

2. 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 su Dictamen Técnico Facultativo -documento que emiten los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad encargados de valorar y calificar las situaciones de discapacidad-, además de la Resolución y el certificado de discapacidad correspondiente.

Sin embargo, por la tipología de datos que recoge el referido Dictamen, debería cuestionarse la necesidad y la idoneidad de solicitarlo.

Por una parte, porque supone acceder a datos sobre la salud de la persona que no son necesarios para acreditar su condición de persona con discapacidad y este acceso puede conllevar a situaciones de discriminación.

Por otra, porque es un documento que ni valora 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 la necesidad o no de adaptación del puesto de trabajo.

En el presente informe, una vez repasados los aspectos y la información que se recogen en el referido Dictamen Técnico Facultativo, se identifican 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 para desempeñar 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 o los servicios de empleo de las administraciones públicas soliciten, a efectos de empleo, el Dictamen Técnico Facultativo al trabajador o trabajadora con discapacidad a la hora de acreditar esta condición o para valorar sus capacidades.

Entre otras cuestiones, con el fin de evitar situaciones de discriminación que se puedan derivar del manejo de datos de carácter personal relativos a la salud por parte de profesionales que no sean personal sanitario sujeto al deber de secreto profesional.

1. Introducción

Normalmente, cuando un trabajador o trabajadora con discapacidad accede a un nuevo puesto de trabajo comunicando esta condición, la empresa correspondiente -bien ordinaria o 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 acreditarla. En muchas ocasiones, la solicitud de esta documentación no se realiza por iniciativa propia de la empresa, sino como respuesta a las oficinas del Servicio de Empleo autonómico correspondiente, en el contexto del trámite de las bonificaciones y deducciones existentes para la contratación de este colectivo.

En el caso de la resolución y el certificado, cabe destacar que el Real Decreto 1414/2006¹, de 1 de diciembre, los establece como los documentos que la persona debe utilizar para acreditar su condición de persona con discapacidad. Sin embargo, en el caso del último documento, el DTF, el Real Decreto no establece que se deba aportar para este fin.

El DTF se trata de un documento de interés únicamente para la propia 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. La información que recoge es, principalmente, datos sobre la condición de salud de la persona, sin valorar la compatibilidad de las capacidades de ésta con el desempeño de las tareas del puesto de trabajo para el que ha sido o va a ser contratada, puesto que las personas cuya discapacidad comparte una misma condición de salud, no son un grupo homogéneo, existiendo para este fin la posibilidad de solicitar otro tipo de informe más adecuado.

Al recoger datos sobre la condición de salud de la persona, es un documento que contiene información sensible cuyo tratamiento debe ser realizado por profesionales sujetos a la obligación de secreto profesional, o bajo su responsabilidad, de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o con las normas establecidas por los organismos nacionales competentes, o por cualquier otra persona sujeta también a la obligación de secreto de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o de las normas establecidas por los organismos nacionales competentes, tal y como recoge el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)².

De lo contrario, pueden producirse situaciones de vulneración de derechos de las personas afectadas y, especialmente, de discriminación hacia 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 reconocida la condición 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, por el virus de la Hepatitis C -en adelante, 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 discapacidad³. Partiendo de este modelo,

todas las personas con el VIH tendrían derecho a ser consideradas como 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 social⁴. 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 actitudinales⁴. 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 reconocida⁴.

2. Sobre el dictamen técnico facultativo

El DTF es un informe técnico emitido por los Órganos Técnicos de Valoración del Grado de Discapacidad (dependientes de las Direcciones Territoriales en Ceuta y Melilla del Instituto de Mayores y Servicios Sociales -en adelante, IMSERSO- o de los órganos correspondientes en cada 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, los datos relativos a la condición 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. Así, la discapacidad por VIH puede tener una incidencia mínima en la capacidad de trabajar de la persona 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 1169/2003⁵, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999⁶, 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 con VIH con un grado de discapacidad muy diferente, 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 sus condiciones psico-físicas, no puede precisarse a priori la evolución de cada caso.

3. Sobre la acreditación de la condición de persona con discapacidad

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

- a) Resolución o certificado expedido 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 se le ha 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 conservarlos para justificar en cualquier momento su situación de discapacidad, a efectos de los derechos que legalmente pudieran corresponderle. Asimismo, se le precisa que, en caso de serles requeridos, deberá presentar fotocopia compulsada y mostrar el original para su compulsación.

