

INFORME

"Al contratar a una persona con discapacidad, ¿es legal que la empresa le solicite el Dictamen Técnico Facultativo que forma parte de su certificado de discapacidad?"

Palabras clave: Discapacidad; Dictamen Técnico Facultativo; Protección datos de salud.

A pesar de lo que marca la ley, a la hora de acreditar la condición de persona con discapacidad en el momento de acceder a un nuevo puesto de trabajo, las empresas suelen solicitar al trabajador o trabajadora con discapacidad el Dictamen Técnico Facultativo, además de la Resolución y el certificado de discapacidad correspondiente.

Sin embargo, por la tipología de datos que recoge, debería cuestionarse la necesidad y la idoneidad de solicitar este Dictamen, puesto que: por una parte, supone acceder a más datos sobre la salud de la persona de los necesarios para demostrar su discapacidad y este acceso puede conllevar a situaciones de discriminación. Por otra, no es un informe útil a la hora de valorar la compatibilidad de las capacidades de la persona trabajadora con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido contratada ni para valorar la necesidad o no de adaptación de ese puesto de trabajo.

En el presente Informe, una vez repasados los aspectos y la información que se recogen en el Dictamen Técnico Facultativo, se abordan los documentos que la legislación reconoce para la acreditación de la condición de persona con discapacidad, así como los certificados específicos que se encuentran disponibles para las empresas a la hora de valorar las capacidades de la persona en un puesto de trabajo determinado o la necesidad de adaptación del mismo. Asimismo, también se abordan las implicaciones sobre la protección de datos de carácter personal que supone la solicitud de este Dictamen.

La conclusión principal del presente Informe es que, en ningún caso y en ningún momento, es necesario ni ajustado a ley que las empresas ni los servicios de empleo de las administraciones públicas soliciten el Dictamen Técnico Facultativo al trabajador o trabajadora para acreditar su condición de persona con discapacidad o para valorar sus capacidades. Entre otras cuestiones, para evitar situaciones de discriminación que se puedan derivar del manejo de datos de carácter personal relativos a la salud de la persona por profesionales que no sean médicos o sanitarios sujetos al deber de secreto profesional.



1. INTRODUCCIÓN

Normalmente, cuando un trabajador o trabajadora con discapacidad accede a un nuevo puesto de trabajo, la empresa ordinaria correspondiente o el Centro Especial de Empleo (en adelante, CEE) le solicita que aporte la resolución, el certificado y el Dictamen Técnico Facultativo (en adelante, DTF) con el fin de acreditar su condición de persona con discapacidad. En muchas ocasiones, esta solicitud deriva, a su vez, de la documentación que desde las oficinas del Servicio de Empleo autonómico correspondiente se exige a las empresas para llevar a cabo el trámite de las bonificaciones y deducciones existentes para la contratación de este colectivo. Por tanto, bien por iniciativa propia o como respuesta a la exigencia del Servicio de Empleo autonómico, se le solicita a la persona que presente todos los documentos que recibe al comunicársele la discapacidad reconocida.

En el caso de los dos primeros documentos, el Real Decreto 1414/2006¹, de 1 de Diciembre, establece los que la persona debe utilizar para acreditar su condición de persona con discapacidad. Sin embargo, en el caso del último documento, el DTF, la normativa no establece que se deba aportar para este fin, sino que se trata de un documento de interés únicamente para la persona, puesto que a través de él se le informa de las circunstancias médicas, psicológicas y sociales que han sido tenidas en cuenta para calificar su grado de discapacidad. Precisamente, por la información que recoge, principalmente datos de salud, es dudosa su utilidad a la hora de valorar la compatibilidad de las capacidades de la persona trabajadora con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido o va a ser contratada. Por una parte, porque las personas cuya discapacidad comparte una misma condición de salud no son un grupo homogéneo; por otra, porque en muchas ocasiones el personal que realiza los procesos de selección no tiene suficientes conocimientos médicos, psicológicos y sociales para valorar las capacidades y habilidades para las que la persona con discapacidad necesita apoyos y, finalmente, porque existe la posibilidad de solicitar otro tipo de informe más adecuado para conocer de forma concreta esta compatibilidad.



Igualmente, el DTF al recoger datos sobre la salud de la persona, se trata de un documento que contiene información sensible y, por tanto, debería tratarse con especial protección, no pudiendo acceder al mismo personas que no sean profesionales médicos o sanitarios que se encuentren sujetos al deber de secreto profesional, por la posibilidad de que se produzcan situaciones de vulneración de derechos de las personas afectadas y especialmente a la discriminación de las mismas debido a los prejuicios sociales que algunos tipos de discapacidad llevan asociados.

Este es el caso, por ejemplo, de las personas con el VIH que tienen reconocido el estatus de persona con discapacidad, hacia las que junto a los prejuicios sobre su bajo rendimiento, persiste el miedo a que puedan transmitir la infección a otros trabajadores o trabajadoras.

En este sentido, cabe destacar que en España no todas las personas con el VIH pueden acceder a un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. De hecho, solo se suele acreditar en los casos en que la persona ha llegado en algún momento o se encuentra actualmente en fase de sida, o cuando el VIH está acompañado de Hepatitis (fundamentalmente, VHC) u otras patologías discapacitantes. Esta situación cambiaría si se aplicara el concepto amplio de discapacidad que recoge el modelo social de la discapacidad, según los planteamientos de la Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad². Partiendo de este modelo, todas las personas con el VIH serían personas con discapacidad porque la seropositividad crea una serie de barreras que dificultan e impiden, en condiciones de igualdad de oportunidades y de plena participación, su acceso a algún ámbito de la vida social³. Así, en el caso de las personas con el VIH, las barreras no son solo físicas o arquitectónicas sino también y sobre todo sociales y actitudinales³. Por tanto, la imagen social negativa que se tiene hacia ellas las podría situar en una situación de discapacidad atribuida. En Reino Unido y en EEUU, de hecho, todas las personas con el VIH tienen la consideración de personas con discapacidad, ampliando de esta forma la protección de la que se podrían beneficiar en España las personas con el VIH sin discapacidad médica reconocida.



