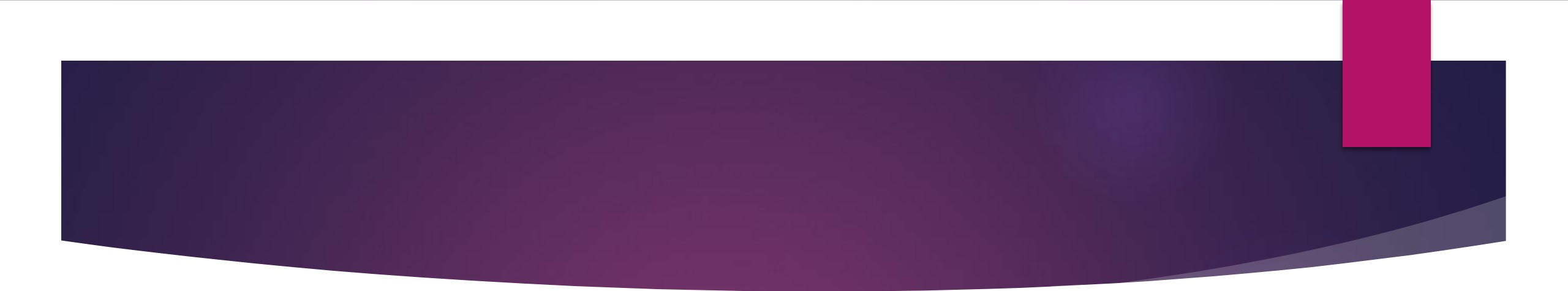


LOS AJUSTES RAZONABLES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

CAROLINA BLASCO JOVER
CATEDRÁTICA DE DERECHO DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

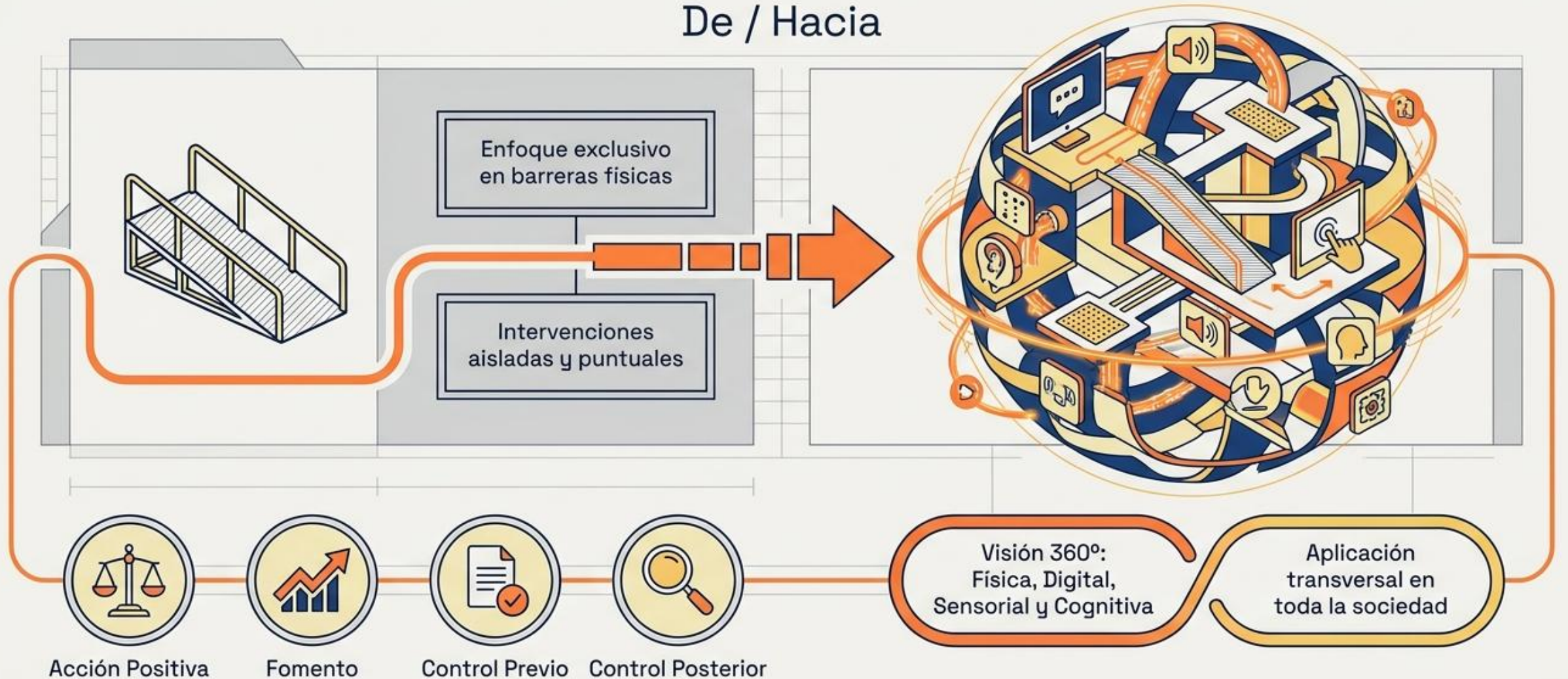


Normativa:

**Ley 8/2024, de 30 de diciembre, de
accesibilidad universal de la Comunitat
Valenciana**

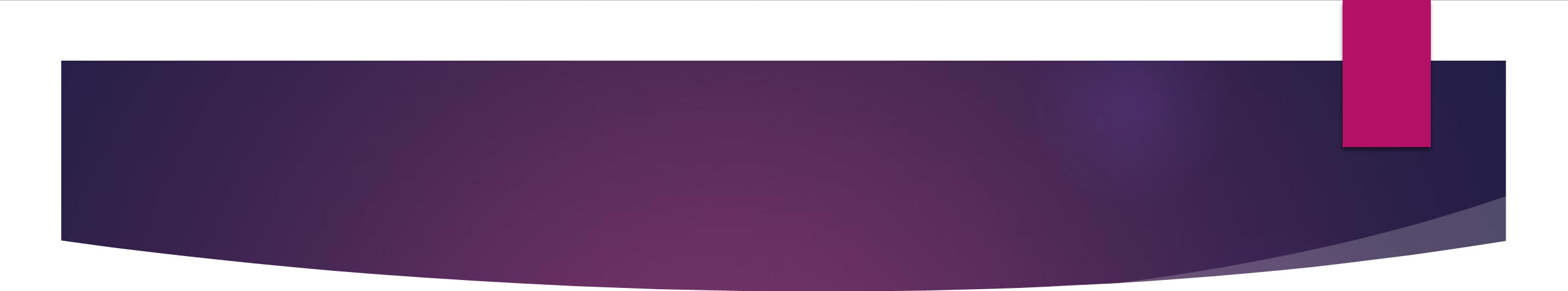
El Nuevo Paradigma (Arts. 1-13)

De / Hacia



► Objetivo:

- **Garantizar** el ejercicio efectivo de los derechos en condiciones de igualdad y no discriminación, en orden a conseguir la vida autónoma, participativa e independiente de todas las personas, de forma plenamente accesible, comprensible y segura, con independencia de su condición física, sensorial, intelectual y cognitiva.
- Derecho a la **accesibilidad universal y a la inclusión social**, con las garantías necesarias para el cumplimiento de las condiciones básicas de accesibilidad y el diseño para todas las personas de los entornos, productos, bienes y servicios en todos los ámbitos de la vida.
- Para ello: responsabilidades compartidas entre la Administración autonómica y las locales.



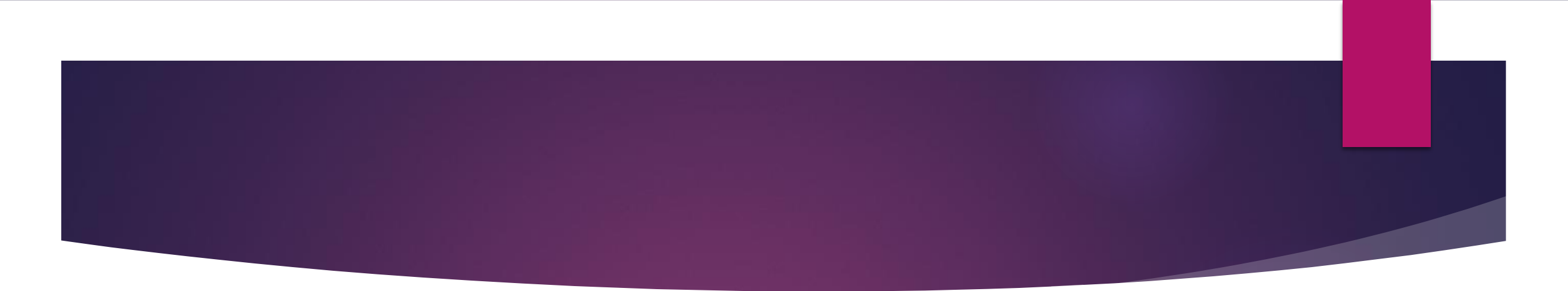
► ¿A quién va dirigida?

► **Personas con discapacidad y personas con dificultades especiales** que podrán **solicitar los apoyos y ajustes necesarios** cuando las medidas de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas no resulten posibles o sean insuficientes para permitir desarrollar su vida en igualdad de condiciones.

