



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA REGISTRE GENERAL
11/12/2017
EIXIDA NÚM. 33155

MANCOMUNITAT DE LA PLANA ALTA

Plaza del Ayuntamiento s/n
Sant Joan de Moró - 12130 (Castelló)

=====
Ref. queixa núm. 1706084
=====

Assumpte: diversitat funcional, manca d'adaptació dels llocs de treball.

Sr. president,

D'acord amb el procediment que regeix aquesta institució, la Sra. (...) hi ha presentat una queixa, que ha estat registrada amb el número indicat més amunt.

En el seu escrit inicial de queixa, substancialment, manifesta els fets i les consideracions següents:

«Sóc Treballadora Social, i fa unes dues setmanes vaig ser cridada de la borsa de treball de la Mancomunitat de la Plana Alta (Castelló) per a ocupar un lloc de treball per ordre de preferència de la borsa.

A part, soc discapacitada, i necessite algunes adaptacions per a poder incorporar-me al lloc de treball, les quals se'm van negar des del primer moment. Davant d'aquesta situació se'm van donar dues solucions: o renunciava a la plaça abans de començar o, si començava, com que no podria realitzar el treball amb les condicions que se'm proporcionarien, hauria de renunciar-hi també i seria pitjor perquè constaria en el meu expedient.

He optat per la primera opció, presentant en l'escrit de renúncia els motius concrets, però crec que no s'ha tingut en compte el dret a la igualtat i a la no-discriminació, i a la protecció de les persones amb diversitat funcional per a la integració, ja que ha sigut la meua situació de diversitat funcional l'única que ha desencadenat aquesta situació.

Des de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives se'm va donar la mateixa resposta que la Mancomunitat, la negativa a adaptar el lloc i les funcions, tot i que no seria molt complicat si tenim en compte que tan sols tinc dificultats de mobilitat i que les funcions de Treball Social es desenvolupen, en gran part, dintre d'un despatx».

A fi de contrastar les al·legacions formulades, vam requerir informació suficient sobre la realitat d'aquests fets i de la resta de circumstàncies concurrents en el present supòsit.

L'autenticitat d'aquest document electrònic pot ser comprovada en https://seu.elsindic.com		
Codi de validació: *****	Data de registre: 11/12/2017	Pàgina: 1
C/ Pascual Blasco, 1 03001- ALACANT Tel. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax: 965 93 75 54 www.elsindic.com correu electrònic: consultas_sindic@gva.es		

Als nostres requeriments va contestar la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives amb un escrit de la secretària autonòmica de Servicis Socials i autonomia personal en què confirmava el reconeixement de la condició de persona amb discapacitat i mobilitat reduïda, i informava que, atés que la qüestió plantejada era entre la interessada i la Mancomunitat de la Plana Alta, que és una entitat local dotada d'autonomia, l'assumpte excedia les seues competències.

Per la seua banda, la Mancomunitat de la Plana Alta, a través del seu president, ens remet un escrit en el qual informa que, de la documentació que acompanya -certificat del Decret 58/2017 de contractació d'una treballadora social destinada a l'equip social de base- es desprén la renúncia de la interessada per incompatibilitat amb el lloc de treball.

Vam traslladar totes les actuacions a la promotora de la queixa a fi que, si ho considerava oportú, hi presentara tot el que considerara en defensa dels seus interessos, però no ens consta la presentació de majors al·legacions.

Una vegada arribats a aquest punt, en consideració al contingut de l'escrit inicial de queixa i l'informe remés, passem a resoldre la present queixa sobre la base de les dades que figuren en l'expedient.

En primer lloc volem manifestar la nostra sorpresa per com de minimalista és l'escrit de contestació de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

Sabem àmpliament que aquella no té competències directes en la resolució d'un assumpte específic i concret com és la relació laboral o funcional d'entitats locals i els seus treballadors, però el propi títol de la Conselleria i la seua esfera general de competències requereix la seua participació, si més no, en el coneixement d'una realitat que afecta persones, la qualificació de les quals com a persones amb discapacitat o diversitat funcional i les seues polítiques d'integració sí que li corresponen.

Qualsevol denúncia relativa a l'existència de dificultats en la integració de persones amb diversitat funcional a causa de la negativa o impossibilitat d'adaptació de llocs de treball creiem que ha de ser una qüestió d'interés per a una part específica de l'Administració de la Generalitat Valenciana que assumeix com a nom específic el d'Igualtat i Polítiques Inclusives, i en aquest sentit recomanarem una major presència de la Conselleria en aquests assumptes.

En relació amb la resposta de la Mancomunitat, la contestació de l'Administració té una construcció i factura objectiva i impecable que culmina amb una renúncia voluntària de la interessada a la presa de possessió del lloc de treball, per la qual cosa configura, en principi, una actuació normal per part d'aquesta.