2. Sobre el DICTAMEN TÉCNICO FACULTATIVO

El DTF es un informe técnico emitido por los Órganos Técnicos de Valoración del Grado de Discapacidad (Dirección Provincial del IMSERSO u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma) que propone la declaración y calificación de la situación de discapacidad de la persona. Recoge, en primer término, la condición de salud de la persona con tres códigos que registran los siguientes aspectos:

- **Código Deficiencia:** es decir, los déficits o las alteraciones no recuperables de la estructura o de la función del órgano que han sido valoradas así como los grados de severidad de las limitaciones en la actividad que conllevan. Ejemplo: TRASTORNO DEL MECANISMO INMUNOLÓGICO.
- **Códigos de Diagnóstico:** se hace referencia a las causas inmediatas de estas alteraciones. Ejemplo: INMUNODEFICIENCIA POR VIH.
- **Código de Etiología:** a través del que se hace referencia al origen de las condiciones de salud valoradas. Ejemplo: ENFERMEDAD INFECCIOSA.

Por tanto, el DTF tan solo aporta, como información complementaria al certificado y resolución del reconocimiento del grado de discapacidad, información sobre los datos de salud de la persona que han sido valorados para concederle un determinado grado de discapacidad y, por tanto, sobre el origen de la discapacidad reconocida. Sin embargo, no todas las personas cuya discapacidad comparte una misma etiología u origen cuentan con las mismas capacidades, puesto que como sucede con las personas con discapacidad por VIH, no se trata de un grupo homogéneo. Asimismo, la discapacidad por VIH puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar o bien, cuando está acompañado de otras enfermedades o cuando la persona se encuentra en un estadio avanzado de la infección, puede entrañar repercusiones graves que hagan necesaria la prestación de un grado considerable de apoyo y asistencia.

Por ello, en el caso de las personas con el VIH o con otras enfermedades, a través del DTF no se puede presuponer cuáles son las capacidades que tiene afectada la persona trabajadora solamente con conocer este diagnóstico. De esta forma, tal y como señala el Real Decreto 1169/2003⁴, por el que se modifica el



anexo I del Real Decreto 1971/1999⁵, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, es frecuente que en una misma categoría clínica e inmunológica estén incluidas personas enfermas de VIH con un grado de discapacidad muy diferentes, puesto que la infección puede suponer un 0% de discapacidad o llegar hasta más del 75%. Por tanto, solamente conociendo el diagnóstico de VIH de la persona y no el estadio de la infección o las condiciones psico-físicas de la persona, no puede precisarse a priori la evolución de cada caso.

3. SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Según el citado Real Decreto 1414/2006¹, el grado de discapacidad igual al 33 por ciento se acreditará mediante los siguientes documentos:

- a) Resolución o certificado expedidos por el IMSERSO u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- b) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- c) Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Junto a la Resolución o Certificado que se le envía a la persona para comunicarle el grado de discapacidad que le ha sido reconocido, en la mayoría de las CCAA también se le envía una carta en la que se señala, entre otras cosas, que la Resolución y el Certificado del Grado de discapacidad deberá conservarlo para justificar en cualquier momento su situación de discapacidad a efectos de los derechos que legalmente pudieran corresponderle. Asimismo, se precisa que en caso de serles requeridos, deberá presentar fotocopia compulsada y mostrar el original para su compulsada.

Por otra parte, en esta misma carta, también se le informa a la persona que el DTF tiene como finalidad el que conozca los datos que se han tenido en cuenta



para calificar su grado de discapacidad. Es decir, a diferencia de la Resolución y del Certificado, en esta carta no se le plantea a la persona que el DTF le pueda ser requerido para justificar su situación de discapacidad.

Precisamente, el Informe sobre la licitud de la práctica administrativa de los servicios de empleo de las administraciones públicas y de las entidades privadas de reclamación del informe o memoria técnica resultante del proceso de reconocimiento y declaración del grado de discapacidad, editado por CESIDA, concluye que la solicitud del DTF para acogerse a beneficios para los trabajadores con discapacidad resulta contraria a los principios de confidencialidad de los datos de salud de las personas y por tanto ilegal⁶. La única información pertinente, adecuada, necesaria y no excesiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD)⁷, es la que se recoge en la resolución de reconocimiento del grado de discapacidad. Dicha información resulta suficiente para acreditar la situación de discapacidad así como su grado y tipo⁶. Por tanto, la solicitud de cualquier otra información relativa a esta cuestión sería contraria a lo dispuesto en la LOPD y vulneraría, de esta forma, los derechos fundamentales recogidos en el artículo 18.1 y 18.4 de la Constitución Española⁸.

4. SOBRE LA VALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES EN EL PUESTO DE TRABAJO Y SOBRE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

En muchas ocasiones, la solicitud del DTF a la persona con discapacidad se realiza porque se presupone que es necesario para valorar la compatibilidad de las capacidades del trabajador o trabajadora con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido contratado/a o para valorar si su discapacidad requiere adaptar o no el puesto de trabajo y cómo ha de hacerse esta adaptación. Sin embargo, el DTF no es útil para ninguno de estos dos aspectos porque solo recoge los datos sobre la salud de la persona que motivan la discapacidad y, como ya se ha comentado anteriormente, las personas cuya discapacidad comparte una misma etiología no son un grupo homogéneo. Además, existen otros informes específicos para realizar estas dos evaluaciones.



La orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social⁹, corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas. Para ello, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación debidamente autorizadas y los equipos multi-profesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad previstos en dicha ley, a efecto de lograr la adecuación entre las condiciones personales de la persona con discapacidad y las características del puesto de trabajo.

