



Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo

por Vanessa Cordero Gordillo

Uno de los ámbitos en los que la discriminación de las personas con discapacidad se manifiesta de una manera más intensa es, sin duda alguna, el trabajo. No en vano, sus tasas de actividad y empleo son mucho más reducidas que las de la población sin discapacidad, lo cual es debido, en muchas ocasiones, a las barreras físicas, actitudinales o de otro tipo a las que se enfrentan en el mercado de trabajo; en definitiva, a la discriminación que sufren en este ámbito. De ahí que, tanto en la normativa internacional como en el Derecho de la UE o en numerosos ordenamientos jurídicos internos, se hayan adoptado normas con el objetivo de combatir la discriminación contra este colectivo. Como característica particular de esta regulación cabe destacar que, más allá de los conceptos más clásicos de discriminación directa o indirecta, se contempla la obligación de efectuar ajustes razonables, los cuales se revelan como un instrumento clave para lograr que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás, entre ellos, el derecho al trabajo.

De este modo, la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006 entiende por ajustes razonables “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” (art. 2). Ello se concreta en el art. 27, relativo al trabajo y al empleo, el cual establece la obligación de los Estados parte de “velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (art. 27.1.i).

Por su parte, en el marco del Derecho comunitario, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, también regula la obligación empresarial de efectuar ajustes razonables en los siguientes términos: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades” (art. 5).

Precisamente la transposición de la Directiva reseñada fue lo que propició la incorporación del concepto de ajustes razonables en el ordenamiento jurídico español. En este sentido, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, fue la encargada transponer la norma comunitaria, modificando a tales efectos la ya derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, la cual incluyó, a partir de entonces, el deber de realizar ajustes razonables en su articulado (en concreto, en su art. 37bis).

Actualmente, la regulación de esta figura se halla en 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, la cual contiene una definición general de ajustes razonables en su art. 2.m) y otra específica para el ámbito laboral en su art. 40.2. Este último precepto, en línea con los anteriores, señala que “los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”.

De esta regulación cabe extraer algunas características de esta obligación empresarial: en primer lugar, su carácter específico, dado que la medida a adoptar será diferente en función de las características y necesidades concretas de la persona con discapacidad a la que se dirija, lo cual, por la misma razón, determinará que las medidas de ajuste puedan ser muy variadas. En segundo lugar, el abanico de personas que podrían beneficiarse de un ajuste es muy amplio, sin que se exija que exista un vínculo contractual con la empresa obligada, como podría ocurrir con las personas candidatas a un empleo. Y, en tercer lugar, la realización del ajuste está condicionada a que no constituya una carga excesiva o desproporcionada para la empresa, una cuestión que deberá determinarse en cada caso concreto, sin perjuicio de que la norma indique algunos factores que deben tenerse en consideración, tales como, las ayudas y subvenciones públicas a las que pueda acceder la empresa o los costes que implique la medida.

Junto a ello, debe tenerse en consideración que el incumplimiento de la obligación de efectuar ajustes razonables por parte de la empresa, salvo que pueda acreditar la existencia de una carga excesiva, constituiría una discriminación por razón de discapacidad. Esta consecuencia no se desprende del texto de la Directiva 2000/78/CE, pero sí de la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, cuyo art. 2 afirma que la discriminación por motivos de discapacidad “incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”. En sentido similar, por lo que respecta a la legislación española, el art. 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013 señala que el incumplimiento de esta obligación vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y, de manera más clara, la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que se considera una discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad (art. 6.1.a).

Pese a esta regulación, la normativa plantea algunas dudas respecto al contenido y alcance de este deber empresarial, fundamentalmente, en cuanto a qué tipo de medidas podrían constituir un ajuste razonable. A tales efectos, la Directiva 2000/78/CE proporciona una serie de ejemplos en su

Considerando 20, mencionando la adaptación de “las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”.

No obstante, están siendo los tribunales y, particularmente el TJUE, quienes están contribuyendo en mayor medida a clarificar qué tipo de medidas podrían constituir un ajuste razonable.

En este sentido, puede citarse la STJUE de 11 de abril de 2013 (Asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11 HK Danmark, en representación de Jette Ring y Lone Skoube Werge), en la que, entre otras cuestiones, se pronunció acerca de si una reducción de la jornada de trabajo podía ser considerada un ajuste razonable a efectos del art. 5 de la Directiva 2000/78/CE. La respuesta del TJUE fue positiva argumentando que tanto de la Directiva como de la Convención de la ONU se desprende que las medidas de ajuste no sólo pueden ser físicas sino también organizativas o de tipo educativo, a lo que cabe añadir que el listado del Considerando 20 no es exhaustivo, por lo que cabría incluir medidas que, pese a no estar previstas expresamente, permitan eliminar las barreras que puedan dificultar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás, como podría ser la reducción del tiempo de trabajo. En todo caso, corresponderá al juez nacional valorar si dicha medida constituye o no una carga excesiva para la empleadora.

También existe una referencia a esta cuestión en la STJUE de 15 de julio de 2021 (Asunto C-795/19, Tartu Vangla) en la que concluye que, para determinar si una persona cumple los umbrales mínimos de percepción acústica exigidos a los funcionarios de prisiones para poder ser mantenidos en sus funciones, la comprobación debe efectuarse tras realizar ajustes razonables, de conformidad con el art. 5 de la Directiva 2000/78/CE, mencionando como ejemplos, la utilización de un aparato auditivo, dispensarle de realizar ciertas tareas o incluso ser destinado a otro puesto de trabajo para el que no sea necesario cumplir dichos requisitos, siempre que la medida en cuestión no entrañe una carga excesiva.