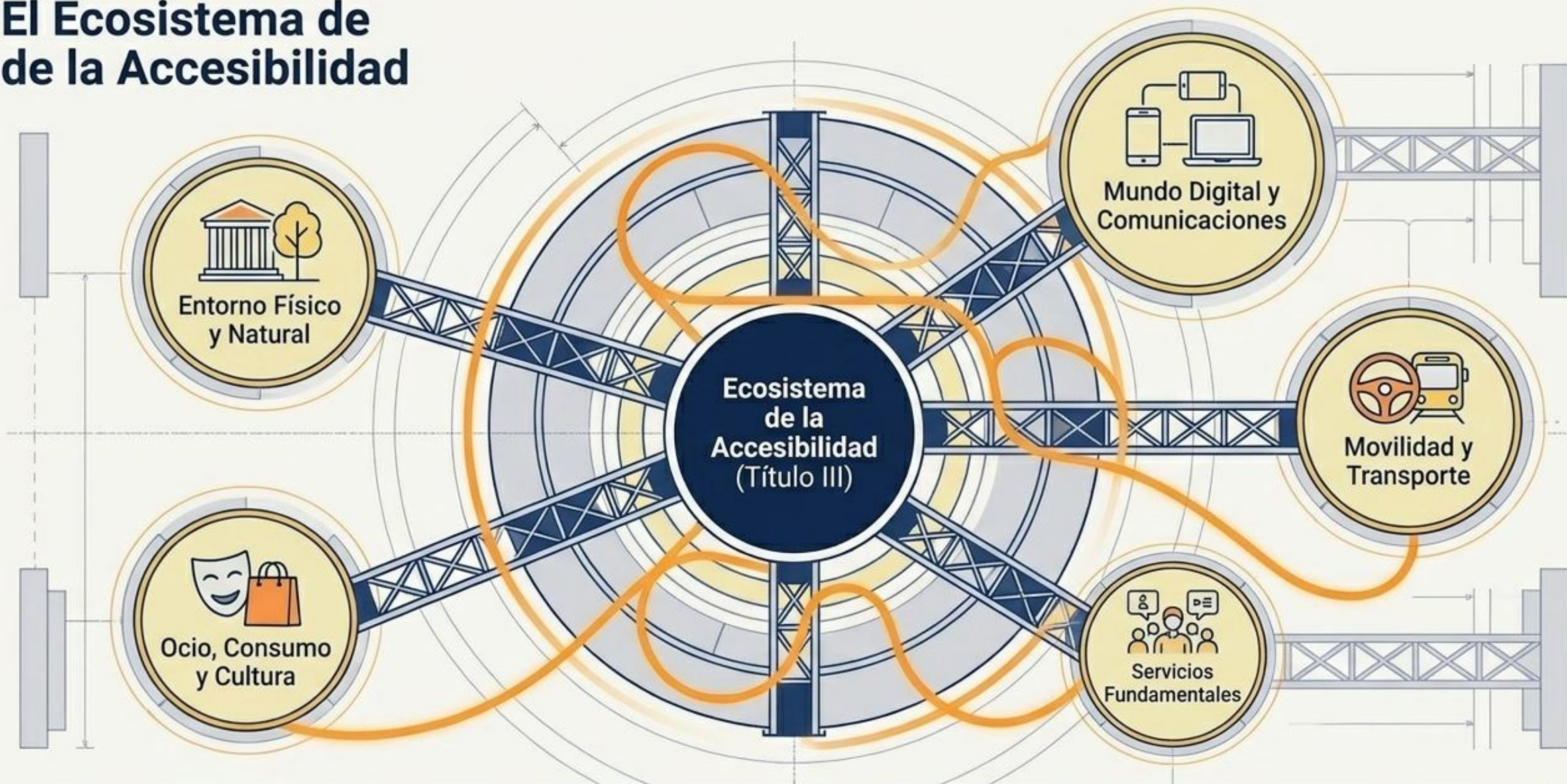
► **Personas con discapacidad**: aquellas que por su diversidad física, mental, intelectual, cognitiva o sensorial, previsiblemente de carácter permanente, en la interacción con varias barreras, puedan ver limitada o impedida su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los otros.

► **Personas con dificultades especiales**: personas que por su edad o cualquier otra circunstancia personal tienen limitaciones en su actuación vital, sea de manera temporal o permanente.

► Se incluyen:

- 
- ▶ a) Las personas mayores y, especialmente, las personas de edad avanzada.
 - ▶ b) Las personas en situación de dependencia.
 - ▶ c) Las personas que tengan alguna dificultad permanente o temporal para desplazarse comunicarse o acceder a la información de manera autónoma.
 - ▶ d) Las mujeres en gestación.
 - ▶ e) Los niños con problemas o trastornos generales de desarrollo, aunque no tengan reconocida oficialmente una discapacidad.
 - ▶ f) Las personas afectadas por enfermedades de larga duración que presenten dificultades en la actividad vital o puedan derivar en una discapacidad y sean reconocidas administrativa o judicialmente. Se asimilarán a esta situación los estados previos, entendidos como los procesos de evolución que puedan llegar a ocasionar alguna dificultad.
 - ▶ g) Las personas que lleven carros con bebés o de niños de corta edad.
 - ▶ h) Las personas que lleven sillas de ruedas o equipos de apoyo a la movilidad de personas mayores o con dificultad para desplazarse.

El Ecosistema de la Accesibilidad



Una visión sistémica que garantiza que ningún aspecto de la vida ciudadana quede desconectado.

Garantías en los Servicios Fundamentales

Sanidad (Art. 51)



Centros de atención primaria y especializada sin barreras físicas ni cognitivas.

Educación (Arts. 52-56)



Inclusión socioeducativa y formación en accesibilidad dentro de los planes de estudio universitarios.

Empleo (Arts. 71-73)



Obligación de realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo y medidas de fomento contra la discriminación.

Justicia (Arts. 66-70)



Relaciones administrativas sin fricción y total accesibilidad en los edificios y procesos de la Administración de Justicia.

El Marco de la Accesibilidad Laboral

Guía operativa sobre adaptaciones, no discriminación y ajustes razonables en el entorno de trabajo (Artículos 71-74).



El Mandato Fundamental: Trabajo en Igualdad



Esto exige legalmente la implementación de **medidas de adaptación y ajustes razonables** del puesto de trabajo (Art. 71).

Independientemente de sus capacidades, todo trabajador tiene derecho a desarrollar su actividad laboral en condiciones de igualdad y seguridad.

► Y ¿qué es un ajuste razonable?

- Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las necesidades específicas de las PCD o PCDE 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 el disfrute o ejercicio de todos los derechos, en igualdad de condiciones con las otras personas

Alcance Universal de la Normativa

Empleo Ordinario

(Empresas privadas tradicionales)



Empleo Protegido

(Centros especiales de empleo)



Empleo Público

(Administraciones públicas)



**La obligación de realizar ajustes razonables es transversal.
No hay excepciones por sector de actividad.**

Los Tres Pilares del Ajuste Razonable

Accesibilidad Total (Art. 72.3)



Espacios (Dependencias)

Adaptar el entorno físico para que el acceso y uso sea en plena igualdad con el resto del personal.