Para la valoración de la compatibilidad de las capacidades del trabajador o trabajadora con discapacidad y el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido o va a ser contratado/a, la mejor alternativa es un **CERTIFICADO DE CAPACIDADES O INFORME DE APTITUDES A EFECTOS DE DEMANDA DE EMPLEO**, que, a diferencia del DTF, señale de forma concreta las capacidades o las destrezas laborales que la persona solicitante todavía conserva, el grado de afectación que pudiera tener (leve, moderado o grave) para el desarrollo de determinadas tareas así como las contraindicaciones laborales. Es decir, las ocupaciones, puestos de trabajo o funciones que puede desempeñar el trabajador o trabajadora y los apoyos necesarios para ello, independientemente del origen de su discapacidad así como del grado de discapacidad que tenga reconocido. (Ver contenido de este certificado en Anexo I).

Según las consultas realizadas, este Certificado de Capacidades o Informe de Aptitudes no se realiza en todas las Comunidades Autónomas (en adelante, CCAA), aunque sí que está disponible, al menos, en Canarias, Castilla León, Cataluña y Comunidad Valenciana. En estos casos, normalmente, el Certificado de Capacidades o Informe de Aptitudes lo puede solicitar cualquier persona con discapacidad reconocida y en cualquier momento, excepto en Cataluña, donde es el Servicio de Empleo quien lo solicita directamente cuando, al gestionar una oferta de empleo de una empresa, ésta se interesa por algún currículum en particular de una persona con discapacidad.



Precisamente, se trata de un certificado creado, fundamentalmente, para su utilización por los Servicios de Empleo (para evaluar la capacidad funcional de las personas con discapacidad tanto a la hora de gestionar ofertas de empleo como para tramitar contratos de personas con discapacidad) y para ofertas de trabajo para la Administración Pública. Sin embargo, excepto en Cataluña, donde la persona no accede a este Certificado, la persona con discapacidad puede utilizarlo para su presentación ante cualquier empresa ordinaria o CEE. Sin embargo, su uso no está generalizado porque las empresas normalmente no lo solicitan o no lo consideran como un documento necesario.

En el caso de las ofertas de trabajo para la Administración Pública, la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)¹⁰ y el Real Decreto 2271/2004¹¹, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, señalan que en los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos, escalas o categorías de la Administración General, las personas con discapacidad deben acreditar la compatibilidad de las deficiencias con el desempeño de sus tareas (art. 59.1, EBEP)¹⁰. Eso sí, a su vez la compatibilidad deberá ponderarse teniendo en cuenta que la Administración ha de introducir adaptaciones adecuadas a las necesidades de las personas con discapacidad (art. 59.2, EBEP)¹⁰. Esta acreditación, concretamente, es la que permite el Certificado de Capacidades o Informe de Aptitudes, que la persona con discapacidad tendrá que pedir tantas veces como convocatorias de empleo público a las que quiera presentarse, puesto que éste tiene que ser emitido expresamente con ocasión de cada convocatoria.

Un caso a destacar en relación a la disponibilidad del Certificado de Capacidades es el de la Comunidad de Madrid, puesto que a pesar de que actualmente no se emite este tipo de certificado, como alternativa para la valoración de la compatibilidad de las capacidades del trabajador o trabajadora con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido o va a ser contratado/a existe una coordinación entre los Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad -desde donde se ofrece orientación laboral a las personas con



discapacidad- y las oficinas de empleo de la Comunidad que permite que no se les solicite el DTF a las personas con discapacidad desde estas oficinas, aunque esto no impide que haya empresas que sigan solicitándolo. Así, la información de la orientación laboral realizada desde los Centros Base se graba, previo consentimiento por parte de la persona, en una base de datos (denominada VOIL -Valoración, Orientación e Inserción Laboral¹²) que permite la consulta a los profesionales de estas oficinas, entre otros aspectos, para la selección de personas candidatas a ofertas de empleo en función de sus capacidades.

Asimismo, en el caso de las ofertas de trabajo para la Administración Pública, en la Comunidad de Madrid esta acreditación se realiza a través del Informe de Aptitud para puesto de trabajo, que solicita el organismo que convoque la oferta de empleo o la persona interesada. En dicho dictamen se recoge si la persona con discapacidad es Apta, No Apta o Apta con observaciones, para el puesto al que se presenta.

Por otra parte, si el motivo para solicitar el DTF es valorar la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a un nuevo trabajador o trabajadora, la situación es parecida.

Siguiendo el ejemplo del Servicio Canario de Empleo (en adelante, SCE), si una empresa oferta un puesto de trabajo para personas con discapacidad a través del mismo, el SCE realiza una visita al puesto de trabajo, a través de una organización colaboradora, para analizar las barreras arquitectónicas y las características del mismo y para realizar el sondeo de personal. A partir de este sondeo, la empresa se encarga del proceso de selección y de contratación. En caso de que la empresa necesite la Adaptación del Puesto de Trabajo para la persona a contratar (para poder acogerse a las subvenciones del SCE), es la futura persona contratada quien debe solicitar un Certificado de Adaptación del Puesto de Trabajo en el Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad correspondiente, siempre y cuando no lo tenga de trabajos anteriores o, en caso que ya lo tenga, que no haya similitud con las funciones del nuevo puesto de trabajo.



Por otra parte, si la empresa va a contratar a una persona con discapacidad sin intermediar con el SCE y quiere la Adaptación del Puesto de Trabajo, al igual que en el caso anterior, es la persona interesada quien debe pedirla al Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad para presentarlo, posteriormente, en la empresa.

Otro ejemplo que se puede citar en este sentido es el de la Comunidad de Madrid que, a efectos de desgravaciones o beneficios fiscales para las empresas, la oficina de empleo solicita el Informe de Aptitud para el puesto de trabajo una vez que la empresa presenta el contrato ya firmado con la persona trabajadora con discapacidad.

No obstante, cabe destacar que, normalmente, a pesar de la existencia de ayudas para la adaptación del puesto de trabajo, las empresas no suelen seleccionar nuevos trabajadores o trabajadoras que requieran dicha adaptación, sino que optan por personas con discapacidad que puedan desempeñar su puesto de trabajo sin necesidad de ninguna adaptación.