En el caso concreto de la Comunidad de Madrid, también se facilita la tarjeta acreditativa de la discapacidad a la persona interesada, un documento que surte los mismos efectos que la resolución de reconocimiento de grado de discapacidad. En este caso, es posible presentar la tarjeta en sustitución de la resolución.

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. Sin embargo, a diferencia de la resolución y del certificado, en esta carta no se hace referencia a que se le pueda requerir el DTF para acreditar su situación de discapacidad.

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 adecuadamente 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 bien si su discapacidad requiere adaptar o no el puesto de trabajo y, en el caso de que sea necesaria, cómo ha de hacerse esta adaptación.

Sin embargo, el DTF no valora ninguno de estos dos aspectos, porque solo recoge los datos sobre la condición de 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/as con discapacidad para su inclusión laboral, conforme al artículo 38 del 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 social⁷, 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 equipos multi-profesionales de calificación

y reconocimiento del grado de discapacidad previstos en dicha ley y los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación debidamente autorizadas, a efecto de lograr la adecuación entre las condiciones de la persona con discapacidad y las características del puesto de trabajo.

Para la valoración de la compatibilidad entre las capacidades del trabajador o trabajadora con discapacidad y el desempeño de las tareas vinculadas al 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, concreta las capacidades o las destrezas laborales que la persona solicitante todavía conserva; el grado de afectación que pudiera tener para el desarrollo de determinadas tareas (leve, moderado o grave), así como las contraindicaciones laborales. Es decir, refleja 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. La emisión de este certificado es una de las funciones de los Equipos multiprofesionales de atención a la discapacidad, según recoge en su artículo 12.3.a el ya mencionado Real Decreto Legislativo 1/2013⁷. (Ver contenido de este certificado en Anexo I).

Sin embargo, según las consultas realizadas, este tipo de certificado no se realiza en todas las Comunidades Autónomas (en adelante, CCAA). Además, en aquellas CCAA en las que sí que se encuentra disponible, es diferente tanto el modelo utilizado (y su nivel de concreción), como la disponibilidad para ser solicitado en cualquier momento o su nivel de uso y aprovechamiento (ya que en algunas de ellas no es muy común que se solicite a pesar de estar disponible).

Entre las CCAA en las que sí que está disponible se encuentran, al menos, Canarias, Castilla y León, Cataluña y Comunidad Valenciana. En estos casos, normalmente, 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 (con el fin de evaluar la capacidad funcional de las personas con discapacidad tanto a la hora de gestionar ofertas de empleo como para tramitar contratos vinculados a éstas) y para ofertas de trabajo correspondientes a 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. No obstante, 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, el 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 (en adelante EBEP)⁸ y el Real Decreto 2271/2004, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad⁹, 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 con el desempeño de las tareas (art. 59.1, EBEP)⁸. Eso sí, a su vez, la compatibilidad deberá ponderarse teniendo en cuenta que la Administración ha de adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad (art. 59.2, EBEP)⁸. 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 con 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 entre las capacidades del trabajador o trabajadora y el desempeño de las tareas vinculadas al 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 este colectivo- y las oficinas de empleo de la Comunidad.

Esta alternativa permite que, desde estas oficinas, no se le solicite el DTF a las personas con discapacidad, 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 Laboral–¹⁰) que permite la consulta a 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 el puesto de trabajo, que solicita el organismo que convoca 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.

En definitiva, es necesario concluir que, teniendo en cuenta el tipo y la cantidad de información que ofrece el CERTIFICADO DE CAPACIDADES O INFORME DE APTITUDES A EFECTOS DE DEMANDA DE EMPLEO, resulta innecesario solicitar el DTF.

Por otra parte, si el motivo para requerir el DTF es valorar la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a un nuevo trabajador o trabajadora, la empresa puede solicitar a la oficina del Servicio de Empleo correspondiente -previa autorización de la persona empleada- un CERTIFICADO DE ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

En este sentido, es necesario precisar que las personas con discapacidad tienen reconocido el derecho a los ajustes razonables previstos en el ya comentado anteriormente Real Decreto Legislativo 1/2013⁷ y que, si se deniegan, supone una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española¹¹. Se entienden como ajustes razonables, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, así como garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos.