Herramientas (Equipamiento)

Adquirir o modificar mobiliario, equipos y útiles primando la seguridad, comodidad y usabilidad.

Tecnología (Sistemas)

Implementar soluciones tecnológicas específicas para facilitar la comunicación, la formación y la información en el puesto.

El Estándar de Evaluación: Criterios DALCO

D
Deambulación
La capacidad de moverse
por el espacio.

L
Localización
Saber dónde se está
y adónde ir.

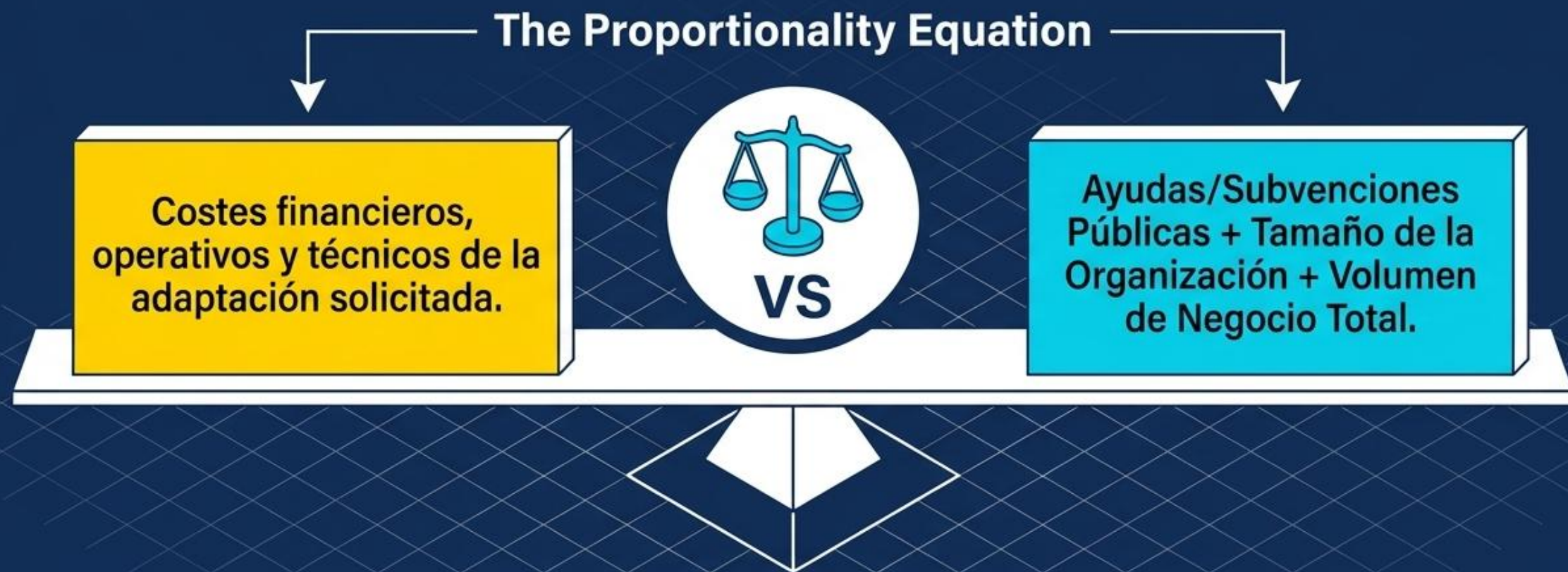


A
Aprehensión
La capacidad de alcanzar
y manipular objetos.

C
Comunicación
Emitir y recibir información
de forma efectiva.

Marco analítico recomendado: Norma UNE
170.001-1/2007 (Accesibilidad Universal).

El Límite Legal: Definiendo la Carga Desproporcionada



Un ajuste solo se considera carga desproporcionada si el coste supera la capacidad real de la empresa después de restar las subvenciones y ayudas públicas disponibles.