De particular interés es la reciente STJUE de 10 de febrero de 2022 (Asunto C-485/20, HR Rail), la cual aborda la recolocación en otro puesto de trabajo compatible como medida de ajuste. En concreto, el trabajador había sido contratado por la empresa HR Rail como trabajador de mantenimiento especializado en vías férreas, iniciando un periodo de prácticas en Infrabel, empresa administradora de las infraestructuras ferroviarias en Bélgica. Unos meses después le fue diagnosticada una patología cardíaca que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo que es incompatible con exposiciones repetidas a campos electromagnéticos, como los emitidos por las vías férreas. Como consecuencia de ello, el Centro Regional de Medicina de la Administración de Bélgica declaró al trabajador no apto para ejercer las funciones para las que había sido contratado, pero precisando que podría ser empleado en otro puesto que implicara actividad moderada, ausencia de exposición a campos electromagnéticos y vibraciones y prohibición de trabajos en altitud. Esta decisión fue recurrida por el trabajador. Entretanto fue destinado a un puesto de operario de almacén en la misma empresa y se le informó sobre su derecho a un acompañamiento personalizado para la búsqueda de un nuevo empleo. Finalmente, una vez que la decisión recurrida fue confirmada, HR Rail procedió a su despido. Se da la circunstancia de que, a diferencia de los agentes nombrados con carácter definitivo, los trabajadores en prácticas a quienes se les reconoce una discapacidad no tienen derecho a un cambio de puesto dentro de la empresa cuando ya no están capacitados para desempeñar sus funciones.

El órgano judicial que conoce de la reclamación contra el despido del trabajador plantea una cuestión prejudicial al TJUE en la que pregunta si la asignación a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa puede constituir un ajuste razonable, en el sentido del art. 5 de la Directiva

2000/78/CE, cuando el trabajador, debido a su discapacidad, ya no está capacitado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo.

Para resolver esta cuestión, en primer lugar, el TJUE debe dilucidar si la Directiva 2000/78/CE resulta aplicable a un trabajador en periodo de prácticas tras su contratación por la empresa, a lo que da una respuesta afirmativa, habida cuenta de la amplitud con la que está formulado el ámbito de aplicación de esta norma en su art. 3. Además, de conformidad con su propia jurisprudencia, el término “trabajador” engloba a las personas que desarrollan una actividad en prácticas o periodos de aprendizaje para una profesión. En cambio, la condición de persona con discapacidad del trabajador no resulta controvertida.

En segundo lugar, el núcleo de la sentencia está constituido por la interpretación del concepto de ajustes razonables a efectos de la Directiva 2000/78/CE, lo cual debe realizarse, según el TJUE, de conformidad con la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Así, partiendo de lo que ya señaló en la Sentencia HK Danmark, de ambas normas se desprende un concepto amplio de ajustes razonables, de tal manera que el listado de posibles medidas del Considerando 20 de la Directiva debe considerarse meramente ejemplificativo. Con estas premisas, en línea con lo señalado por el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, debe entenderse que, con carácter prioritario, deben realizarse ajustes en el puesto de trabajo que ocupaba anteriormente la persona con discapacidad frente a otras medidas que permitan adaptar el entorno de trabajo para que pueda participar de manera plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás. Y estas medidas pueden incluir aquellas dirigidas a que la persona con discapacidad pueda conservar su empleo, como la asignación de otro puesto de trabajo.

En todo caso, los ajustes razonables no pueden implicar una carga excesiva para la empresa, cuestión que corresponderá determinar al órgano jurisdiccional nacional. No obstante, el TJUE proporciona algunas pautas a este respecto. En concreto, resalta el dato de que, cuando el trabajador fue declarado no apto, fue destinado a un puesto de trabajo de operario de almacén en la misma empresa. Asimismo, precisa que solo podrá destinarse a la persona con discapacidad a otro puesto de trabajo cuando exista al menos un puesto vacante que pueda ocupar.

En definitiva, de esta sentencia cabe extraer unas interesantes conclusiones en la interpretación del concepto de ajustes razonables. La primera, la amplitud del ámbito de aplicación de la obligación empresarial de efectuar ajustes razonables; la sentencia se refiere a las personas contratadas en prácticas, pero, como se indicó anteriormente, ni siquiera sería necesario que existiera un vínculo contractual entre las partes para que surgiera la obligación. La segunda, que el cambio de puesto de trabajo a otro adecuado a la capacidad del trabajador o trabajadora dentro de la misma empresa puede constituir una medida de ajuste razonable, siempre que no suponga una carga excesiva, debiendo entender, en particular, que si existe un puesto vacante para el que la persona en cuestión esté capacitada no cabría interpretar que la medida implica una carga desproporcionada. Ello tiene importantes implicaciones en el despido por falta de aptitud de un trabajador o trabajadora debido a su discapacidad, de modo que, para poder proceder a la extinción, la empresa deberá acreditar que ha agotado las posibilidades de recolocar a la persona con discapacidad en otro puesto de trabajo compatible; de lo contrario, incurriría en una discriminación por este motivo.

Vanessa Cordero Gordillo
Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia