

Expte.

DI-227/2020-2

**SR. CONSEJERO DE EDUCACIÓN,
CULTURA Y DEPORTE
Avenida Ranillas, 5 D
50018 Zaragoza**

ASUNTO: Sugerencia relativa a la adaptación del puesto de una profesora de educación secundaria.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- Tuvo entrada en esta Institución, una queja en la que, literalmente, se exponía lo que sigue:

«La ciudadana padece esclerosis múltiple desde 2009 y trabaja como interina en educación (secundaria) desde el año 2010. Es (...) y da clase de (...), entre otras.

Si bien ha trabajado de modo ordinario durante mucho tiempo, desde hace tres años (Curso 2017/2018) empezó a sufrir problemas de salud. En concreto, en dicho curso tuvo que pedir la baja (20 de diciembre de 2017 hasta el 29 de junio de 2018). Se informó de los trámites de adaptación del puesto de trabajo y se le contestó que la solicitud de adaptación debía realizarse estando de alta, por lo que se solicitó el 3 de julio del 2018, acompañando los informes correspondientes. La resolución fue firmada el 5 de noviembre de 2018 por el Jefe de la Unidad de Educación, que fue notificada el día 20 de noviembre de 2018. Tuvo que empezar a trabajar el día 1 de septiembre, sin adaptación y se vio obligada a pedir la baja el 16 de noviembre, permaneciendo en esta situación hasta el 17 de diciembre de 2018. Tuvo reconocimiento de discapacidad del 33% en septiembre de 2018.

El 11 de febrero de 2019, tras haber reanudado su actividad laboral en diciembre de 2018 y no haber conseguido su adaptación, tuvo que pedir la baja, en la que permaneció hasta el 14 de marzo.

Solicitó por registro el día 21 de febrero de 2019 la ejecución de la resolución de adaptación, sin que hasta la fecha no haya obtenido respuesta.

El 22 de febrero de 2019, solicitó la aportación del informe médico de evaluación de la salud al Departamento de Educación; informe que debería haberse emitido en el expediente de adaptación del puesto de trabajo.

El 2 de abril de 2019, tuvo que acudir a la MAZ, desde el Instituto, al encontrarse muy mal y se le denegó la asistencia, al considerar que no era una enfermedad laboral. Le dieron la baja desde el 3 de abril hasta el 28 de junio.

Durante el curso 2018/2019 presentó una denuncia ante la Inspección de Trabajo, que dictó una resolución de fecha de 31 de octubre de 2019, en la que se reconocía la falta de cumplimiento de las adaptaciones del puesto de trabajo.

Durante el curso 2019/2020, desarrolla actividad profesional en el IES (...) desde el 1 de septiembre y presentó solicitud de adaptación del puesto de trabajo, que fue entregada en mano en ese momento y, más tarde, registrada el día 11 de septiembre. La ciudadana recibió un horario de trabajo, que no firmó debido a que no estaba de acuerdo, al no ser compatible con las especificaciones de la adaptación del puesto de trabajo. En el horario, se incumple:

a.- Cada clase la da en un aula diferente e incluso en edificio diferente (acude a tres edificios de los cuatro existentes), cambiándome de clase cada vez.

b.- Imparte docencia en cuatro niveles educativos diferentes (1 y 3 de ESO, 1 de Bachillerato y FP básica).

c.- Horario equitativo: no tener horas seguidas y disponer de

descansos. Sugiere impartir docencia lunes a viernes, las dos primeras horas; luego una hora no lectiva y más tarde otras dos lectivas.

d.- No se tuvo en cuenta la variable del número de alumnos en la distribución de clase, ya que fue por sorteo.

El 25 de octubre tuvo que coger la primera baja hasta el 31 de octubre.

En septiembre, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales no le ha citado a nada Y el 27 de septiembre de 2019 pidió una evaluación de la salud al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El 21 de noviembre de 2019 le cita el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al que debía aportar informes médicos. No pudo facilitar informes médicos, porque las citas son tardías. ya que solo pudo acudir a los médicos meses después. En enero y febrero consiguió todos os informes médicos (neurólogo, traumatólogo y psiquiatra).

El 7 de febrero de 2019 tuvo que coger la segunda baja hasta la fecha.

Las quejas concretas que se plantean son las siguientes:

1.- La adaptación se realiza para el curso siguiente, siendo necesaria una respuesta más rápida de la Administración (Orden de 5 de febrero de 2010).

2.- El personal interino no tiene derecho a que le cambien de puesto de trabajo (disposición adicional segunda).

En caso de ser interino, la adaptación es muy tardía y mientras tanto nadie pone una solución. Cuando llega la adaptación, muchas veces ya no se presta servicios en el centro en cuestión.

Una solución podría ser establecer una cierta estabilidad en el puesto de trabajo para permitir una adaptación permanente.

Al tener discapacidad tiene derecho a que las vacantes sean

voluntarias, pero en cambio solo se consigue la adaptación cuando se obtiene una interinidad de curso completo».