Protocolo de Actuación y Riesgo Discriminatorio

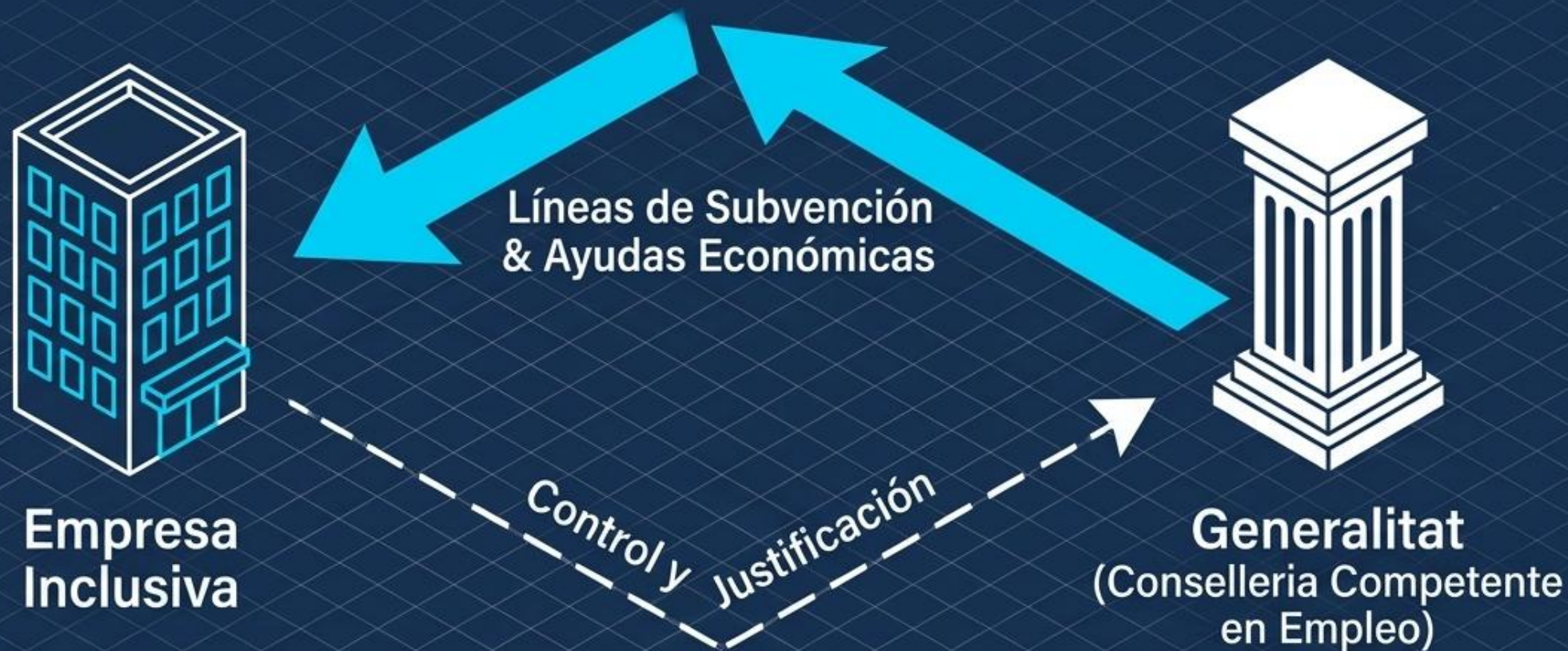


La Vía Alternativa: Garantía de Integridad



Si la adaptación física o técnica del entorno resulta inviable, o pone en peligro la seguridad del trabajador, la empresa debe ofrecer un puesto de trabajo alternativo de similares características para garantizar la continuidad del empleo.

El Ecosistema de Fomento y Apoyo



El cumplimiento no es un esfuerzo financiero solitario. La administración pública actúa como entidad financiadora para viabilizar las adaptaciones requeridas.



Régimen Sancionador en Accesibilidad: Guía Normativa

Infracciones, sanciones y competencias para garantizar la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal.

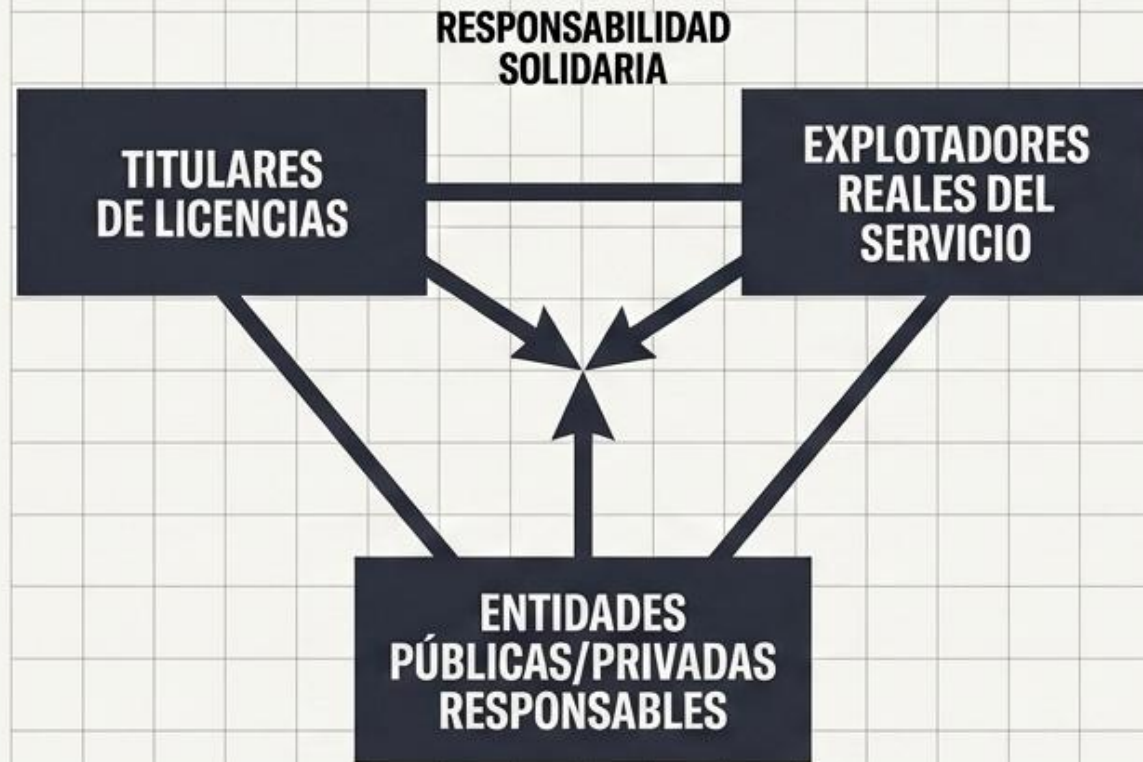
IMPACT EQUATION



Agravante Conceptual: El incumplimiento se considera de especial gravedad cuando de ello se deriven beneficios económicos para la persona infractora.