Asimismo, la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)¹² también incluye a las personas con discapacidad como trabajadores especialmente sensibles -junto a trabajadores sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, menores o temporales-, entendido como tal a aquél que por sus características personales o su estado biológico conocido, incluido el que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea más vulnerable a los riesgos derivados de su trabajo.

En este sentido, la empresa contratante deberá tener en cuenta en las evaluaciones de los riesgos, tanto al grupo de trabajadores especialmente sensibles que exista en ella, como los factores de riesgos que puedan afectarle, para que, en función de estas consideraciones, adopte las medidas preventivas y de protección necesarias.

Utilizando de nuevo como ejemplo a la Comunidad de Madrid, es posible destacar que el Certificado de Adaptación al Puesto de Trabajo es un informe vinculante para acceder a las ayudas para la adaptación del puesto de trabajo. En este caso, la empresa tiene que presentar los requerimientos del puesto en el Servicio Público de empleo y éste solicita a los Equipos de Valoración dicho informe. De esta forma, la empresa no necesita solicitar el DTF a la persona en ningún momento.

No obstante, cabe destacar que, normalmente, a pesar de la existencia de las 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, en este caso, 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). 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

En la actualidad, la protección de datos de carácter personal en España se encuentra regulada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales¹⁶ y por el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)².

Este Reglamento es, en realidad, la norma que regula los aspectos sustanciales que afectan al presente informe ya que, por primera vez, existe una norma de la Unión Europea que se aplica directamente en todos los Estados miembros.

Así, en su artículo 4.15, define como datos relativos a la salud aquellos datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que

revelen información sobre su estado de salud. Entre ellos, según el considerando 35 del preámbulo, se deben incluir todos los datos relativos al estado de salud de la persona interesada que dan información sobre su estado de salud física o mental pasado, presente o futuro. Por tanto, se incluye la información obtenida de pruebas o exámenes, incluida la procedente de datos genéticos y muestras biológicas, y cualquier información relativa, a título de ejemplo, a una enfermedad, una discapacidad, el riesgo de padecer enfermedades, el historial médico, el tratamiento clínico o el estado fisiológico o biomédico de la propia persona, independientemente de su fuente, por ejemplo cualquier profesional sanitario, un hospital, un dispositivo médico o una prueba diagnóstica in vitro.

Sobre los datos relativos a la salud, en su artículo 9.1, señala la prohibición de su tratamiento, junto a otros datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la vida sexual o a las orientaciones sexuales de una persona física.

Para ello, según su artículo 4.2, se entiende por tratamiento cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

El propio Reglamento contempla, en su artículo 9.2, unas excepciones en cuanto a la prohibición del tratamiento de este tipo de datos. Se trata de una larga lista de la que se pueden destacar tres para este asunto en cuestión:

- El consentimiento explícito de la persona interesada (Art. 9.2.a).
- Cuando el tratamiento sea necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos de la persona responsable del tratamiento o de la propia persona interesada en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión, de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses de la persona interesada (Art. 9.2.b).
- Cuando el tratamiento sea necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador o trabajadora, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con personal sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3.

El consentimiento explícito de la persona interesada es la excepción más clara. No obstante, ha de ser, y velar la persona responsable de recabarla porque así sea, una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que la propia persona acepta, bien mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos que le conciernen (Art. 4.11).

La segunda y la tercera de las excepciones atañen directamente al tratamiento de los datos por los servicios públicos de empleo, las empresas ordinarias y los CEE.

En este último caso, en el supuesto del artículo 4. Dos, del Real Decreto 1368/1985¹³, ya mencionado anteriormente, se dispone que los titulares de los CEE deberán solicitar, de la correspondiente oficina de empleo, las personas con discapacidad que pretendan emplear, describiendo detalladamente, en las ofertas que formulen, los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las caracte-

rísticas técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores y trabajadoras. Recibidas las ofertas, la oficina de empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales un informe sobre los trabajadores y trabajadoras que, encontrándose inscritas como demandantes de empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La oficina de empleo facilitará a las empresas las candidaturas que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

En este caso, no puede confundirse el DTF, que recoge datos relativos a la salud, con el informe de adaptación y adecuación al puesto, que no debería recoger ese tipo de datos. El precepto comentado se refiere a un informe sobre los/as trabajadores/as que se adecuen al puesto de trabajo y no un informe que contenga los datos relativos a la salud de la persona trabajadora, aunque, obviamente, el equipo multiprofesional que lo emita habrá tenido en cuenta, entre otros, aquellos datos, sin que se incluyan en el informe.

