

**SOLICITUD DE INTÉRPRETE DE LENGUA DE SIGNOS PARA CURSOS DE FORMACIÓN DE
EMPRESA**

A la ATT del Departamento de Recursos Humanos.

Sr/Sra (**NOMBRE DE PERSONA RESPONSABLE**)

C/ **DOMICILIO DE LA EMPRESA**

....., a ... de..... de 20..

Estimado Sr/ Sra (**NOMBRE RESPONSABLE**)

Yo, (**NOMBRES Y APELLIDOS**) con domicilio en c/ (**DIRECCIÓN**), como persona sorda y usuaria de lengua de signos, empleado de (**NOMBRE EMPRESA**), les presento este escrito para solicitarles la asistencia de intérpretes de lengua de signos en los cursos de formación de empresa que tiene previsto (**NOMBRE EMPRESA**) en los días (**FECHA Y HORA**), ya que se trata de un requisito indispensable para asegurar la accesibilidad de las personas sordas a la formación en igualdad de condiciones que las del resto de empleados.

En lo que se refiere a la normativa que nos ampara en cuanto al derecho de acceso a la formación profesional y a contar con intérpretes de lengua de signos, encontramos diversos instrumentos jurídicos, tanto estatales como internacionales:

1. La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, que en su artículo 27 reconoce el derecho al trabajo, incluyendo la obligación de “*permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, **servicios de colocación y formación profesional y continua***”. Asimismo, la Convención en su artículo 30.4 avala nuestro derecho, como usuarios de la lengua de signos, al **reconocimiento y el apoyo de nuestra identidad cultural y lingüística específica**.
2. El artículo 2 de la *ley 27/2007 por la que se reconocen las lenguas de signos españolas* estipula claramente que **las personas sordas tienen la libre opción de conocer y usar las lenguas de signos españolas**.

3. Según los artículos 34 y 35 de la *ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, a la que nos remite el artículo 10.b. de la *ley 27/2007* en materia de formación y empleo, se establecerán medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo y la formación profesional ocupacional y continua, lo cual no impedirá que se apliquen medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten.
4. El artículo 35 de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* establece que existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad en la formación profesional. La misma ley define como *accesibilidad universal* la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Dicho concepto incluye la accesibilidad cognitiva, para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas, presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. Asimismo, los *ajustes razonables* son 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 y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.
5. La *ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo tanto por razón de lengua como por razón de discapacidad. Asimismo, dispone expresamente en su artículo 6 que se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.
6. Por último, el Estatuto de los Trabajadores, que reconoce en su artículo 4 el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en el empleo por razón de lengua ni de discapacidad.

Quedo, por ende, a la espera de que se tenga en cuenta esta solicitud para que yo, como persona sorda y empleado/a de (NOMBRE EMPRESA), pueda hacer efectivos mis derechos en igualdad de

condiciones, cumpliéndose los principios de transversalidad de las políticas en materia de lengua de signos y medios de apoyo a la comunicación oral, accesibilidad universal, libertad de elección y no discriminación.

En espera de una respuesta a la solicitud que les planteo,

Un cordial saludo.

Fdo.....