



RECOMENDACIÓN 6/2006, DE 2 DE MARZO, AL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN, PARA QUE ASEGURE LA PLENA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE DE LA CAPV.

Antecedentes

1. Quejas recibidas.

En los últimos meses, varios funcionarios docentes han solicitado la mediación de esta institución, para tratar de lograr que la Administración educativa se comprometa, de una manera decidida, con la causa de favorecer la plena integración laboral de los docentes afectados por alguna discapacidad.

Algunos de ellos son docentes que se han incorporado al sistema gracias a medidas positivas como la relativa al establecimiento de una cuota de reserva para personas con discapacidad. Otros, en cambio, son funcionarios que se enfrentan a situaciones de discapacidad sobrevenida, ocurridas tras su ingreso en la función pública docente.

La mayoría de los funcionarios docentes que han promovido estas quejas están afectados por discapacidades motoras. En nuestra opinión, el que sean este tipo de afectados los más sensibles a procurar una reacción de la Administración educativa ante su situación se explica por las condiciones de accesibilidad de los centros educativos de la CAPV. No obstante, también se han dirigido a nosotros otros funcionarios afectados por otro tipo de discapacidades que igualmente interesan el impulso de una auténtica igualdad de oportunidades en el desarrollo de su labor profesional como docentes.

Las quejas planteadas por estos docentes nos han decidido a desarrollar una actuación ante el Departamento de Educación, Universidades e Investigación con la referencia nº 1086/2004/20, de cuyas conclusiones queremos dar cuenta con la emisión de la presente recomendación.

2. Condiciones de accesibilidad de los edificios destinados a uso educativo en la CAPV.



- 2.1. En julio de 2003, esta institución hizo público un informe titulado *Accesibilidad de edificios de uso público en la CAPV*. Ya entonces, tuvimos ocasión de destacar que la situación más deficiente en cuanto a la garantía de la accesibilidad se daba en los edificios destinados a uso educativo. Se recomendó, por ello, que se otorgase la máxima prioridad a la consecución de la accesibilidad de los edificios que acogen instalaciones docentes (recomendaciones quinta y séptima). Una recomendación en igual sentido –relativa a la eliminación de barreras arquitectónicas– fue incluida también en el informe presentado, en junio de 2001, con el título *Respuesta a las necesidades educativas especiales en la CAPV*.

- 2.2. En nuestra habitual labor de seguimiento de informes extraordinarios, son ya varios los años en los que venimos expresando nuestros reparos en torno al nivel de compromiso de la Administración educativa a este respecto de promover la accesibilidad de los centros educativos de la CAPV (Como ejemplo de ello, nos remitimos a lo expresado en el informe anual al Parlamento Vasco de 2004. Apdo. 1.1.10).

Recientemente, en un encuentro mantenido con responsables del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, hemos podido conocer los compromisos financieros proyectados para el presente año 2006, los cuales van a permitir la eliminación de barreras y otros obstáculos en 24 nuevos centros educativos, aun cuando estos responsables han querido llamar la atención sobre el hecho de que también se aprovechan otras obras mayores para conseguir la accesibilidad de los centros.

Por otra parte, nos han indicado que se está avanzando, mediante el trabajo de recogida de datos, por parte de los técnicos territoriales, en la elaboración de unas fichas de accesibilidad para cada centro y edificio, lo cual servirá, una vez finalizado, para obtener un mapa completo o una descripción de cuál es el estado de la situación, si bien insisten también en las dificultades para poder terminar esa tarea en un plazo corto.

De esta manera, los responsables educativos se reafirman en que se mantiene el objetivo de lograr la accesibilidad del 100 % de los centros, pero lo cierto es que todavía no existe una labor de



programación, a partir de una constatación efectiva de la realidad de los centros educativos, que permita aventurar un plazo cierto y real para la consecución de este objetivo de asegurar una accesibilidad universal.

3. Empleo de personas con discapacidad en el sector de la función pública de la CAPV.

3.1. Esta institución ha desarrollado también distintas iniciativas relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad. Como muestra de ello citaremos la recomendación general incorporada al Informe anual de 2002 con el título “La cuota de reserva como medida de promoción de acceso de las personas con discapacidad al empleo público” y el informe extraordinario, publicado en mayo de 2003, *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*.

