones concretas para su puesto de trabajo. **Metodología.**-Se define el concepto, fundamentación jurídica, características, forma de utilización y procedimiento a seguir. **Resultados.**- Se exponen datos de la Comunidad Autónoma de Galicia del número de docentes en esta situación así como el tratamiento dado a la figura por la Xunta de Galicia. **Conclusiones.**- Los docentes con discapacidad tienen derecho a los ajustes razonables necesarios para desarrollar su profesión en igualdad de condiciones que 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. Es importante el conocimiento amplio de esta solución jurídica basada en el derecho del trabajador a la adaptación de su puesto de trabajo dado que mejora notablemente la posición del docente, alumnado así como de la educación en general. Por otro lado, genera beneficios a la sociedad por el efecto positivo de la visibilidad de la discapacidad en los profesionales de la docencia. En los casos en los que en la vía administrativa no sean estimados se puede acudir a la vía judicial. Se exponen una serie de recomendaciones para la mejora en su aplicación.

Palabras Clave

ajustes razonables, adaptación del puesto de trabajo, personas con discapacidad, accesibilidad

Abstract

Teachers with disabilities may request reasonable accommodations but that not all adjustments are reasonable. There will have to be an employment situation in which the person with a disability is in inequality with respect to the rest of the workers. To be reasonable, they must meet a series of conditions: be requested for the specific case, be necessary and adequate, not disproportionate or improper for the subject obliged to provide them and be oriented to guarantee the exercise of rights and their full participation in society. This teaching staff, based on their activity limitations, may need specific adaptations for their job position. This paper aims to analyze the right of teachers with disabilities to the adaptation of the job through reasonable accommodation. I make a description, legal foundation, characteristics, forms of use and procedure to follow. Data for Galicia of the number of teachers are exposed as well as the treatment of the Administration. Some conclusions are: 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. It is important to have a broad knowledge of this legal solution based on the right of the worker to adapt his job position since it significantly improves the position of the teacher, students as well as education in general. On the other hand, it generates benefits for society due to the positive effect of disability visibility on teaching professionals. In cases where they are not estimated in the administrative process, it is possible to go to court. A series of recommendations are presented for the improvement in its application.

Keywords

reasonable accommodation, adaptation of the job, persons with disabilities, accessibility

1.-Introducción

El concepto de ajustes razonables es poco conocido en el ámbito educativo. Encontramos su definición 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 texto analiza el contenido de los ajustes razonables en el ámbito del profesional docente con discapacidad ahondando en el derecho a la adaptación del puesto de trabajo. En el ejercicio de la docencia podría ser necesario adaptar el puesto de trabajo siendo una obligación legal que está recogida, entre otros textos normativos, en la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales". Uno de los objetivos principales del derecho a las modificaciones en el puesto de trabajo es la inclusión dado que ciertos colectivos se encuentran en desventaja debido a sus especificaciones (Castro-Martínez, A., 2017). El grupo de docentes con discapacidad reconocida (con certificado de discapacidad) debiera conocer estas soluciones que se exponen por si tuviesen que utilizarlas con el fin de mejorar su labor docente. Una vez las conozcan podrán requerirlas si las necesita, con el fin de desempeñar su puesto de trabajo correctamente o, al menos, en las mejores condiciones posibles. Por otro lado, la Administración (si son funcionarios públicos) o las mercantiles privadas del sector educativo tienen la obligación de concedérselos realizando las adaptaciones que sean precisas según sus limitaciones aunque no existe libertad ni en la solicitud ni en la concesión. Estas modificaciones deben regirse en base a unos parámetros que se desarrollan en epígrafes posteriores.

Se basan en los principios de no discriminación, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad e inclusión. Por tanto, si no se conceden los ajustes razonables que se necesitan para el caso concreto del docente con discapacidad se podría generar una discriminación.