Así pues, el DTF, al contener datos relativos a la salud, solo puede entregarse a la persona interesada y es a ésta a quien le corresponde dar consentimiento sobre su entrega.

6. La postura de los organismos con competencia en la materia

La Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, con la concurrencia del IMSERSO, siempre informa y propone a los Centros de Valoración de la discapacidad que, ante la demanda de empleo por parte de personas con discapacidad, se emita el Certificado de Capacidades en colaboración con el Servicio Público de Empleo para atender la oferta, valorando las actitudes para el empleo de las personas con discapacidad demandantes del mismo, sin que tengan que presentar su DTF, sino a través del formulario y certificados de actitud/aptitud que obren al efecto y para el puesto o centro de empleo correspondiente.

Por este motivo, en 2014, a través de la Orden SSI/I474/2014, de 28 de julio¹⁷, se 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 (en adelante, 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 2006³.

Dicha Orden, establece que los EVO de las Direcciones Territoriales en Ceuta y Melilla del IMSERSO, 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 determinado 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 las personas 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 cada persona con discapacidad, que permita determinar un itinerario individual y personalizado de empleo, así como los procesos de intermediación laboral oportunos a facilitar por las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Además, se determina que dicho informe se elaborará conforme a las instruc-

ciones establecidas en el anexo de la Orden y contendrá información básica de la idoneidad, aptitudes y competencias de las personas demandantes de empleo con discapacidad, así como de los posibles riesgos para el desempeño de puestos de trabajo, barreras que puedan encontrar en los entornos que frecuentan y de los ajustes razonables que puedan precisar. Asimismo, señala que los EVO 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 Orden 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 la transferencia de competencias a las CCAA, el IMSERSO solo tiene competencia 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.

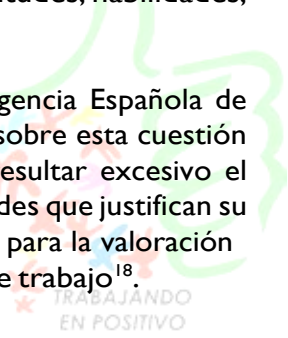
En todo caso, también cabe destacar que la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Discapacidad -órgano colegiado de la Administración General del Estado adscrito al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, presidido por el IMSERSO y en el que participan representantes de las diferentes Unidades de Valoración de la Discapacidad de las CCAA- abordó, 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, 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 de la persona interesada. 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.

Por su parte, los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SPE) de las diferentes CCAA, en el seno del SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), valoraron, en la reunión celebrada el 24 de octubre de 2013, si el DTF es un documento que se le 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 SPE, 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 la persona que no se recoge ni en la resolución ni en el certificado.

De esta forma, se puede destacar que los SPE son conocedores 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.

Finalmente, es necesario destacar que, en 2016, la Abogacía del Estado en la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD), en respuesta a una consulta formulada sobre esta cuestión por Trabajando en Positivo, emitió un informe en el que señalaba que puede resultar excesivo el tratamiento de los datos obtenidos en el DTF, en relación con el ámbito y las finalidades que justifican su recogida y tratamiento para la acreditación de la discapacidad a efectos laborales y para la valoración de las capacidades del trabajador/a, o las necesidades de adecuación del puesto de trabajo¹⁸.



7. Alternativas a la utilización y solicitud del dictamen técnico facultativo

El día 27 de septiembre de 2018, la entidad CASDA, de Trabajando en Positivo, impulsó una reunión en la ciudad de Castellón en la que fueron partícipes los diferentes agentes de la Comunidad Valenciana implicados en la materia, como organismos públicos (el SERVEF, los Centros Base de Castellón y Valencia y la Diputación de Castellón); organizaciones sindicales (CCOO y UGT, ambas del País Valencià); plataformas de personas con discapacidad (CERMI Comunidad Valenciana) y asociaciones de personas con VIH (Calcsicova y Comité Ciudadano Antisida de la Comunidad Valenciana).