También es común, especialmente en algunas empresas de gran tamaño, que si existe interés en contratar a una persona con discapacidad, es el Comité de Salud Laboral el que hace un reconocimiento a las personas candidatas para ver cuál se ajusta al perfil y necesidades del puesto. Así, la empresa siempre contrataría a aquella persona con el mejor perfil para no tener que adaptar nada o para adaptar lo mínimo.

En el caso concreto de los CEE, que también suelen requerir el DTF para la valoración de la adaptación del puesto de trabajo, siguiendo el ejemplo del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (en adelante, SERVEF), cabe destacar que están obligados a presentar una solicitud de “Descripción y Análisis del Puesto de Trabajo” para poder beneficiarse de las “ayudas salariales y gastos financieros” cuando contratan a un nuevo trabajador o trabajadora^{13,14}. En la solicitud de este Informe se recoge, de forma sintética, estructurada y clara, la información básica sobre las tareas y el perfil de exigencias del puesto, entendidas



como capacidades que el trabajo requiere de la persona para que ésta pueda desempeñar con eficacia las tareas. (Ver contenido de esta solicitud en Anexo II de este Informe). Su objetivo básico es poner en conocimiento de los Órganos Técnicos de Valoración de la Discapacidad toda la información relevante del puesto de trabajo (análisis de tareas, perfil de exigencias, condiciones de trabajo y ambientales, factores de riesgo, etc.) con el fin de poder contrastarlo con el perfil del trabajador o trabajadora. De esta forma, el Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad correspondiente sería el encargado de decidir si se ha de adaptar el puesto y cómo ha de hacerse, mediante la emisión del correspondiente INFORME SOBRE ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO (Real Decreto 1451/1983)¹⁵. En caso de necesidad de adaptación del puesto de trabajo, el CEE podría solicitar una ayuda para ello.

5. SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

El DTF contiene datos de carácter personal relativos a la salud, por lo que para su utilización debería partirse de la autorización y el consentimiento del titular de los datos, según establece el artículo 8 de la LOPD⁷. Sin embargo, al solicitarle el DTF a la persona como un requisito imprescindible para acreditar su condición de discapacidad, se le está obligando en cierta forma a compartir este tipo de datos, por lo que no se respeta este principio de consentimiento.

Asimismo, el artículo 7.6 de la LOPD establece que los datos de carácter personal relativos a la salud podrán ser objeto de tratamiento cuando el mismo resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médico o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al secreto profesional o por otro personal sujeto asimismo a una obligación equivalente de secreto y siempre con consentimiento expreso por parte de la persona⁷. La necesidad de consentimiento se encuentra exceptuada por el artículo 7.3 de la LOPD en los casos en que una Ley habilite expresamente para el tratamiento⁷. Aun en ese caso, el tratamiento de datos debería efectuarse en los



mismos términos, esto es, por profesionales sanitarios sometidos a secreto profesional y con las finalidades indicadas en tales disposiciones.

Sin embargo, normalmente, en la empresa, los papeles relativos a la discapacidad de la nueva persona trabajadora los recoge personal administrativo y en los CEE, el personal de apoyo. En este último caso, el Real Decreto 469/2006, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, se habla del perfil del personal de apoyo como Técnico de Grado Medio o Superior y encargado de apoyo a la producción o con conocimientos y/o experiencia equiparables¹⁶. Es decir, en ningún momento se indica que deba ser profesional sanitario ni que entre sus funciones se incluya la prevención o el diagnóstico o la prestación de asistencia sanitaria o tratamiento médico, por lo que se vulneraría el correcto tratamiento de los datos de carácter personal relativos a la salud que marca la ley.

6. ALTERNATIVAS A LA UTILIZACIÓN Y SOLICITUD DEL DICTAMEN TÉCNICO FACULTATIVO.

A continuación se plantean una serie de alternativas propuestas por la Coordinadora Trabajando en Positivo y por sus entidades para resolver la situación actual en relación al DTF. Algunas alternativas son contrarias entre sí puesto que se han agrupado en función de si lo que se plantea es eliminar el DTF como parte de la documentación que se envía a las personas con su certificado de discapacidad (las alternativas del punto 1) o si lo que se plantea es seguir manteniendo el DTF entre esta documentación (las alternativas de los puntos 2 y 3).

6.1 Alternativas sobre la existencia y la entrega del DTF.

6.1.1. Buscar una alternativa para que, sin atentar contra el derecho de la persona a ser informada de los aspectos que han sido valorados para determinar su grado de discapacidad, estos aspectos no queden plasmados en un documento que pueda serle solicitado posteriormente a la persona.



6.1.2. No entregar el DTF automáticamente a todas las personas con discapacidad, sino solo a aquellas que previamente lo soliciten, porque no estén de acuerdo con el grado de discapacidad otorgado o por cualquier otra cuestión. Esta alternativa ya se lleva a cabo, al menos, en Cantabria, puesto que desde el Centro de Valoración correspondiente no se envía el DTF de forma sistemática a todas las personas. Solamente a aquéllas que lo demanden, fundamentalmente en circunstancias relacionadas al empleo. En estos casos, además, se le informa a la persona que no es exigible que le soliciten el DTF para acreditar su condición de persona con discapacidad.

6.2. Alternativas sobre la forma en la que se refleja el VIH en el DTF.

Actualmente, según cada Comunidad Autónoma, la referencia que se realiza sobre el VIH en el DTF utiliza diferentes formas, de las que señalan las tres más comunes:

- a) Enfermedad de sangre y órganos hematopoyéticos por inmunodeficiencia por VIH de etiología infecciosa.
- b) Trastorno del mecanismo inmunológico por inmunodeficiencia por VIH de etiología infecciosa.
- c) Trastorno del mecanismo inmunológico por deficiencia de la inmunidad celular de etiología infecciosa.

Frente a esta situación, se propone utilizar una misma fórmula en todas las CCAA para referirse de forma adecuada al VIH y a sus vías de transmisión según el conocimiento existente y que no provocaría discriminación, siendo una alternativa la siguiente:

Trastorno del mecanismo inmunológico por deficiencia de la inmunidad celular de transmisión no casual.



