



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Gabinete del Presidente

Oficina de Prensa



## NOTA INFORMATIVA Nº 29/2021

### **EL TC DECLARA QUE LA ADMINISTRACIÓN HA VULNERADO EL DERECHO A LA IGUALDAD DE UNA PERSONA CON ‘SÍNDROME DE ASPERGER’ POR SANCIONARLE SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN SUS CIRCUNSTANCIAS Y SU PETICIÓN DE AJUSTES RAZONABLES EN EL PUESTO DE TRABAJO, INCURRIENDO ASÍ EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD**

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha estimado el recurso de amparo de un letrado de la administración de justicia con síndrome de Asperger, que fue sancionado por *"incumplimiento reiterado de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas"*. Tras un intento fallido de jubilación por incapacidad permanente del recurrente en amparo, instada de oficio, la Administración inició un procedimiento disciplinario, en el curso del cual el recurrente reveló padecer síndrome de Asperger, argumentando que las deficiencias que se le imputaban en el ejercicio de sus funciones se debían a que su discapacidad dificultaba su desempeño, solicitando por ello ajustes razonables en su puesto de trabajo conforme a la normativa sobre los derechos de las personas con discapacidad. La Administración no dio respuesta razonable ni suficiente a dicha alegación, ni a la petición de ajustes razonables.

La sentencia, de la que ha sido ponente la Magistrada María Luisa Balaguer Callejón, estima la pretensión de amparo, reconociendo la lesión de los arts. 14, 24.2 y 25.1 de la Constitución.

Se declara por vez primera que el derecho a no ser discriminado por razón de discapacidad comprende el derecho a los ajustes razonables en el puesto de trabajo cuando estos no impongan una carga desproporcionada o indebida al empleador. Además se sostiene que si el empleador incumple ese deber, ello priva *"de legitimidad la adopción de medidas como el despido o la adopción de medidas disciplinarias motivadas en posibles insuficiencias en el desempeño de sus funciones"*. De manera que *"Cuando una persona solicita en su empleo ajustes razonables por razón de su discapacidad su petición debe ser objeto de consideración desde el momento en que se solicite y se acredite – conforme a la normativa aplicable- el alcance de la discapacidad. La respuesta del empleador debe ser expresa y estar debidamente motivada; en particular cuando deniegue los ajustes solicitados por considerarlos desproporcionados o indebidos, ya que de lo contrario incurrirá en una denegación tácita carente de la debida justificación que vulnera dicho derecho"*.

El Tribunal pone de relieve que resulta particularmente importante que el empleador respete el derecho a los ajustes razonables en el caso las personas con discapacidad mental, por causas psíquicas, intelectuales o cognitivas, al tratarse de formas de discapacidad que todavía siguen rodeadas de mitos, miedos y estereotipos que hacen que quienes las padecen sean especialmente vulnerables.

La sentencia concluye que el recurrente aportó en el procedimiento sancionador un panorama indiciario suficiente de discriminación por razón de la discapacidad, de manera que recaía en la Administración la carga de desvirtuar, en el marco de dicho procedimiento, cualquier duda fundada sobre la existencia de discriminación, aportando prueba de que la sanción del demandante de amparo tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales. Al no haberlo hecho así, la Administración vulnera el derecho de presunción de inocencia (art. 24.2 CE), el principio de culpabilidad (art. 25.1 CE) y la interdicción de discriminación por razón de discapacidad.

Madrid, 25 de marzo de 2021