QUIÉN RESPONDE (ART. 88)

PERSONAS RESPONSABLES (FÍSICAS O JURÍDICAS)



NOTA: SI NO SE PUEDE DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN EXACTA DE CADA INFRACTOR, RESPONDEN TODOS SOLIDARIAMENTE.

QUIÉN RECLAMA (ART. 89)

PERSONAS INTERESADAS (LEGITIMIDAD DE ACCIÓN)



NOTA DE ACCIÓN: LAS ASOCIACIONES ESTÁN LEGITIMADAS PARA INTERPONER RECURSOS Y ACCIONES SOCIALES CONTRA EL ARCHIVO DE DENUNCIAS.

La Arquitectura de las Infracciones (Art. 87.2, 90-92)

Regla de Acumulación:
3 Leves en 2 años = 1 Grave.

NIVEL 1: LEVES

- Incumplimientos formales y de mantenimiento sin riesgo directo.

NIVEL 2: GRAVES

- Actos discriminatorios, generación de riesgo o peligro.

Regla de Acumulación:
3 Graves en 2 años = 1 Muy Grave.

NIVEL 3: MUY GRAVES

- Trato vejatorio, acoso, odio y perjuicio grave o deliberado.

Nivel 1: Infracciones Leves (Art. 90)

Señalización

Ausencia de medios de señalización para identificar los elementos o itinerarios para peatones y peatonas accesibles o alternativos.

Mantenimiento

Falta de mantenimiento de los elementos necesarios para garantizar las condiciones de accesibilidad cuando ello no genera situaciones de riesgo o peligro, ni impide su uso de manera autónoma.

Daños

Daño intencionado a los elementos necesarios para garantizar las condiciones de accesibilidad cuando de ello resulte un menoscabo leve de las condiciones de accesibilidad.

Documentación

No disponer de los documentos necesarios que se exigen.

Módulo PMR (Tarjetas Estacionamiento)

Uso indebido de tarjeta PMR caducada o no renovada (Menos de 6 meses).

Bloqueo

Obstaculizar la acción de la inspección en actuaciones de control.

Incumplimiento

De los deberes y obligaciones legales si no es infracción grave o muy grave.



No adoptar las exigencias de accesibilidad o las medidas de **ajustes razonables** si esto no impide la utilización segura y autónoma del espacio, equipamiento, vivienda, medio de transporte o servicio por parte de personas con discapacidad o con dificultades especiales.

Nivel 2: Infracciones Graves (Art. 91)



Discriminación

Trato menos favorable, directo o indirecto.



Coacción

Presión, amenaza, acoso o represalia por ejercer derechos.



Bloqueo

Incumplimiento de las condiciones de accesibilidad o de los ajustes razonables, si obstaculiza o limita o no permite hacer de manera autónoma el acceso en los espacios públicos urbanizados o naturales, la edificación, los transportes, los productos, los servicios o las comunicaciones



Alternativas no razonables

Ajustes que no resultan razonables respecto de las condiciones básicas de accesibilidad, que generan situaciones de riesgo o daño grave para la integridad física o psíquica o la salud



Mantenimiento Crítico

Falta de mantenimiento que genera peligro o impide el uso.



Daño Limitador

Daños intencionados con perjuicio grave a la accesibilidad.



Desacato

Incumplir requerimientos u obstruir/negar información oficial.



Vivienda

Incumplimiento de la reserva de viviendas para PCD en promociones inferiores a 50 viviendas



-Uso indebido de una tarjeta de estacionamiento para personas con movilidad reducida caducada o no renovada, si hubiese transcurrido más de 6 meses y se siguiese utilizando.

-Uso indebido de una tarjeta de estacionamiento por persona distinta a la persona con movilidad reducida.

Nivel 3: Infracciones Muy Graves (Art. 92)



Dignidad

Condiciones vejatorias o humillantes que afectan DDFF para el acceso a los bienes, productos y servicios a disposición del público.



Acoso

Creación de un entorno intimidador, hostil o de acoso.



Odio y Abuso

Acciones con motivación de odio, desprecio, o aprovechamiento de la indefensión.



Perjuicio Económico

Daño económico o profesional grave deliberado por motivos de discriminación que limiten la libertad de acceso a los bienes, productos y servicios que están libremente a disposición del público.



Bloqueo

Incumplimiento de las condiciones de accesibilidad o de los ajustes razonables cuando impide acceder libremente a los espacios públicos urbanizados o naturales, la edificación, los productos, los servicios o las comunicaciones y disfrutar de ellos con seguridad.



Diseño Excluyente

Planificación o urbanización que impide deliberadamente el acceso libre.



Vivienda

Incumplir reserva para PCD (en promociones de 50 o más viviendas).



Rebeldía

Incumplimiento reiterado de requerimientos administrativos con riesgo físico o psíquico.



Uso indebido de una tarjeta de estacionamiento por cualquier persona o tercero, cuando la persona con movilidad reducida titular de esta haya muerto.

Matriz de Sanciones Económicas (Art. 93)

	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
Multas Generales	300€ - 6.000€	6.001€ - 30.000€	30.001€ - 300.000€
Subsistema Tarjetas PMR	150€ - 500€	501€ - 3.000€	3.001€ - 6.000€

Aviso Legal: La sanción administrativa administrativa NO excluye la responsabilidad civil y penal, ni el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios.

Criterios de Graduación: Calculando la Multa (Art. 94)

Grado Mínimo

Grado Máximo

Intencionalidad / Fraude / Negligencia

Alta capacidad económica

Gran número de personas afectadas

Reincidencia (en 1 año por resolución firme)

Beneficio económico obtenido

Alteración social / Ignorar advertencias previas

Permanencia de las repercusiones de la infracción.