6.3. Alternativa sobre la solicitud del DTF por parte de las Oficinas de Empleo, empresas y/o CEE.

6.3.1. Prohibir por ley, de forma específica, que se le solicite a la persona el DTF para demostrar su condición de persona con discapacidad, siguiendo lo señalado en Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

6.3.2. Utilizar en todas las CCAA el mismo modelo de Resolución o Certificado y en el que se incluya el tipo de discapacidad que tiene la persona (física, psíquica o intelectual), en relación a la aplicación de bonificaciones según tipo de discapacidad.

6.3.3. Tener disponible en todas las CCAA el acceso a un Certificado de Capacidades elaborado por los Centros Base y que la persona pueda acceder a él en cualquier momento para presentarlo ante la o las empresas correspondientes.

6.3.4. Contar con una base de datos central que recoja el Certificado de Capacidades de todas las personas con discapacidad, independientemente de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca, con el fin de que las Oficinas de Empleo puedan acceder al Certificado de Capacidades de una persona con discapacidad a la que estén atendiendo.

2.3.5. Buscar alternativas para que no sea a través de la empresa por la que el Servicio de Empleo solicite el DTF al trabajador con discapacidad para aplicar las bonificaciones correspondientes según tipo de discapacidad.

7. LA POSTURA DE LOS ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN LA MATERIA.

La Dirección General de Políticas de Apoyo a la discapacidad, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la concurrencia del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), orienta la utilización de un Certificado de Capacidades a la hora de informar sobre las capacidades o aptitudes de la persona a efectos de su inclusión social y laboral.

Por este motivo, en 2014, a través de la Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio¹⁷, modificó la Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación (EVO) dependientes del IMSERSO, con el fin de encomendarles expresamente la



valoración de las situaciones de capacidad o aptitud de las personas con discapacidad valoradas, dando así cumplimiento a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobada el 13 de diciembre de 2006².

Dicha Orden, establece que los EVO de las Direcciones Territoriales del IMSERSO de Ceuta y Melilla, con el consentimiento previo y expreso de la persona con discapacidad o de su representante legal, aprovechen la información obtenida en el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, no sólo para valorar las situaciones de discapacidad que puedan dar lugar al reconocimiento de un grado de discapacidad, sino también para evaluar las capacidades o aptitudes que tenga la persona, a efectos de su inclusión social y laboral.

Concretamente, lo que se establece en esta Orden, tramitada por el IMSERSO, es que sus EVO efectúen la valoración de las situaciones de capacidad de la persona con discapacidad para que se elabore el correspondiente itinerario laboral. Para ello, se elabora un informe de aptitudes con el fin de objetivar y destacar las capacidades, habilidades y competencias funcionales y potenciales de la persona con discapacidad, que permita determinar un itinerario individual y personalizado de empleo y los procesos de intermediación laboral oportunos a facilitar por las oficinas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo. Se determina que dicho informe se elaborará conforme a las instrucciones establecidas en el anexo de la Orden y contendrá información básica de la idoneidad, aptitudes y competencias de los demandantes de empleo con discapacidad, así como de los posibles riesgos para el desempeño de puestos de trabajo y barreras que puedan encontrar en los entornos que frecuentan y de los ajustes razonables que puedan precisar. Asimismo, señala que los Equipos de Valoración y Orientación actuarán por cuenta del Servicio Público de Empleo Estatal, quien ostentará la condición de responsable del tratamiento de los datos.

No obstante, a pesar de esta norma del IMSERSO a favor de la utilización del Certificado de Capacidades como una alternativa a la solicitud del DTF, cabe destacar que su impacto en la resolución del problema no es muy grande puesto



que con las transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas, el IMSERSO, actualmente, solo tiene competencias en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, por lo que los cambios promovidos por esta Orden solo se han podido asegurar en ellas y no en el resto de CCAA.

En todo caso, también cabe destacar que la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad -órgano colegiado de la Administración General del Estado adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, presidido por el IMSERSO y en el que participan representantes de las diferentes Unidades de Valoración de la Discapacidad de las Comunidades Autónomas- ha abordado al menos en dos reuniones durante el año 2015 la cuestión del DTF y la propuesta del Certificado de Capacidades como una alternativa a su utilización a efecto de la integración laboral de las personas con discapacidad. Concretamente, en las celebradas los días 12 de marzo y 7 de octubre. Como conclusión de estas dos reuniones, en las que se plantearon, entre otras cuestiones, las alternativas reflejadas en el apartado anterior, se llegó al acuerdo de evitar progresivamente la inclusión de los diagnósticos clínicos en el DTF, llevando éstos a un documento diferente que deberá figurar en el expediente. Asimismo, se acordó que en el caso de que se trate de una persona con Trastorno Mental Grave (en adelante, TMG) o VIH, dos de los motivos relacionados con la discapacidad que cuentan con una imagen social más estigmatizante, se deben dejar de consignar en el DTF a petición previa del interesado. Otra alternativa que se propuso por parte de algunas CCAA es realizar y entregar un doble DTF -uno reflejando el origen de la discapacidad y otro sin reflejarlo-, para que la persona utilice uno u otro indistintamente según lo considere más adecuado.

Sin embargo, estos acuerdos no son vinculantes, por lo que cada Centro de Valoración adoptará estas medidas o no según su consideración.

Aunque al menos demuestra una preocupación de estos organismos por buscar alternativas para resolver el asunto en cuestión, este acuerdo no satisface a la Coordinadora Trabajando en Positivo por su condición de no vinculante y porque



genera algún tipo de dudas en relación a que las personas con el VIH y con TMG podrán seguir siendo distinguidas en cierta forma, puesto que presentarán modelos de DTF diferentes a los de otros colectivos -algo que seguramente generará dudas entre los y las profesionales que tengan que gestionar o tramitar esos DTF porque se preguntarán por qué en el resto de casos sí que aparece el motivo de la discapacidad y en el de la persona a contratar o recién contratada no-. Para la Coordinadora, lo más adecuado es que en todos los DTF no aparezca la causa de la discapacidad, ya que, de otro modo, siempre se puede poner en peligro el derecho a la intimidad de la persona.