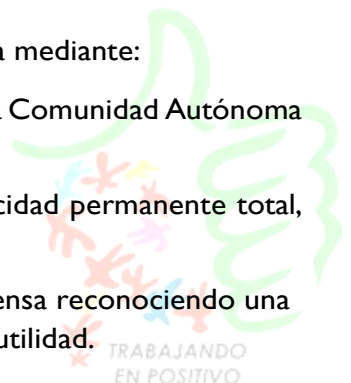
Como fruto de la reunión, se acordaron 4 medidas que podrían evitar la discriminación de las personas con VIH en el acceso al empleo mediante la solicitud del DTF, asumiendo cada una de las partes el compromiso de llevar a cabo las acciones oportunas, en sus respectivos ámbitos competenciales, para su valoración y puesta en práctica. Estas medidas son:

1. Incorporar explícitamente la prohibición de la solicitud del DTF como medio para acreditar la condición de persona con discapacidad, modificando para ello la legislación nacional existente vinculada con los derechos de las personas con discapacidad y con su inclusión social o aprovechando el proceso actual de aprobación del nuevo baremo de discapacidad, adecuado a la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud.
2. Elaborar y entregar, de oficio, el Certificado de Capacidades a todas las personas a las que se reconozca un grado de discapacidad igual o superior al 33%, reflejando 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.
3. Eliminar el ítem “Código de Enfermedad” del Certificado de Capacidades, siendo esta opción viable siempre y cuando las oficinas de empleo puedan acceder mediante otras vías a este dato, necesario para cumplir con sus trámites y funciones.
4. Incorporar la posibilidad de que las oficinas de empleo soliciten autorización a la persona con discapacidad para acceder a la información sobre su tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial), siempre y cuando esta información sea relevante para el cumplimiento de sus trámites y funciones. De esta forma, esta documentación o información no se solicitaría a través de la empresa contratante, con el fin de evitar que ésta pueda acceder a los datos de salud de la persona.

8. Conclusiones

Según el RD 1414/2006¹, la condición de persona con discapacidad se acredita mediante:

- a) Resolución o certificado expedido por el IMSERSO u órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.
- b) Resolución del 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 entregar con el fin de acreditar su condición de persona con discapacidad. Este Dictamen tan solo añade a dichas resoluciones, la información sobre los datos de la condición 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 padecen no son un grupo homogéneo. Por ello, el DTF no valora 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 **CERTIFICADO DE CAPACIDADES O INFORME DE APTITUDES A EFECTOS DE DEMANDA DE EMPLEO**.

Teniendo en cuenta la cantidad de información que ofrece este último tipo de informe, resulta totalmente innecesario que las empresas exijan el DTF.

Sin embargo, este tipo de informe 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 este tipo de informes 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 con discapacidad y el puesto de trabajo al que va a acceder.

No obstante, en caso de que esto suceda y este tipo de informe 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 exclusión. La cuestión es que aspectos que nacen con la vocación de proteger, como en el caso del DTF, terminan siendo barreras que justifican dicha 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, en el caso de ser necesario, cómo ha de hacerse, la solución más adecuada es solicitar, a través de los Servicios de Empleo, un **CERTIFICADO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO**.

Finalmente, al contener datos de carácter personal relativos a la salud de la persona, la solicitud del DTF para la acreditación de la discapacidad a efectos laborales y para la valoración de las capacidades del trabajador/a, o las necesidades de adecuación del puesto de trabajo, puede resultar contrario a la normativa vigente de protección de datos de carácter personal.

Por todo ello, junto a las empresas, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los diferentes SPE de las administraciones públicas autonómicas, al solicitar a las personas con discapacidad que

entreguen su DTF a la hora de gestionar y tramitar las bonificaciones y deducciones con relación a las nuevas contrataciones de este colectivo, se convierten en corresponsables de las situaciones de discriminación que pueden derivarse de la incorrecta solicitud de este Dictamen.

De esta forma, vulneran el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definido por 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 social⁷.

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, n° 300, p. 44285-44286. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/16/pdfs/A44285-44286.pdf>.

² Unión Europea. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) [en línea]. Diario Oficial de la Unión Europea, 4 de mayo de 2016, L 119, p. 1-88. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>.

³ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. Una convención para la discapacidad [en línea]. Madrid: CERMI. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.convenciondiscapacidad.es/>.

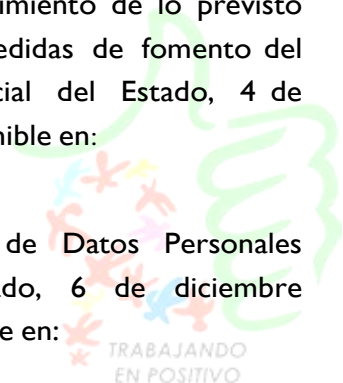
⁴ Ramiro Avilés, M.A. VIH en los cuerpos uniformados: el caso de la Guardia Civil [en línea]. Madrid: CESIDA, 2010. 11 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: http://www.cesida.org/wp-content/uploads/documentos/clinicaLegal/Informe%20VIH_Guardia%20Civil.pdf.

⁵ 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, 4 de octubre de 2003, n° 238, p. 36136-36138. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/04/pdfs/A36136-36138.pdf>.

⁶ 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, n° 22, p. 3317-3410. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03317-03410.pdf>.

⁷ 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, n° 289, 36 p. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>.

- ⁸ España. 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 [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, n° 261, p. 103105-103159. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf>.
- ⁹ 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, n° 303, p. 41261-41264. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/17/pdfs/A41261-41264.pdf>.
- ¹⁰ 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: 21 de enero de 2019]. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F5/EVA588/marco_teorico.pdf.
- ¹¹ España. Constitución Española [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, n° 311, p. 29313-29424. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>.
- ¹² España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, n° 269, p. 32590-32611. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.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, n° 189, p. 25135-25139. [Consulta: 21 de enero de 2019]. 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, n° 73, p. 11975-11977. [Consulta: 21 de enero de 2019]. 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, 4 de junio de 1983, n° 133, p. 15548-15549. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/1983/06/04/pdfs/A15548-15549.pdf>.
- ¹⁶ España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales [en línea]. Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018, n° 294, p. 119788-119857. [Consulta: 21 de enero de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.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 enero de 2019]. Disponible en: <<http://www.boe.es/boe/dias/2014/08/06/pdfs/BOE-A-2014-8498.pdf>>.

¹⁸ Agencia Española de Protección de Datos. Informe sobre la solicitud del dictamen técnico facultativo a efectos de acreditar la condición de persona con discapacidad. [no publicado]. Madrid: Agencia Española de Protección de Datos, 2016. 8 p.

10. Organismos o personas consultadas*

- Agencia Española de Protección de Datos.
- CCOO País Valencià.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- CERMI Comunidad Valenciana.
- D.G. de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid.
- Empleándose.
- Fundación ONCE.
- FUNDACIÓN PREVENT.
- Miguel A. Ramiro Avilés. Universidad de Alcalá.
- SIDA STUDI.
- Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- UGT País Valencià

* Las opiniones expresadas en el informe no reflejan necesariamente la posición de cada uno de los organismos y personas consultadas.



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*

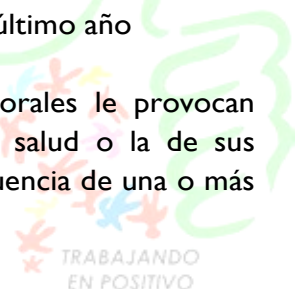
Códigos Riesgos	Nivel*

* 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 (mucho, 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 objetos de gran volumen).				
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:

<u>Profesión</u>	<u>Duración</u>

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 N° 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

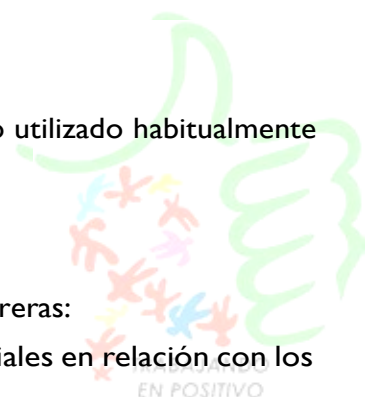
- MOBILIARIO Y/O TECNOLOGIA UTILIZADA (Indicar equipo de trabajo utilizado habitualmente (mobiliario, tecnología, herramientas, maquinaria, vehículos etc).

- 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).