Del propio término se deduce que no todos los ajustes son razonables. Tendrá, en primer lugar, que existir una situación laboral en la que la persona con discapacidad se encuentre en desigualdad con respecto al resto de trabajadores. En segundo lugar, para que sean razonables deben cumplir una serie de condiciones: ser solicitados para el caso concreto, ser necesarios y adecuados, no desproporcionados o indebidos para el sujeto obligado a proporcionarlas y estar orientadas a garantizar el ejercicio de los derechos y su participación plena en la sociedad. Hay que tener en cuenta además la posición que ocupe el que inicia el

procedimiento dado que no se procede de igual forma si comienza el procedimiento la Administración o una mercantil o si el que se decide a solicitarlos es el propio docente dado que los pasos son diferentes.

Debe tenerse en cuenta la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas (“diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado”). En el momento en que no se da la accesibilidad ni el diseño para todos es cuando podría surgir la necesidad de ajustes razonables para esa persona con discapacidad concreta, con sus propias limitaciones y necesidades puntuales evitando la desigualdad al derribar barreras.

2.- Objetivo principal

El texto tiene como objetivo principal analizar el procedimiento de ajustes razonables para el colectivo de docentes con discapacidad. Este profesorado en base a sus limitaciones de actividad puede necesitar adaptaciones concretas para el puesto de trabajo en el que se desenvuelve. Para tal fin están indicados los ajustes razonables. Podrán así acceder al ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores. Se expone en el apartado 4.Resultados una serie de datos en relación a la Comunidad Autónoma de Galicia.

3.-Metodología. Procedimiento en el ámbito laboral docente

3.1.-En cuanto a la solicitud de ajustes razonables. Debemos tener en cuenta que existe un procedimiento que debe seguirse para obtener el resultado deseado de estimación de los ajustes razonables peticionados. Se inicia el procedimiento mediante una solicitud donde deben incluirse datos personales, el hecho de la cualidad de ser persona con discapacidad así como toda referencia al certificado administrativo reconocido por la Comunidad Autónoma así como el grado otorgado detallando cada una de las patologías exactamente como se indican en el diagnóstico de la resolución de grado de discapacidad. Además, debe adjuntarse a la solicitud inicial toda la documentación médica que se tenga al respecto con el fin de probar la magnitud de las dolencias descritas así como si se ingiere algún fármaco o se necesita asistir a terapia o rehabilitación. Asimismo, es preciso desarrollar en qué forma la discapacidad que se alega provoca al peticionario limitaciones de la actividad en el ejercicio de su profesión de docente, describiéndolas una por una. Es necesario probar que no se pueden realizar algunas tareas en igualdad de condiciones que sus compañeros o si algunas

tareas es imposible desempeñarlas en toda su amplitud o sólo de determinadas formas (Castro-Martínez, A., 2018). Hay que mostrar con claridad cada una de las carencias que genera barreras en el trabajo tanto dentro como fuera del aula. La solicitud de inicio es obligatorio realizarla por escrito así como rubricarla. 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 a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si es una mercantil va dirigida al superior en recursos humanos.

3.2.-En cuanto a la base legal en la que se sustenta el procedimiento de ajustes razonables, a continuación, se relaciona la normativa al respecto que debe incluirse como fundamentación jurídica adjunto al escrito de petición inicial:

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 (Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.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 (O'Really, A., 2007).

Artículo 9.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>) obliga a “adoptar a los Estados Partes medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás, al entorno físico, el transporte, la información y las

comunicaciones, y otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.”

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 (Recuperado de <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 (Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-1546-consolidado.pdf>).

En el ámbito de 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 (Recuperado de <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...). Para la Comunidad Autónoma de Galicia: Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia «DOG» núm. 82, de 4 de mayo de 2015 «BOE» núm. 123, de 23 de mayo de 2015 Referencia: BOE-A-2015-5677.

Se tendrá en cuenta la privacidad de los datos 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 tanto de los funcionarios públicos como los que presten servicios en mercantiles privadas.