A la Queja se acompañó Resolución del Sr. Director General de Formación y Profesorado, de fecha 5 de noviembre de 2018, por la que se estimó la adaptación del puesto de trabajo del siguiente modo:

«-. Impartir docencia con los menos requerimientos funcionales posibles.

- No deberá ejercer como tutora, así como tampoco cuidar recreos.

- El aula debe estar ubicada preferiblemente en la planta baja del centro educativo o disponer las aulas en la misma planta, para evitar subir/bajar escaleras; así como impartir docencia a grupos de alumnos lo menos numerosos posibles.

- Deberá tener un horario de docencia directa distribuido lo más equitativo posible a lo largo de la semana y que, preferentemente las primeras clases que imparta la docente, correspondan a las primeras horas lectivas del día.

- Es conveniente que, dentro de las horas de permanencia en el centro, se le permitan a la trabajadora períodos de descanso para intentar mejorarle los signos de fatiga muscular y evitar la aparición de sobrecarga física-psíquica.

- Deberá evitar llevar a cabo tareas que impliquen trabajar por encima del nivel de sus hombros, así como manipular y/o transportar cargas.

- Llevar a cabo medidas preventivas propuestas en la evaluación del puesto de trabajo, en especial, en lo referente a la carga de trabajo física, así como la carga de trabajo mental».

SEGUNDO.- Admitida a supervisión la anterior queja, el Departamento de Educación, Cultura y Deporte nos ha proporcionado la siguiente información:

«Doña (...), profesora de Educación Secundaria, especialidad (...),

prestó servicios en el curso escolar 2018/2019 como funcionaria interina con una resolución de adaptación de puesto de trabajo de fecha 5 de noviembre de 2018 del Director General de Personal y Formación de Profesorado. La solicitud de adaptación la realizó en julio de 2018, sin saber todavía esta Administración si la interesada iba a continuar prestando servicios o no, dada su condición de funcionaria interina. Una vez ya adjudicadas las plazas a inicio de curso, se comenzó con el procedimiento de adaptación de puesto, regulado en la Orden de 5 de febrero de 2010, modificada por la Orden de 28 de mayo de 2010. Dicho procedimiento, al que se unen todos los recibidos a principios de curso, y que incluyen la elaboración de diversos informes y evaluaciones, se resolvió, en tiempo y forma, el 5 de noviembre de 2018.

En el curso escolar 2019/2020 presta su servicio como funcionaria interina, profesora de Educación Secundaria, especialidad (...), con vacante de inicio de curso y jornada completa en el IES (...). Es importante señalar que cada cambio de centro requiere el inicio de un nuevo procedimiento de adaptación al puesto en concreto de ese año. En este caso, el 3 de octubre de 2019 tiene entrada en la Dirección General de Personal escrito de la trabajadora por el cual solicita la evaluación de su estado de salud. Para poder tramitar su solicitud, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales se pone en contacto con la directora del centro docente del IES (...) y con la trabajadora, para realizar la visita al centro (22 de octubre de 2019) y realizar el correspondiente informe de evaluación del nuevo puesto el 29 de octubre de 2019.

El día 21 de noviembre de 2019 es citada para ser valorada por un médico especialista en Medicina del Trabajo, informándole en dicha citación de que debía presentar informes médicos y cualquier otra documentación que considerara oportuno. Dicho día, la trabajadora acude a la cita médica acompañada de un delegado sindical de (...), sin aportar informes médicos. El día 3 de diciembre de 2019 se le envía nueva notificación reiterándole de que debe aportar informes médicos para poder realizar adecuadamente la valoración de su estado de salud, y por lo tanto hacer seguimiento de su

adaptación, sin que a la fecha del presente informe se haya enviado, a pesar de que en la Queja indica que disponía de ellos desde enero-febrero de 2020.

Llegados a este punto, es importante recordar el artículo 29 sobre obligaciones de los trabajadores de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que señala, entre otros:

- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de empresario.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Por otro lado, también conviene indicar que pese a que la trabajadora no disponía para el curso escolar 2019/2020 de nueva resolución de adaptación para el nuevo puesto de trabajo, desde el IES (...) trataron de recoger las indicaciones establecidas en la resolución de adaptación del puesto del curso anterior, a la hora de elaborar los horarios a inicio de curso 2019/2020.

En cuanto al malestar expresado por la interesada en relación a la no posibilidad de cambio de puesto de trabajo en una adaptación de funcionario interino, indicar que esta cuestión se encuentra así recogida en la disposición adicional segunda de la Orden de 5 de febrero de 2010 modificada por la Orden de 28 de mayo de 2010, que establece lo siguiente:

Disposición adicional segunda.- Personal docente interino.

El personal docente interino podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, siempre y cuando no conlleve cambio de puesto.

Por último, señalar que hasta la fecha, no se contempla normativamente la posibilidad de establecer una estabilidad en las plazas a funcionarias y funcionarios interinos por cuestiones de discapacidad, no obstante, como la propia interesada indica, las vacantes son en todo caso voluntarias, tal y como establece el Decreto 31/2016, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece el régimen de provisión de puestos de trabajo del funcionariado docente no universitario por personal interino en la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado previa negociación con las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Educación.

Por otro lado, en cada procedimiento selectivo de ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria existen plazas reservadas para ser cubiertas por quienes tengan la condición legal de personas con discapacidad, y se ofertan conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, lo que permite a la interesada la posibilidad de presentarse por este turno, cuya opción ha de formularse en la solicitud de participación».

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- La señora que ha presentado la queja, tras exponer su situación psicofísica, ha criticado que la adaptación del puesto de trabajo se realice, respecto al personal interino, de modo tardío, al cambiar periódicamente de destino, por lo que dicha profesora entiende que sería deseable dotar de estabilidad en un concreto puesto de trabajo al funcionario interino; todo ello, con el fin de no tener que repetir los procedimientos de adaptación cuando se cambie de centro educativo. Junto a ello, insiste en la necesidad de cumplir con las medidas de adaptación que ya fueron acordadas en una resolución de la propia Administración autonómica.

Frente a estas consideraciones, el informe de la Administración, tras exponer la actuación de la Administración y de la propia profesora en relación

con este asunto, ha señalado, de entrada, que existe un deber de colaboración del trabajador con su empresa -en nuestro caso, la Administración- a la hora de garantizar las condiciones de seguridad del puesto de trabajo.

Adicionalmente, el Sr. Consejero ha indicado que la normativa aplicable -esto es, la Disposición adicional segunda de la Orden de 5 de febrero de 2010, modificada por la Orden de 28 de mayo de 2010- impide que la adaptación del puesto de trabajo de un funcionario interino conlleve el cambio de puesto. Asimismo, tampoco se prevé en dicha regulación dotar de estabilidad al puesto de trabajo ocupado por un funcionario interino.

También, se recuerda que cada puesto de trabajo exige una adaptación específica, no obstante lo cual, se afirma que «pese a que la trabajadora no disponía para el curso escolar 2019/2020 de nueva resolución de adaptación para el nuevo puesto de trabajo, desde el IES (...) trataron de recoger las indicaciones establecidas en la resolución de adaptación del puesto del curso anterior, a la hora de elaborar los horarios a inicio de curso 20019/2020».

Finalmente, la Administración ha dejado constancia de dos medidas normativas a favor de las personas con discapacidad, a saber: a) la provisión de plazas para los funcionarios interinos tiene carácter voluntario; y b) existe una reserva de plazas para el ingreso y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

SEGUNDO.- Expuesto lo manifestado por la ciudadana y por la Administración, conviene traer a colación, en primer lugar, que, en cumplimiento del art. 40.2 de nuestro texto fundamental, el art. 14 I) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, consagra el derecho individual «a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo», lo que debe interpretarse sistemáticamente con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales, que, como es sabido, resulta aplicable a las Administraciones públicas en los términos previstos en su art. 3 (v.gr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de diciembre de 2016, rec. 2304/2016).

La normativa estatal precitada se ha desarrollado en nuestra Comunidad Autónoma, en lo que ahora importa, por la Orden de 5 de febrero de 2010, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regula el procedimiento de adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud en el ámbito funcional docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón; disposición que fue modificada por la Orden de 28 de mayo de 2010.

Sentado lo anterior, desde esta Institución, ha de partirse de la obvia dificultad de conciliar la adaptación de los puestos de trabajo por razones de salud -ex art. 14, 16, 25 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante- con los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y de selección de personal interino que han de estar inspirados por los principios de mérito y capacidad (art. 103 CE).

No obstante, y sin merma de tales principios constitucionales relacionados además con el derecho al acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (art. 23 CE), esta Institución sí que quiere sugerir a la Administración que, al margen de otros cambios normativos que pudieran materializarse, se apliquen, en la medida de lo posible, las medidas de adaptación que se hubieran acordado en el anterior centro de destino en casos como el que se ha expuesto en la presente queja. De hecho, ha sido la propia Administración la que, en su informe, ha declarado que eso es lo que se había hecho para el Curso 2019/2020, en relación con la resolución dictada para el curso anterior.

Con ello, se adoptaría una suerte de medida provisional hasta que se dictara la nueva resolución de adaptación del puesto de trabajo y se paliarían, en cierto grado, los problemas derivados de un eventual cambio de puesto de trabajo, sin perjuicio, eso sí, de lo que pudieran valorar al respecto

los servicios técnicos de la Administración sobre esta posibilidad.

En atención a lo expuesto, se formula la presente Sugerencia al objeto de recoger lo hasta ahora manifestado.

III.- RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, me permito sugerir al Departamento de Educación, Cultura y Deporte que, respecto al personal interino al servicio del Departamento, las adaptaciones del puesto de trabajo adoptadas por razones de salud en el trabajo prolonguen su eficacia en los eventuales nuevos centros de trabajo en los que puedan desarrollar su actividad profesional este tipo de empleados públicos; todo ello, hasta que pueda dictarse una resolución de adaptación definitiva en el nuevo centro al que pudieran incorporarse y de acuerdo con las prevenciones que pudieran adoptar al respecto los servicios técnico-sanitarios de la Administración.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 14 de septiembre de 2020

ÁNGEL DOLADO

JUSTICIA DE ARAGÓN