Reconocimiento o acciones reparadoras voluntarias (Atenuante)



**EL AGRAVANTE
ABSOLUTO: Odio
o Desprecio.**

Si la conducta grave o muy grave está motivada por odio a la discapacidad, se sanciona automáticamente en el GRADO MÁXIMO, sin atenuantes.

Sanciones Accesorias: El Coste Empresarial (Art. 95)

Más allá de la sanción económica.



INFRACCIONES GRAVES

Prohibición de participar en procedimientos de otorgamiento de ayudas o subvenciones oficiales en el sector durante **1 AÑO**.



INFRACCIONES MUY GRAVES

Prohibición de acceder a ayudas por **2 AÑOS**.
Supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas y subvenciones ya concedidas.

Doctrina judicial

- ▶ Sobre ajustes razonables en el entorno laboral:
 - ▶ SSTSJ Comunidad Valenciana.
 - ▶ SJS Elche.

¿Cuándo es legal el despido por ineptitud sobrevenida?

El Caso del TSJ Valenciana 1900/2020

Análisis de los criterios legales que validan un despido por ineptitud médica (Art. 52.a ET) basado en la Sentencia 1900/2020 del TSJ de la Comunidad Valenciana, destacando la importancia de los “ajustes razonables” y la protección de la integridad del trabajador.

El Conflicto: Salud vs. Capacidad Laboral



569

Ineptitud física tras 569 días de baja.

El trabajador no obtuvo la incapacidad permanente, pero presentaba limitaciones funcionales severas e irreversibles.



Aplicación del Art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

El despido por ineptitud es legítimo si la patología impide realizar las tareas fundamentales del puesto.



Protección de la integridad física (Art. 15 CE).

La extinción del contrato evitó que el desempeño laboral agravara las dolencias crónicas del operario.

Acción de la Empresa

- ✓ Intentos de recolocación
- ✓ Ajustes técnicos
- ✓ Oferta de nuevos puestos

Alcance de la Medida

- 14 puestos de trabajo diferentes
- Diseño de carros ergonómicos
- Planta de prensas (estático)

Resultado Final

- ⚠ Inviabilidad funcional
- ⚠ Persistencia de dolor insoportable
- ⚠ Rechazo directo del trabajador

El Estándar de Diligencia de la Empresa



Agotamiento de “Ajustes Razonables”.

La empresa intentó la recolocación del trabajador en 14 puestos distintos antes de proceder al despido.



Adaptaciones ergonómicas específicas.

Se diseñaron carros-contenedores especiales para evitar que el trabajador tuviera que agacharse o levantar pesos.



Quiebra de la buena fe contractual.

El trabajador rechazó probar un puesto adaptado, eximiendo a la empresa de seguir buscando alternativas.

¿Discriminación o Aptitud Funcional? Análisis de la Sentencia TSJ CV 2058/2020

EL NÚCLEO DEL CONFLICTO



La Cláusula de Aptitud Médica

El contrato supeditaba su vigencia a la superación de un reconocimiento médico específico y obligatorio.



Tareas Nucleares Incompatibles

El puesto exigía la colocación de rampas metálicas y asistencia en trenes, tareas imposibles sin prótesis funcional.

LA RESOLUCIÓN JUDICIAL



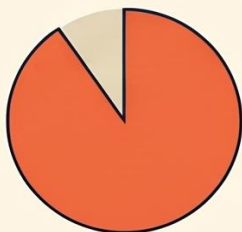
Seguridad como Límite Legítimo

La exclusión es lícita si busca garantizar la seguridad del servicio público y del trabajador.



Expectativa vs. Derecho Adquirido

Estar en una bolsa es una expectativa; el vínculo solo se consolida cumpliendo los requisitos.



90%

de Omisión Voluntaria en Fallas

En un contrato previo, 46 de 51 agentes no hicieron el examen por ser facultativo.

Diferenciación legal entre aspirante y trabajador de plantilla

 Situación del Trabajador	 Requerimiento de Aptitud	 Obligación de Adaptación
Aspirante (Bolsa Temporal)	Aptitud para el perfil funcional completo.	No exigible para el acceso inicial.
Trabajador Fijo	Evaluación de incapacidad sobrevenida.	La empresa debe proceder a la adaptación del puesto.

El Problema: Cese sin Adaptación



Cese injustificado en período de prueba

El trabajador fue despedido por conductas derivadas de su autismo sin recibir apoyo previo.



Barreras invisibles en el entorno laboral

Las discapacidades cognitivas enfrentan retos en comunicación e interacción social no siempre visibles.



Omisión de ajustes razonables

La entidad no realizó supervisiones específicas ni dio instrucciones adaptadas pese a conocer el diagnóstico.

La Solución: Fundamentos de la Sentencia



Identificación de discriminación indirecta

Sancionar conductas que son síntomas del trastorno equivale a discriminar por discapacidad.



Capacidad y carga proporcionada

Las organizaciones (especialmente públicas) tienen recursos suficientes para implementar medidas de apoyo eficaces.



Nulidad y Daño Moral

El tribunal ordenó la nulidad del cese y compensaciones económicas por daño moral.

Despido por Ineptitud: Límites Legales y Ajustes Razonables



11/09/2023 - JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 15 DE VALENCIA

Análisis de la sentencia: El caso aborda el despido objetivo de un albañil con limitaciones físicas temporales, subrayando que la empresa debe agotar las opciones de adaptación del puesto antes de despedir.