3.3.-En cuanto a la solicitud y posibles propuestas al fin de eliminar barreras en el ámbito laboral. Una vez redactado el escrito inicial con la exposición de motivos de forma extensa llega el momento en que debemos resumir qué es lo que deseamos nos estimen en cuanto a las adaptaciones del puesto de trabajo. El “Solicito” debe ser conciso, claro en su formulación de propuestas así como exponerse éstas ordenadamente. Es importante peticionar expresamente que una vez se dicte resolución de modificación del puesto de trabajo, si ésta es acorde a nuestras pretensiones, que la misma sea remitida al centro educativo con la finalidad de que sea conocida por el equipo directivo y resto de docentes. Debe ser implementada cuanto antes respetando el fallo. Otro factor a tener en cuenta es la protección de datos personales al respecto del historial clínico del docente con discapacidad que no deben ser divulgados más allá de los datos imprescindibles para poder cumplir la resolución (Castro-Martínez, A., 2019).

Por otro lado, las propuestas deben detallarse minuciosamente argumentando jurídicamente su objetivo que está basado principalmente en eliminar barreras con el fin de desempeñar el puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores tratando de eliminar la discriminación que genera en el ejercicio de la docencia la discapacidad. Para el caso de que no se estimen las pretensiones aducidas puede recurrirse más allá de la vía administrativa entrando ya en la vía judicial.

4.- Resultados. Datos en la Comunidad Autónoma de Galicia

4.1.- Número de docentes en esta situación.

En la Comunidad Autónoma de Galicia el número de docentes en los últimos 3 años nos muestra que la totalidad por cuerpos es muy similar: en 207/2018 es de 30.189, en el curso 2018/2019 es de 30.119 y en 2019/2020 se estima en 30.101 en Enseñanza Pública (Tabla 1).

Tabla 1

Evolución do profesorado da ensinanza pública clasificado por corpo. Galicia.

Profesorado	2017/18	2018/19	2019/20
Total	30.189	30.119	30.101

Mestres	13.760	13.700	13.522
Profesorado de relixión (primaria)	500	490	488
Profesorado de educación secundaria	12.529	12.498	12.622
Profesorado técnico de FP	1.940	1.980	2.010
Profesorado de relixión (secundaria)	250	240	239
Outro profesorado	1.210	1.211	1.220

Fonte: CEUFP. Dirección Xeral de Recursos Humanos. Os datos do curso 2019/20 son estimacións.

En el último censo oficial (Encuesta Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia INE 2008) estima que en España la población con discapacidad es de 3.84 millones que resultaba un 8.5% de la totalidad como media. Si realizamos la acotación del porcentaje de la población con discapacidad por Comunidades Autónomas según datos del INE, establece que Galicia en diciembre de 2018 tenía una población total de 2.700.330 personas. Si en la misma fecha la totalidad de personas con discapacidad reconocida es de 225.837 (Tabla 2) nos arroja una tasa de 8.4%. Si esta tasa la aplicamos a la totalidad del profesorado en enseñanzas públicas que en 2018/2019 fue de 30.119 docentes, nos resulta que **2.530** docentes tienen una discapacidad. Estos datos son aproximativos dado que no existen estadísticas sobre el número de docentes que tienen una discapacidad reconocida en la Comunidad Autónoma de Galicia. Hay que tener en cuenta que no se contabilizan un número de personas que sí tienen una discapacidad pero que no han acudido a los Recursos de Política Social a que se les reconozca administrativamente, por motivos en los que no vamos a adentrarnos, lo que lleva a deducir que estas cifras deben ser más elevadas en la realidad.

Tabla 2

Datos generales del censo de personas con discapacidad a 31/12/2018 Xunta de Galicia.

Provincia	Población valorada			Población con discapacidad		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
A Coruña	64.153	68.405	132.558	43.081	47.274	90.355
Lugo	17.182	15.905	33.087	11.384	10.703	22.087
Ourense	19.725	18.519	38.244	13.873	13.407	27.280
Pontevedra	54.930	56.857	111.787	41.736	44.379	86.115

TOTAL	155.990	159.686	315.676	110.074	115.763	225.837
-------	---------	---------	---------	---------	---------	----------------

Fonte: Consellería de de Política Social. Xunta de Galicia.