No obstant això, les manifestacions de la promotora de la queixa davant d'aquesta sindicatura, i la constància en el seu propi escrit de renúncia, del fet que se li haja negat la possibilitat d'adaptació del lloc i de les funcions del treball a les seues condicions de diversitat funcional, requereix la nostra atenció.

La Llei 11/1988, de 26 de desembre, del Síndic de Greuges, diu en el seu preàmbul:

L'autenticitat d'aquest document electrònic pot ser comprovada en https://seu.elsindic.com		
Codi de validació: *****	Data de registre: 11/12/2017	Pàgina: 2

«A la Comunitat Valenciana el Defensor del Poble, segons el seu Estatut d'Autonomia i d'acord amb la seua arrelada tradició històrica, rebrà el nom de Síndic de Greuges. I és en l'article 24 on s'assenyala:

“(…)

Queda doncs garantida, amb la institució del Síndic de Greuges i la seua actuació, l'existència d'un **control extern respecte dels actes i resolucions de l'Administració** que es dicten o es promulguen pels diversos òrgans que componen l'Administració Pública de la Generalitat Valenciana i **la voluntat d'aquestes Corts que aquelles actuacions administratives no comporten, en cap cas, la infracció i simple desconeixement d'aquells drets i llibertats i sí un avanç significatiu en la sensibilització de la nostra societat envers aspectes tan fonamentals com la no-discriminació per raons de sexe.**

Representa doncs la present Llei un altre pas fonamental en el desenvolupament estatutari que en aquesta segona legislatura està configurant la Comunitat Valenciana per a completar el seu autogovern amb **vista a la consecució definitiva d'un ordenament jurídic que legitime, empare i defense els drets i llibertats dels valencians».**

I volem recalcar aquesta declaració d'intencions en el sentit de -més enllà del control de la mera legalitat- la voluntat d'una Comunitat expressada a través dels seus representants, en què la nostra **funció percace que l'actuació administrativa impose un avanç en la sensibilització de la nostra societat envers aspectes tan fonamentals com la no-discriminació i, per descomptat, la integració social i laboral en qualsevol cas de diversitat.**

La Constitució Espanyola, en l'article 49, conté el mandat que els poders públics han de millorar la qualitat de vida de les persones en situació de discapacitat, mitjançant l'assoliment de la seua plena integració social, i per tant mitjançant el ple èxit de la igualtat efectiva amb la resta de la ciutadania.

Per això, una conseqüència d'aquesta especial protecció i promoció de la igualtat de les persones en situació de discapacitat, ha sigut la creació d'un important cos legal tendent a garantir la igualtat efectiva en els distints àmbits susceptibles d'actuació dels poders públics.

Entre aquestes, el **Decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, que garanteix el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte, així com l'exercici real i efectiu de drets per part de les persones amb discapacitat en igualtat de condicions respecte de la resta de ciutadans i ciutadanes, a través de la promoció de l'autonomia personal, l'accessibilitat universal, l'accés a l'ocupació, la inclusió en la comunitat i la vida independent, i l'eradicació de tota forma de discriminació, d'acord amb els articles 9.2, 10, 14 i 49 de la Constitució Espanyola i la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i els tractats i acords internacionals ratificats per Espanya.

A l'abric de les normes anteriorment citades i assumint com a propi el principi inspirador del mandat constitucional de defensa i efectivitat real del principi d'igualtat, la Generalitat va dictar **la Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat Valenciana, sobre l'Estatut de les Persones amb Discapacitat**, l'objecte primordial de la qual és la

regulació de l'actuació de les administracions públiques valencianes dirigida a l'atenció i promoció del benestar i la qualitat de vida de les persones amb discapacitat, tot possibilitant la seua habilitació, rehabilitació i integració social a fi de fer efectiu el dret a la igualtat reconegut per la Constitució.

El seu article 25. Mesures de foment per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat, disposa:

«1. **La Generalitat durà a terme una política de foment de l'ocupació tendent a facilitar la inserció laboral de les persones amb discapacitat i la seua permanència en el mercat ordinari de treball**, per a la qual cosa desenvoluparà els diferents instruments d'inserció laboral, ajudes econòmiques i tècniques necessàries perquè les persones amb discapacitat no siguen excloses de l'accés al mercat laboral. La conselleria o organisme de la Generalitat competent en matèria d'ocupació avaluarà de forma permanent les possibilitats d'integració en el mercat laboral de les persones amb discapacitat, i en fomentarà la integració laboral.