Por su parte, los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SPE) de las CCAA en el seno del SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), en la reunión celebrada el 24 de Octubre de 2013, valoraron si el DTF es un documento personal que se les debe pedir a las personas con discapacidad. En dicha valoración, que se planteó más como una propuesta informativa que como un tema con carácter decisorio, se reflejaron las discrepancias existentes entre los diferentes Servicios Públicos, puesto que algunos estaban de acuerdo en que es un documento que no se debe solicitar mientras que otros consideraron que, en ocasiones, es útil porque contiene información sobre las capacidades de las personas que no se recoge ni en la Resolución ni en el Certificado.

De esta forma, se puede destacar que los SPE son concededores de lo que está ocurriendo y, aunque en principio hay alguna discrepancia entre ellos, lo importante es que siguen trabajando conjuntamente para llegar a acuerdos comunes en relación con este tema, así como para realizar las modificaciones que sean precisas para que los sistemas informáticos puedan recoger todas las aptitudes, habilidades, capacidades y competencias funcionales y potenciales de la persona.

8. CONCLUSIONES

Según el RD 1414/2006, la condición de persona con discapacidad se acredita mediante:



- a) Resolución o certificado expedidos por el IMSERSO u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- b) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS) reconociendo la condición de pensionista por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- c) Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda o del Ministerio de Defensa reconociendo una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Por tanto, la aportación de cualquiera de estas resoluciones relativas al grado de discapacidad, tanto en el ámbito público como privado, debería ser suficiente para constatar dicha situación.

Por su parte, el DTF tiene como única finalidad que la persona conozca los datos que se han tenido en cuenta para valorar su grado de discapacidad pero no para que ésta lo tenga que utilizar para justificar su condición de persona con discapacidad. Por ello, este Dictamen tan solo añade a dichos documentos información sobre los datos de salud de la persona que han sido valorados para concederle un determinado grado de discapacidad y, por tanto, sobre el origen de la discapacidad reconocida. En este sentido, cabe destacar que una misma etiología tiene diferentes grados de afectación sobre las capacidades de la persona y, por tanto, las personas que la tienen no son un grupo homogéneo, por lo que el DTF no es útil (ni para los Servicios de Empleo, ni para los CEE ni para las empresas ordinarias en general) a la hora de valorar si la discapacidad del trabajador o trabajadora es compatible o no con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido o va a ser contratado/a, siendo para ello necesaria la solicitud de un Informe de capacidades y apoyos. Teniendo en cuenta la cantidad de información que ofrece este tipo de informe, resulta totalmente innecesario exigir el DTF para el desarrollo de las tareas inherentes a un empleo por parte de las empresas.



Sin embargo, un informe tipo de capacidades y apoyo no se emite en todas las CC.AA. y, además, en aquellas Comunidades en las que sí que está disponible, las empresas no lo solicitan o no lo consideran como un documento necesario, por lo que su uso no está generalizado. Por ello, sería recomendable, para evitar la solicitud del DTF y para prevenir situaciones de discriminación, que el Informe de Capacidades tipo se encuentre disponible en todas las CCAA y que se promueva su utilización por parte de las empresas en el momento que tenga que valorarse la compatibilidad entre la capacidad de un trabajador o trabajadora y el puesto de trabajo al que va a acceder.

No obstante, en caso de que esto suceda y el Informe de Capacidades se encuentre realmente disponible en todas las CCAA, éste debería facilitar la comunicación entre la empresa y la persona trabajadora con discapacidad, ofreciendo todos los datos necesarios para el cálculo de bonificaciones a la contratación, edad y grado de discapacidad, así como incapacidades permanentes totales que puedan condicionar el desarrollo laboral y económico del titular. Asimismo, habría que realizar un seguimiento sobre su utilización para que no se convierta en una forma de expulsión. La cuestión es que aspectos que nacen con la vocación de proteger, como en el caso del DTF, terminan siendo barreras que justifican la exclusión. Por ello, es esencial insistir en cuestiones de accesibilidad y de ajustes razonables. En este sentido, debe tenerse presente, entre otros, que el Informe de Capacidades no confunda capacidades con funciones (por ejemplo, la acción de cobrar puede realizarse de pie, sentado o con apoyo isquiático, lo que muestra la diversidad de maneras de hacer las cosas) y que esté orientado a complementar la capacidad a través de ajustes razonables. Para ello, en algunos casos puede haber una coordinación con el área de prevención de riesgos laborales para establecer de forma conjunta estos ajustes razonables.

Por otra parte, si el interés de la empresa es conocer si ha de adaptar el puesto de trabajo y cómo ha de hacerse, la solución más adecuada es solicitar, a través de los Servicios de Empleo (si se gestiona una oferta de trabajo a través de estos) o a través de la persona a contratar, un Certificado de Adaptación del



Puesto de Trabajo en el Centro de Valoración y Orientación de personas con discapacidad correspondiente.

Finalmente, al contener datos de carácter personal relativos a la salud de la persona, la solicitud del DTF podría suponer la vulneración por parte de la empresa de la protección que para este tipo de datos establece la LOPD, al no poder asegurar que vayan a acceder a estos datos solamente profesionales médicos o sanitarios que se encuentren sujetos al deber de secreto profesional y, por tanto, al no poder asegurar que el acceso a estos datos no conlleve a situaciones de discriminación hacia la persona trabajadora, dados los prejuicios sociales que algunas discapacidades llevan asociados, como es el caso del VIH.

Junto a las empresas, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los diferentes Servicios de empleo de las administraciones públicas autonómicas, al solicitar a éstas que entreguen el DTF de la persona con discapacidad a la hora de gestionar y tramitar las bonificaciones y deducciones en relación a las nuevas contrataciones de este colectivo, se convierten en co-responsables de las situaciones de discriminación que pueden derivarse de la incorrecta solicitud de este Dictamen.