El resultado aproximativo arrojado para Galicia es de **2.530 docentes**. Para este colectivo es importante conocer los derechos como trabajadores con discapacidad. Entre esos derechos están las adaptaciones del puesto de trabajo que podrían solicitar a través de ajustes razonables para cada caso concreto si lo necesitasen para ejercer la docencia en igualdad de condiciones. La divulgación de este derecho es importante tanto para los propios docentes como para la Administración con el objetivo de proceder en las mejores condiciones a solicitarlos unos y a estimarlos y ejecutarlos otros. El conocimiento amplio de esta solución jurídica basada en el derecho del trabajador a la adaptación de su puesto de trabajo mejora notablemente la posición tanto del docente como del alumnado así como de la educación en general. Genera múltiples beneficios a distintos colectivos y a la sociedad en su conjunto dado el efecto positivo de la visibilidad de la discapacidad en profesionales.

4.2.- Cómo iniciar el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo por “motivos de salud”.

En cuanto al inicio por parte de funcionarios públicos o personal laboral se habilita por la Xunta de Galicia una serie de formularios con el fin de comenzar con el procedimiento. Podemos obtenerlos a través de la página https://www.xunta.gal/prevencion-de-riescos-laborais/adaptacion-do-posto-de-traballo-por-motivos-de-saude?langId=es_ES .Se hacen eco de la argumentación jurídica basada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: “ establece que el/la empresario/a garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de minusvalía física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los/as trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su *minusvalía* física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/ellas, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se

encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

Se distingue entre dos modalidades: 1.-Personal laboral de la Administración general de la Xunta de Galicia: el/la solicitante deberá entregar la solicitud a la persona responsable del centro de trabajo, que la firmará a efectos de mero conocimiento y se la trasladará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. 2.-Personal funcionario de la Administración general de la Xunta de Galicia: el/la solicitante deberá dirigir la solicitud firmada por el/la responsable del centro de trabajo a la unidad de persona de su Consellería, que remitirá la solicitud al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Servizo de Prevención de Riscos Laborais : Edificios administrativos - San Caetano, s/n 15781 - Santiago de Compostela (A Coruña) 981 544 900 981 544 935 prevencion.riscos.laborais@xunta.gal). Este Servicio de Prevención es ajeno debido a la complejidad de la Administración de la Xunta de Galicia, por el amplio número de trabajadores y trabajadoras, la dispersión de los centros de trabajo y la variedad en la tipología de las actividades que en ella se desarrollan, se hace necesario contar con ayuda externa para acometer la Prevención de Riesgos Laborales, motivo por el cual se concierta esta prestación con un Servicio de Prevención Ajeno.

4.3-A modo de ejemplo.

Los ajustes razonables solicitados pueden estimarse en vía administrativa sin tener que acudir a vía judicial. Este camino es el que se tomaría si se desestiman en las distintas instancias administrativas. A modo de ejemplo se expone una Sentencia del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia que condena a la Xunta de Galicia a adaptar el puesto de trabajo de una docente con discapacidad.

Sentencia 7034/2016 del TSJ de Galicia, de 13 de diciembre de 2016 Sala de lo Social Secc. 1ª (Recuperada de <http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id188125.pdf>). En este caso, una docente con discapacidad, funcionaria de secundaria, con problemas en la voz, logró que se condenase a la Xunta de Galicia a modificar el horario de sus clases en base a que tiene obligación el empresario de adaptar el puesto de trabajo por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se consideró que la voz era herramienta necesaria para impartir las clases, es una herramienta fundamental para la docencia. Si realiza un uso inadecuado de la misma la estaría poniendo en peligro. En concreto, tenía problemas a primera hora de la mañana así