Es cierto que estas iniciativas han tenido una vocación general y que, por ello, no han estado dirigidas, de una manera específica, al sector de la función pública docente de la CAPV. Sin embargo, una vez más, nuestra habitual labor de seguimiento nos ha permitido constatar un escaso interés de la Administración educativa de la CAPV para con esta labor promocional de la integración laboral de las personas con discapacidad. Al menos, esta es la impresión a la que nos han llevado las respuestas dadas a sucesivos requerimientos de información, tal y como explicaremos seguidamente.

3.2. En efecto, la primera ocasión en la que pudimos apreciar esta realidad fue con motivo de la tramitación de un expediente de oficio (referencia 44/2003/200) de cuyas conclusiones dimos oportuna cuenta en el pasado informe anual de 2004 (apdo. 1.1.13).

Planteamos entonces (en aquellas conclusiones) la conveniencia de establecer un sistema de seguimiento y tratamiento de datos relativos a empleados con discapacidad que permitiera conocer el grado real de cumplimiento de las iniciativas propuestas para favorecer la plena integración laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, también en fechas de recientes, la respuesta dada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, con



ocasión del seguimiento del informe extraordinario relativo a la respuesta a las necesidades educativas especiales de la CAPV, nos permite afirmar que, además de no haberse producido ningún avance con respecto a alguna de las sugerencias anteriormente planteadas (hacer extensiva la cuota de reserva también al ámbito de las sustituciones docentes, etc.), en realidad la Administración educativa no parece mostrarse especialmente proclive a adoptar nuevas medidas que puedan favorecer el tratamiento del colectivo de docentes con discapacidad.

- 3.3. De hecho, la actuación desarrollada con motivo de las quejas a las que hemos hecho expresa alusión en el antecedente primero, mediante la que hemos tratado de plantear la conveniencia de asumir y reforzar las medidas positivas que permitan remover algunos de los obstáculos a los que se enfrentan los docentes con discapacidad, al menos mientras no se alcance un entorno educativo plenamente accesible, se ha topado con una actitud muy poco receptiva a las propuestas sugeridas, razón por la cual nos vemos obligados a emitir la presente recomendación.

Consideraciones

1. Accesibilidad universal.

Los cambios que han tenido lugar en la manera de entender y abordar el fenómeno de la discapacidad hacen que, en la actualidad, el objetivo último de lograr una auténtica igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad solo pueda asegurarse con la asunción plena del principio de accesibilidad universal, entendida ésta como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos, así como los objetos e instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables, y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y de comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Se entiende que sólo de este modo se puede propiciar la participación más activa de estas personas en la comunidad.

La exposición de motivos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, resulta sumamente ilustrativa en cuanto a estos nuevos



enfoques y estrategias que deben servir de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad. En igual sentido se pronuncia la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la promoción de la accesibilidad, dictada con anterioridad en el ámbito de esta Comunidad.

Es obligado reconocer que la Administración educativa no ignora estas exigencias de accesibilidad, sobre todo en lo que respecta a la eliminación de barreras arquitectónicas en los edificios destinados a uso educativo. No obstante, como hemos avanzado en el punto dos del antecedente segundo consideramos necesario que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a partir de una constatación efectiva de la realidad de los centros educativos, acometa una labor de programación que permita dar un decidido impulso a la consecución de este objetivo de asegurar una accesibilidad universal.

2. Integración laboral de las personas con discapacidad

Este nuevo modo de entender el fenómeno de la discapacidad que hemos mencionado en el considerando anterior no supone una renuncia a las estrategias anteriormente consolidadas como medidas positivas orientadas a remover los obstáculos que dificultan la plena integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, también en materia de empleo público.

Al contrario, estas estrategias mantienen toda su vigencia como acciones de lucha contra la discriminación, y explican y dan sentido a iniciativas tales como la del Plan para la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario de la CAPV (2004-2006), que ha sido promovido a instancia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, como respuesta, entre otras, a la exigencia social de regular y promover el empleo público entre los diversos colectivos de personas con discapacidad.

En efecto, el objeto de este plan es el de establecer un marco que permita a la Administración pública vasca –también a la administración educativa– diseñar y definir, en el ejercicio de sus competencias, políticas activas para la integración de personas con discapacidad.