2. Per a la integració de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari de treball es **promouran aquells programes dirigits a la contractació de persones amb discapacitat, la possibilitat de constituir-se en treballadors autònoms o la d'integrar-se en empreses d'economia social, la reinserció de treballadors discapacitats i aquells destinats a l'adaptació de llocs de treball.**

3. En les ofertes d'ocupació pública la Generalitat haurà de reservar una quota no inferior al 5% de les places anuals convocades per a ser cobertes per persones amb discapacitat de grau igual o superior al 33%, sempre que superen les proves selectives, en la modalitat que s'establisca per tipus de discapacitat, i que al moment oportú acrediten l'indicat grau de discapacitat i la compatibilitat amb l'exercici de les tasques i funcions corresponents, segons es determine reglamentàriament».

D'altra banda, també podem llegir en el Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre, pel qual es regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat.

Aquesta norma comença dient que La Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats, modifica la disposició addicional dinovena de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, i introdueix en l'oferta d'ocupació pública de cada any la reserva d'una quota no inferior al cinc per cent de les places oferides per a ser cobertes per persones amb discapacitat igual o superior al 33 per cent, de manera que aquest col·lectiu arribe a assolir el dos per cent dels efectius totals de l'Administració de l'Estat, una xifra que encara dista d'aconseguir-se. D'altra banda, cal fer referència al nou marc jurídic derivat de la promulgació i consegüent transposició a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que també té entre els seus destinataris les persones amb discapacitat, i que disposa mesures contra la discriminació i garanteix la igualtat efectiva d'oportunitats.

El seu article 1 indica que les persones amb qualsevol tipus de discapacitat tindran dret a accedir a l'ocupació pública en les condicions regulades en aquest reial decret. A l'efecte d'aquesta norma, s'entén per persona amb discapacitat la definida en l'article 1.2

L'autenticitat d'aquest document electrònic pot ser comprovada en https://seu.elsindic.com		
Codi de validació: *****	Data de registre: 11/12/2017	Pàgina: 4

de la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, és a dir, aquelles a qui haja estat reconegut un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent. Aquest reial decret serà aplicable als procediments d'accés a l'ocupació pública i provisió de llocs de treball del personal a qui es refereix l'article 1.1 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

L'accés de les persones amb discapacitat a l'ocupació pública a què es refereix aquest reial decret s'inspirarà en els principis d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació, accessibilitat universal i compensació de desavantatges.

El seu article 6 -Reserva de places en les convocatòries de personal temporal- ordena que, en les convocatòries per a la cobertura de places per personal temporal que incloguen fase d'oposició i en aquelles en què es convoquen 20 places o més en un mateix àmbit de participació caldrà reservar una quota no inferior al cinc per cent de les places en aquests àmbits per a ser cobertes entre persones amb discapacitat el grau de minusvalidesa de les quals siga igual o superior al 33 per cent. Les places de la quota reservada que queden vacants s'acumularan a les lliures. Les adaptacions de mitjans que es realitzen en cap cas hauran de perjudicar la necessària urgència i celeritat que ha de regir aquests processos.

Com veiem, aquesta obligació s'estén a les convocatòries de selecció de personal temporal, si bé amb una sèrie de condicions i limitacions que tenen com a objectiu adaptar-se a les peculiaritats d'aquestes convocatòries i al seu caràcter d'extraordinària i urgent necessitat, i amb la limitació de la seua exigència només quan la convocatòria abaste 20 places o més.

Així doncs, l'actual sistema legal d'integració laboral a la funció pública per a les persones amb diversitat funcional passa necessàriament pel sistema de reserves legals de places dedicades, o per la seua participació en els torns lliures.

Res, doncs, podem objectar legalment, com ja hem dit, a l'Administració en l'actuació que analitzem, perquè cap obligació tenia de fer cap reserva.

Ara bé, atés que la persona amb diversitat funcional participava en el procés lliure, és a dir, que no es tractava de places reservades a persones amb diversitat, i atés que havia obtingut, ja siga per torn de borsa, ja siga per posició en les respectives proves, el dret a l'accés al lloc de treball, i tenint en compte que s'ha d'acreditar la seua compatibilitat amb el lloc i les funcions que correspon exercir, la seua exclusió només pot estar causada per una raonada falta d'aptituds o la impossibilitat d'adoptar les mesures necessàries per a adaptar el lloc de treball i les funcions a les circumstàncies de la diversitat.

El que volem dir és que, en el present supòsit, la promotora de la queixa participa de forma lliure en una borsa de treball que no compta amb quota per a la inclusió de persones amb diversitat funcional, i que, en lliure concurrència amb la resta de persones interessades, ha ocupat un lloc determinat en la borsa de treball. Una vegada que arriba el moment de la seua proposta de nomenament, i exposades per la seua banda les circumstàncies personals de diversitat que requereixen, per a l'adequat compliment de la seua funció, una sèrie d'adaptacions en el lloc de treball o la funció que cal realitzar,

l'ordenament jurídic vigent i els principis que inspiren les actuals normes de transparència i bon govern, i els dictats d'una absolutament necessària responsabilitat social de l'Administració, imposen una doble obligació.