9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

1. España. Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 16 de diciembre de 2006, nº 300, p. 44285-44286. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/16/pdfs/A44285-44286.pdf>.
2. CERMI. Una convención para la discapacidad [en línea]. Madrid: CERMI. [Consulta: 4 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.convenciondiscapacidad.es/>.
3. Ramiro Avilés, M.A. VIH en los Cuerpos Uniformados: el caso de la Guardia Civil [en línea]. Madrid: CESIDA, 2010. 11 p. [Consulta: 04 de enero de 2016]. Disponible en: http://www.cesida.org/wp-content/uploads/documentos/clinicaLegal/Informe%20VIH_Guardia%20Civil.pdf.
4. España. *Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 04 de octubre de 2003, nº 238, p. 36136-36138. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/04/pdfs/A36136-36138.pdf>.
5. España. *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*. [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, nº 22, p. 3317-3410. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03317-03410.pdf>.
6. Garriga, A.; Álvarez, S. *Informe sobre la licitud de la práctica administrativa de los servicios de empleo de las administraciones públicas y de las entidades privadas de reclamación del informe o memoria técnica resultante del proceso de reconocimiento y declaración del grado de discapacidad* [en línea]. Madrid: CESIDA, 2009. 42 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en: <http://www.cesida.org/images/stories/documentacion/Informe%20Empleo%20y%20Memoria%20Tecnica%20Discapacidad.doc>.
7. España. *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de diciembre de 1999, nº 298, p. 43088-43099. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/12/14/pdfs/A43088-43099.pdf>.
8. España. *Constitución Española* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, nº 311, p. 29313-29424. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>.



9. España. *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* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, nº 289, 36 p. [Consulta: 11 de noviembre de 2015].
Disponible en: <<http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>>.
10. España. *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de abril de 2007, nº 89, p. 16270-16299. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en: <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>>.
11. España. *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de diciembre de 2004, nº 303, p. 41261-41264. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/17/pdfs/A41261-41264.pdf>>.
12. Margallo, F. et al. *Valoración, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad. Método "Estrella"* [en línea]. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales [etc], 2006. 150 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en:
<http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf>.
13. España. *Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 08 de mayo de 1985, nº 189, p. 25135-25139. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/1985/08/08/pdfs/A25135-25139.pdf>>.
14. España. *Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 26 de marzo de 1999, nº 73, p. 11975-11977. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/1999/03/26/pdfs/A11975-11977.pdf>>.
15. España. *Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 04 de junio de 1983, nº 133, p. 15548-15549. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/1983/06/04/pdfs/A15548-15549.pdf>>.
16. España. *Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de abril de 2006, nº 96, p. 15592-15596. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/22/pdfs/A15592-15596.pdf>>.



17. España. Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio, por la que se modifica la Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de discapacidad dentro del ámbito de la Administración General del Estado [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de agosto de 2014, nº 190, p. 63168-63177. [Consulta: 21 de diciembre de 2015]. Disponible en:
<<http://www.boe.es/boe/dias/2014/08/06/pdfs/BOE-A-2014-8498.pdf>>.

9.1. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

-Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. *El empleo público y las personas con discapacidad* [en línea]. Madrid: CERMI, 2009. 432 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en:

<<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/77/Elempleopublico4.pdf>>.

-Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid. *Valoración, Orientación e Inserción Laboral: Atención a personas con discapacidad, demandantes de orientación a formación/empleo. Metodología, procesos y estrategias* [en línea]. Madrid: Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, 2015. 95 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en:

<http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/metotodologia_erubio.pdf>

-España. *Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad* [en línea]. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de diciembre de 2003, nº 296, p. 44082-44083. [Consulta: 23 de octubre de 2015]. Disponible en:

<<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/11/pdfs/A44082-44083.pdf>>.

-Naciones Unidas. *Resolución A/RES/48/96, de 4 de marzo de 1994. Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* [en línea]. Nueva York; Ginebra: Naciones Unidas, 1994. 30 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en:

<<http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>>.

-Organización Internacional del Trabajo. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo* [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2002. 50 p. [Consulta: 25 de noviembre de 2015]. Disponible en:

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf>.



10. ORGANISMOS O PERSONAS CONSULTADAS.

- Agencia Española de Protección de Datos. Consulta realizada por correo electrónico el 8 de Octubre de 2015.
- Centro Base de Atención a Personas con Discapacidad de Zamora. Gerencia Territorial de Servicios Sociales. Junta de Castilla y León. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Centro de Evaluación, Valoración y Orientación (EVO). Instituto Cántabro de Servicios Sociales. Gobierno de Cantabria. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Centro de Evaluación y Orientación de Discapacidades de Castellón. Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Consulta realizada en el mes de Noviembre de 2015.
- Centro de Evaluación y Orientación de Discapacidades de Valencia. Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas. Consulta realizada en el mes de Diciembre de 2015.
- Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Leonor Lidón Heras. Delegada del CERMI Estatal para la Convención de la ONU y los Derechos Humanos. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- M^a Cruz González Conde. Subdirectora General Adjunta de Estadística e Información del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Mercedes Jaraba Sánchez. Subdirectora General de Coordinación y Ordenación. D.G. de Políticas de Apoyo a la Discapacidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Miguel A. Ramiro Avilés. Profesor Titular de Filosofía del Derecho. Coordinador de la Clínica Legal de CESIDA y la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- SIDA STUDI. Consulta realizada en el mes de Octubre de 2015.
- Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Consulta realizada en el mes de Diciembre de 2015.



Anexo I. Contenido del Certificado de Capacidades a efectos de Demanda de Empleo

I. DATOS PERSONALES

- Apellidos
- Nombre:
- D.N.I./N.I.F:
- Fecha de nacimiento:

II. DATOS DE DISCAPACIDAD

- Grado de discapacidad: %
- Grado de limitación: %
- Plazo:

- Permanente:
- Revisable: Validez hasta:

Observaciones Discapacidad:

Código de Deficiencias:

Códigos Riesgos

Nivel*

Códigos Riesgos	Nivel*

* Se refiere a riesgos que puede sufrir la persona como consecuencia de la existencia de problemas en sus funciones y/o estructuras corporales y que pueden ser perjudiciales para su salud o la de sus compañeros. Los niveles serían los siguientes:

10.- Bajo: La existencia de problemas en sus funciones y/o estructuras corporales no le provocan situaciones de riesgo apreciables que puedan alterar de forma sensible su salud o afectar la de sus compañeros. Incluye: Cuando el riesgo lleva controlado un tiempo considerable (+ de 1 año) con tratamiento.