Entre las diferentes acciones que expresamente incorpora este plan, en el apartado correspondiente a administraciones públicas, se incluyen varias de las ya señaladas por esta institución con motivo de la recomendación general



formulada en el informe ordinario correspondiente al año 2002, relativa a la necesidad de garantizar, en el ámbito de la CAPV, el acceso a los empleos públicos de personas con discapacidad, el cumplimiento de las cuotas de reserva, el establecimiento de adecuaciones para la realización de pruebas selectivas, etc.

Se trata de acciones a las que difícilmente se puede sustraer la Administración educativa de la CAPV, en la medida en que se han traducido en exigencias de rango legal, aun cuando, en la mayoría de ocasiones, la Administración se limita a una mera observancia formal de esas exigencias, sin apurar todas las posibilidades que estas medidas positivas permiten para favorecer la máxima integración de las personas con discapacidad, como es el caso, por ejemplo, como ya hemos comentado líneas atrás, de la aplicación de un porcentaje de reserva, también cuando se trata de acceso a empleos de carácter temporal.

Pero este celo por procurar una auténtica igualdad de oportunidades conforme a este nuevo modo de entender el fenómeno de la discapacidad ha llevado a este plan a incorporar también otro tipo de acciones, como son las relativas a:

- marcar criterios y establecer medidas formativas y de accesibilidad que favorezcan el desarrollo y promoción profesional de las personas con discapacidad dentro de la Administración pública, y
- garantizar la aplicación por parte de las administraciones públicas de la legislación de prevención de riesgos laborales para aquellas personas que devienen en una incapacidad parcial o total, de manera que se proceda a adecuar sus puestos de trabajo.

3. Medidas o acciones que, habiendo sido objeto de queja, han merecido la consideración de esta institución

A nuestro modo de ver, la intervención solicitada por los docentes con discapacidad que han promovido sus quejas ante esta institución se enmarca precisamente en esta línea de nuevas acciones positivas orientadas a procurar medidas de accesibilidad que permitan un desarrollo y promoción de su trayectoria profesional como docentes, perspectiva desde la que, a nuestro juicio, se debe valorar la procedencia o no de algunas de las propuestas planteadas por ellos.



3.1. Demanda de un tratamiento preferente en procesos de movilidad como son los concursos de traslados.

La lectura de diferentes disposiciones normativas relativas a provisión de puestos de trabajo, tanto de ámbito estatal como autonómico, permiten sostener, al menos en opinión de esta institución, que las administraciones públicas han optado por establecer, como medida o acción positiva, la posterior adaptación del puesto o puestos de trabajo solicitados, en un claro ánimo de favorecer las condiciones de accesibilidad de los empleos públicos, sin limitarse a facilitar una mera movilidad como tal de los empleados con discapacidad. Así, en el ámbito de la CAPV, cabe citar el artículo 36.4 del reglamento de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario de las Administraciones públicas vascas (Decreto 190/2004, de 13 de octubre)

Por ello, en la actuación iniciada con motivo de las quejas de estos docentes con discapacidad, esta institución no ha tenido inconveniente en entender razonable la oposición mostrada por la Administración educativa para entrar a considerar esta propuesta de procurar un trato preferente de los mismos en los concursos de traslados, aun cuando ésta se haya limitado a mostrar una mera oposición formal. En este sentido, ha señalado la falta de una cobertura jurídica suficiente para un tratamiento semejante conforme a las disposiciones normativas en vigor con respecto a la regulación de los concursos de traslados, pero no ha realizado ninguna valoración en cuanto a la procedencia o no de la propuesta de estos docentes, desde la óptica de tratar de asegurar una auténtica igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad.

3.2. Concesión de comisiones de servicio:

Desechada, por tanto, la posibilidad de reconocer un tratamiento preferente a los docentes con discapacidad en procesos de movilidad como son los concursos de traslados, no es difícil imaginar, sin embargo, situaciones en las que estos docentes pueden verse afectados negativamente por la incidencia de barreras arquitectónicas u otros obstáculos, sobre todo en momentos como el actual, donde queda mucho por alcanzar unas condiciones de accesibilidad universal.