D'una banda, l'obligació legal de documentar suficientment, en garantia de tots els interessos posats en joc, i sobretot la responsabilitat de transparència, la impossibilitat d'implementar les adaptacions necessàries, els ajustos raonables que servien per a garantir la integració sociolaboral de la persona en condicions de discapacitat, perquè aquestes mesures excedeixen el que és raonable i comporten una càrrega excessiva.

La segona obligació, d'ordre social, en estar conjugant verbs i conceptes jurídics indeterminats en relació amb el dret a la integració de persones afectades per una diversitat funcional que conformen un col·lectiu social desfavorit i amb greus necessitats d'integració, és l'adequada valoració del que resulta raonable en cada supòsit i circumstància, d'una manera tal que informe una decisió objectivament i socialment responsable.

És la Directiva 2000/78/CE, aprovada pel Consell de la Unió Europea, la que, a banda de recollir el dret de tots els ciutadans a obtenir un tracte absent de discriminació, introdueix el concepte “d'ajust raonable” per a restablir la igualtat.

El principi jurídic d'igualtat de tracte consisteix a tractar de manera idèntica una persona amb relació a una altra quan es troben en una situació idèntica i tractar-la de manera diferent quan es troben en una situació diferent. A partir de la Directiva 2000/78/CE del Consell de la Unió Europea, la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball no es concep sense l'existència d'ajustos raonables.

En el present supòsit s'esdevé el fet que és l'escrit de renúncia que la promotora de la queixa ha presentat a l'administració actuant el que expressament està denunciant que l'Administració s'ha negat a adaptar el lloc i les funcions de treball davant de la situació de diversitat exposada per la interessada.

Aquesta denúncia expressa justificada per la interessada és acceptada per l'Administració, sorprenentment sense cap comentari respecte d'això, de manera que sembla admetre també la negativa a les adaptacions suggerides per la promotora de la queixa.

Res sabem, ja que cap de les parts ha dit res respecte d'aquesta qüestió, sobre quines van ser les demandes o necessitats d'adaptabilitat, per la qual cosa el nostre pronunciament ha de resultar per força genèric, però entenem que en l'actuació administrativa analitzada s'ha sigut excessivament lax en el compliment de les obligacions legals i socials que corresponen a l'Administració en relació amb els drets d'integració laboral de la promotora de la queixa.

Davant de la falta de recurs de reposició per part de la interessada, presumim que es tracta d'un acte administratiu ferm i consentit, que, no obstant això, sembla que permet a la promotora de la queixa mantindre la seua posició en la borsa de treball, per la qual cosa esperem que la recomanació present pugui servir per a futures actuacions semblants.

En virtut de tot el que antecedeix i de conformitat amb el que disposa l'art. 29.1 de la Llei 11/1988, de 26 de desembre, reguladora d'aquesta institució, **RECOMANEM** a la **MANCOMUNITAT DE LA PLANA ALTA** que, en situacions com l'analitzada, s'extremen al màxim els deures legals que deriven de la nostra legislació d'igualtat, integració social i transparència, i si escau que es justifique de forma adequada en l'expedient la impossibilitat contrastada d'adoptar les mesures d'ajustos raonables que permetrien garantir la integració sociolaboral de la persona en condicions de diversitat funcional, perquè aquestes mesures excedirien el que és raonable en resultar una càrrega excessiva per a l'organització.

RECOMANEM a la **CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES** una major presència en aquests assumptes, ja que qualsevol denúncia relativa a l'existència de dificultats en la integració de persones amb diversitat funcional creiem que ha de ser una qüestió d'interés per a una part específica de l'Administració de la Generalitat Valenciana que assumeix com a nom específic el d'Igualtat i Polítiques Inclusives.

De conformitat amb el que preveu l'art. 29 de la Llei de la Generalitat Valenciana 11/1988, de 26 de desembre, reguladora d'aquesta institució, li agraiem que ens remeta, en el termini d'un mes, el preceptiu informe en què ens manifeste si accepta la recomanació que li fem o, si s'escau, les raons que consideres per a no acceptar-la.

Perquè en prenga coneixement, li fem saber, igualment, que a partir de la setmana següent a la data en què s'ha dictat la present resolució, aquesta s'inserirà en la pàgina web de la institució.

Atentament,

José Cholbi Diego
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana

L'autenticitat d'aquest document electrònic pot ser comprovada en https://seu.elsindic.com		
Codi de validació: *****	Data de registre: 11/12/2017	Pàgina: 7