20.- Moderado: situaciones de riesgo apreciables que pueden alterar de forma sensible su salud o afectar la de sus compañeros. Se considera cuando se ha tenido varias situaciones de riesgo en el último año. La existencia de problemas



en sus funciones y/o estructuras corporales le provocan situaciones de riesgo apreciables que pueden alterar de forma sensible su salud o afectar la de sus compañeros. Incluye: Cuando se han producido varias situaciones de riesgo en el último año.

30.- Alto: La existencia de problemas en sus funciones y/o estructuras corporales le provocan situaciones de riesgo apreciables que puedan alterar de forma muy grave su salud o la de sus compañeros. Incluye: Cuando las situaciones de riesgo se producen con una frecuencia de una o más a la semana.

III. PERFIL DE APTITUDES.

Se analizan quince factores de capacidad relacionados, todos ellos, con la aptitud de la persona para la realización de actividades y/o participación en situaciones vitales, pudiéndose valorar a través de los factores de capacidad que, a efectos de este método, se han considerado básicos para la formación y/o el empleo.

Los factores de perfil de aptitudes de la persona son los mismos que se recogen en el perfil de exigencias del puesto de trabajo, de tal forma que sea posible la comparación directa entre ambos perfiles.

ESCALA DE MEDICIÓN.

Para valorar cada factor se utiliza una escala de tres niveles de capacidad.

- 10.- No hay dificultad.
- 20.- Dificultad ligera/moderada.
- 30.- Dificultad grave/completa.

Cuantificados conforme a la escala genérica de la CIF/ OMS-2001:

- No hay dificultad (ninguna insignificante): 0-4%.
- Dificultad ligera (poca, escasa): 5-24%.
- Dificultad moderada (media, regular): 25-49%.
- Dificultad grave (muchas, extrema): 50-95%.
- Dificultad completa (total): 96-100%.



CAPACIDADES	Niveles			Observaciones específicas:
Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
Desplazamiento: Capacidad para, caminar, y o desplazarse, utilizando o no algún tipo de equipamiento.				
Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a transporte público o hacer uso de vehículo particular.				
Posición: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada: SENTADO _ DE PIE _ OTRAS _				
Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico/carga y manipulación de pesos y/o de				
Tolerancia: Capacidad para soportar situaciones que puedan ser generadoras de estrés, tensión y/o fatiga mental.				
Autonomía Personal: Cap. Actuar con independencia, sin supervisión en actividades relacionadas con Auto-cuidado y la Percepción de Riesgos.				
Relaciones Interpersonales: Capacidad para iniciar y mantener relaciones con otras personas.				
Orientación en el entorno: Capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) transporte público (metro, bus).				
Manejo de dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas.				
Aprendizaje: Capacidad de adquirir conocimientos para realizar nuevas tareas.				



Visión: Capacidad para reconocer y/o distinguir objetos y colores.			
Audición: Capacidad para oír, reconocer y/o discriminar sonidos.			
Comprensión verbal: Capacidad para entender mensajes orales.			
Expresión Oral: Capacidad para expresar mensajes orales.			

IV. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL

- Nivel de estudios:
- Observaciones:
- Carnet de Conducir: Tipos:
- Permiso de Motocicleta:
- Experiencia Laboral:

Profesión

Duración

V. OBSERVACIONES





Anexo II. Contenido de la Solicitud del Informe sobre Adecuación del puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

A.- IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN

Datos de la Empresa / Centro Especial de Empleo

B.- ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

B.1.- DATOS GENERALES

DENOMINACIÓN DEL PUESTO:

NIVEL PROFESIONAL:

TIPO DE CONTRATO: (Indefinido, Eventual, Formación, Obra y Servicio...)

DURACIÓN: (Indicar en caso de contrato temporal)

Jornada Completa Jornada Parcial Turnos: SI NO Nº de Horas

Movilidad Geográfica SI NO Horario (continuado, partido, mañana, tarde..)

B.2.- ANALISIS DE TAREAS

Descripción de tareas % de tiempo

B.3.- PERFIL DE EXIGENCIAS

Los factores del Perfil de Exigencias del Puesto están definidos y desarrollados con los mismos criterios de evaluación que los factores de Perfil de Capacidades, de tal forma que sea posible la comparación directa entre ambos perfiles.

B.3.1.- CAPACIDADES que el trabajo requiere de la persona para que ésta pueda desempeñar con eficacia las tareas.

A: Se requiere

B: Se requiere ocasionalmente

C: No se requiere

B.3.2.CONDICIONES DE TRABAJO



- MOBILIARIO Y/O TECNOLOGIA UTILIZADA (Indicar equipo de trabajo utilizado habitualmente (mobiliario, tecnología, herramientas, maquinaria, vehículos etc).

- CONDICIONES AMBIENTALES Y FACTORES DE RIESGO

1.- Accesibilidad y Barreras

Barreras: Sí: No: Breve descripción de barreras:

2.- Entorno ambiental: Indicar, cuando sea necesario, características especiales en relación con los siguientes factores:

	Observaciones:
Temperatura	
Humedad	
Iluminación	
Ruido	
Vibraciones	
Ambiente (cond. Climáticas extremas, polvo, humo, A. Acondicionado).	

3.- Factores de Riesgo: Identificar posibles situaciones de riesgo relacionadas con los siguientes factores:

	Observaciones
Maquinaria	
Alturas	
Esfuerzos	
Movilidad	



Posición		
Tensión / Ansiedad / Estrés		
Manipulación		
Horarios / Jornadas		
Trabajo Interior		
Trabajo Exterior		
Expresión Oral Continuada		

C.- OBSERVACIONES

(En caso de CEE, especificar circunstancias que motivan la solicitud).