como si impartía más de dos sesiones seguidas. Solicitó un reajuste de su jornada laboral así como una rebaja en su carga de trabajo. Rechazaron por falta de competencia tanto el Centro como la Inspección educativa, tras lo cual interpone demanda contra la Xunta de Galicia ante el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia que falla lo siguiente:”Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la actora Dña. X Debemos revocar y revocamos la sentencia dictada en estos autos por el Juzgado de lo Social nº 4 de Ourense. En consecuencia, estimamos en lo sustancial la demanda y condenamos a la demandada Xunta de Galicia (Consellería de Educación e Ordenación Universitaria), a establecer a la actora un horario que respete su derecho a la salud laboral, de tal forma que la demandante no tenga que realizar más de dos horas seguidas de docencia directa, ni que éstas se inicien a primera hora de la mañana”. Por tanto, la petición de adaptación del puesto de trabajo de un docente con discapacidad es una solución válida que respeta los derechos de los trabajadores que ejercen la docencia. En caso de no estimarse los ajustes razonables en vía administrativa cabe al vía judicial para defenderse (Castro-Martínez, A., 2017). En definitiva, es importante divulgar este derecho, para que sea conocido, pueda solicitarse, estimarse y dar por cumplida la legislación en materia laboral y de discapacidad.

5.-Conclusiones

- 1.-El profesorado con discapacidad tiene derecho a que se le estimen los ajustes razonables necesarios para poder desempeñar la profesión en igualdad de condiciones que el resto de compañeros adaptándose el puesto de trabajo a sus necesidades concretas previa petición.
- 2.-Está basado en los principios de no discriminación, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad e inclusión.
- 3.-Las adaptaciones deben cumplir una serie de requisitos imprescindibles: 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.-Que a través del procedimiento descrito de ajustes razonables los docentes con discapacidad puedan ejercer las tareas propias de la profesión, en igualdad de condiciones, una vez eliminadas las barreras que lo impiden.

5.-Que el conocimiento amplio de esta solución jurídica basada en el derecho del trabajador a la adaptación de su puesto de trabajo mejora notablemente la posición tanto del docente como del alumnado así como de la educación en general.

6.-Genera múltiples beneficios a distintos colectivos y a la sociedad en su conjunto dado el efecto positivo de la visibilidad de la discapacidad en los profesionales de la docencia.

7.-Si en la vía administrativa no se estiman se puede acudir a la vía judicial.

8.-En Galicia no existen datos reales sobre el número de adaptaciones del puesto de trabajo en el ámbito docente ni público ni privado ni personal laboral ni funcionarial.

9.-Que la Xunta de Galicia tiene a disposición tanto del personal laboral como del funcionarial formularios estándar con el fin de que se soliciten a través de ellos.

6.-Recomendaciones

A-Que se inicie la elaboración de un censo de docentes con discapacidad para la Comunidad Autónoma de Galicia.

B-Que el Organismo de Prevención de Riesgos Laborales elabore estadísticas sobre el número de docentes que solicita ajustes razonables así como el número de estimados.

C-Que se haga seguimiento cualitativo de los ajustes razonables que se estimen.

D-Que se divulgue entre el personal docente para su conocimiento.

7.-Referencias Bibliográficas

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. Comunicación presentada en I Congreso Jurídico IN.XURGA sobre los derechos de las personas con discapacidad y dependencia. No tener miedo es el camino. USC. Pontevedra.

Castro-Martínez, Ana M. (2019). Adaptación del puesto de trabajo a docentes con discapacidad. La necesaria aplicación de los ajustes razonables. Comunicación presentada en I Congreso Ágora Internacional. Educación Investigación Empleo 2019. Universidad de Extremadura. Badajoz.

ONU (2019). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 2,9. 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.

8.-TABLAS

Tabla 1.-Evolución do profesorado da ensinanza pública clasificado por corpo. Galicia. https://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/datos_e_cifras_do_ensino_non_universitario._curso_2019-20.pdf en página 55).

Tabla 2.-Datos generales del censo de personas con discapacidad a 31/12/2018 Xunta de Galicia. <https://politicasocial.xunta.gal/es/temas/discapacidad/censo-de-personas-con-discapacidad>