Quizás por ello, las propias administraciones no han descartado habilitar otros cauces de posible movilidad como son las convocatorias de comisiones de servicio. De hecho, en el ámbito de la función pública docente, el Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre, por el que se regulan los concursos de traslado de ámbito nacional para la provisión de plazas correspondientes a los cuerpos docentes, ha previsto expresamente, en su disposición adicional primera, que las administraciones educativas pueden adscribir de forma temporal, incluso de oficio, en comisión de servicios, a tareas propias de su cuerpo, en plazas distintas del destino que se ocupa, a aquellos funcionarios afectados por una notoria merma de facultades físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que tal disminución de sus capacidades no sea susceptible de fundamentar una declaración de incapacidad permanente.

En la CAPV son conocidas las resoluciones anuales por las que se regulan las comisiones de servicio de funcionarios docentes para desempeñar sus funciones en plazas o centros distintos, las cuales contemplan, como motivo personal especial que ampara la concesión de estas comisiones, el relativo a cuestiones de salud, entre las que se tramitan las solicitudes planteadas por docentes afectados por alguna discapacidad.

Precisamente la intervención que hemos llevado a cabo con ocasión del expediente nº 1086/2004/20 se ha centrado en esta línea de actuación relativa a las comisiones de servicio. A este respecto, esta institución ha querido llamar la atención sobre algunas dificultades que, de hecho, se pueden llegar a plantear como consecuencia del modo en el que se vienen tramitando estas comisiones de servicio.

3.2.1. En estos momentos, como hemos dicho, la concesión de comisiones de servicio a docentes afectados por alguna discapacidad, tiene lugar en el marco de la convocatoria general anual de comisiones de servicio, en cuya resolución únicamente se entra a señalar la concesión o no de la comisión solicitada. Con posterioridad, es necesario que los docentes a los que se ha concedido tal comisión, tomen parte en los procesos de colocación de principio de curso, en los que, siguiendo un orden de prelación que les coloca por detrás de otros funcionarios en los que concurren otras situaciones (mal



adscritos, suprimidos,...), deben elegir cualquiera de los destinos que en esos momentos permanezca vacante.

- 3.2.2. Ahora bien, es conveniente reparar en que, para que estas medidas positivas, como la de las comisiones de servicio, alcancen toda su efectividad, es preciso que lleven aparejada una suerte de reserva de vacantes u otra medida que permita la adscripción temporal de los funcionarios interesados en puestos de trabajo ubicados en centros accesibles. En otro caso, si no se habilita ninguna medida complementaria, bien puede ocurrir, que pese a ser reconocida una comisión de servicios por motivos de salud, no se garantice la normal prestación de las tareas docentes, porque al mismo tiempo no se asegura una adscripción en un puesto de trabajo ubicado en un entorno accesible.

Como muestra de ello, consideramos oportuno traer a colación, a modo de ejemplo comparado, la medida que ya ha sido incorporada en la ordenación estatal que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (RD 2271/2004, de 3 de diciembre) que, al referirse a la adjudicación de puestos de trabajo, permite que las personas con discapacidad puedan solicitar la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, de modo que se pueda posibilitar el acceso al puesto de la persona discapacitada (artículo 9).

- 3.2.3. Sin embargo, pese a los repetidos intentos de esta institución de llamar la atención sobre las disfunciones que se pueden llegar a producir de no adoptarse ninguna cautela con respecto al actual sistema de gestión de estas comisiones, la administración educativa ha rechazado considerar la posibilidad de una medida complementaria en el sentido apuntado, escudándose, a nuestro modo de ver, de manera equivocada, en el argumento formal de que el marco legal al que se debe, según los mandatos constitucionales de los artículos 9 y 103 de la Carta Magna, le impiden otorgar un



trato singular excepcional a los docentes con discapacidad a los que se concede una comisión de servicios.

* * *

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en el art. 11 b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución, se elevó la siguiente

RECOMENDACIÓN 6/2006, de 2 de marzo, al Departamento de Educación, Universidades e Investigación

Que asuma plenamente el compromiso de tratar de asegurar la plena integración de las personas con discapacidad en la función pública de la CAPV

- promoviendo las condiciones de accesibilidad universal de los centros educativos
- aplicando acciones positivas orientadas a procurar una auténtica igualdad de oportunidades en el acceso y en las condiciones de empleo de los docentes al servicio de la Administración educativa de la CAPV y
- asegurando la efectividad de tales acciones positivas; en particular, mediante la puesta en práctica de medidas complementarias que garanticen que las comisiones de servicios concedidas por motivos de discapacidad lo sean en destinos accesibles que permitan la plena integración laboral de los docentes interesados.