EL CASO: INEPTITUD TEMPORAL VS. PERMANENTE

La ineptitud debe ser permanente para ser causa de despido



El despido es improcedente si las limitaciones son transitorias, como una revisión médica a seis meses.

El estatus de 'Apto con limitaciones'



Esta calificación permite realizar la mayoría de tareas y obliga a la empresa a adaptar el puesto.

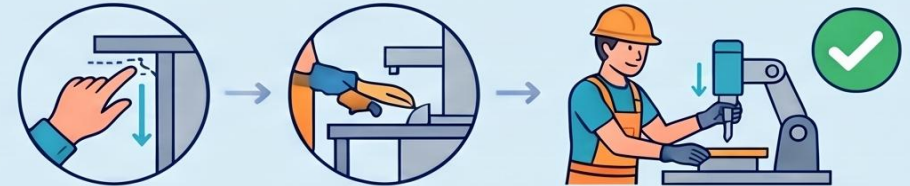
Criterio del Servicio de Prevención

Al ser el mayor conocedor de las tareas esenciales, su dictamen sobre temporalidad es determinante para el juez.



OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y AJUSTES RAZONABLES

Priorizar la adaptación del puesto de trabajo



Antes de despedir, la empresa debe acreditar que valoró e intentó implementar medidas de adaptación.

Carga de la prueba sobre la inviabilidad



La empresa debe demostrar técnicamente por qué no puede evitar riesgos como cargas o vibraciones.

Exclusión de la discriminación por apariencia

No hay nulidad si el despido se basa en una evaluación de salud real y no en prejuicios.



Incapacidad y Ajustes Razonables: ¿Cuándo es tarde para reclamar?



Doctrina sobre Adaptación del Puesto



El Ajuste es un Derecho, no un Deber Automático

Corresponde al trabajador manifestar su interés en ejercer el derecho a la adaptación.



Inexistencia de Denegación Discriminatoria

No hay discriminación si no hubo una petición previa a la extinción del contrato.



Doctrina de la "Petición Previa"

Los actos posteriores no pueden viciar de nulidad una extinción anterior ya consolidada.

ESTADO DE LA RELACIÓN LABORAL

25 de julio de 2023

Extinción del contrato por Incapacidad Permanente (IPT)

ACCIÓN DEL TRABAJADOR

9 de octubre de 2023

El trabajador solicita por primera vez la adaptación del puesto



Sentencia TSJ 2025

Se revoca la indemnización por falta de diligencia del trabajador

El Despido por Ineptitud Sobrevenida: Análisis de la Sentencia TSJ Valencia 1580/2025



Contexto: Esta sentencia ratifica la legalidad del despido de un peón cualificado declarado "no apto" tras una baja médica. Subraya el cumplimiento del deber empresarial de intentar adaptar el puesto antes de la extinción objetiva (Art. 52.a ET).

Evolución del Conflicto y Adaptación



Intento de Ajuste Razonable

La empresa ofreció formación y un tractor tras una restricción inicial de vibraciones en brazos.



Negativa y Segundo Informe Médico

El trabajador rechazó la adaptación, lo que derivó en un nuevo informe de "No Apto" total.



Límites de la Obligación Empresarial

No es obligatorio mantener el contrato si la capacidad funcional para las tareas disponibles desaparece.

Comparativa de Aptitud

Informe 1 (Diciembre)	Informe 2 (Enero)
Restricción Clave: Vibraciones en mano-brazo	Restricción Clave: Vibraciones en tronco y cuerpo entero
Resultado: Apto con restricciones (Posible tractor)	Resultado: No Apto (Inhabilita conducción agrícola)

Fundamentos Jurídicos del Fallo



Inexistencia de Discriminación

El despido se basó en informes técnicos objetivos, no en un ánimo de vulnerar derechos.



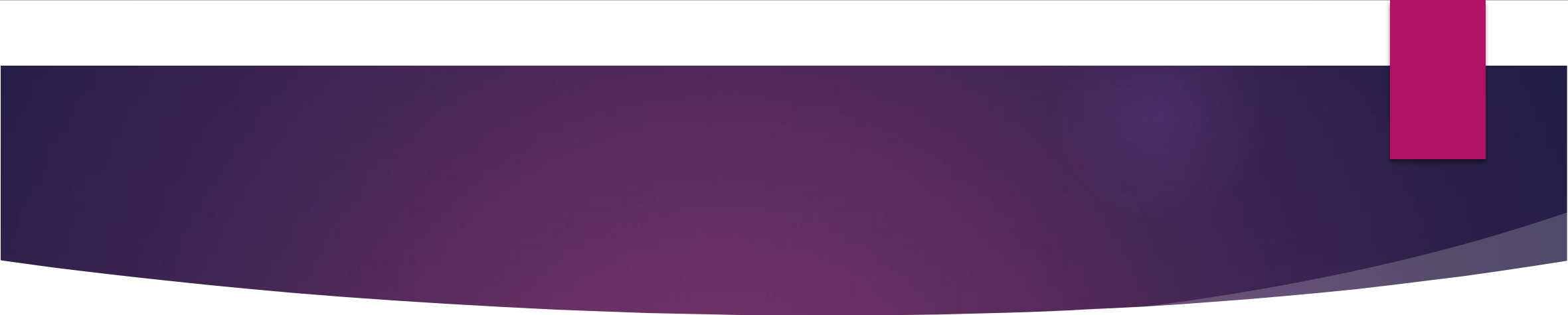
El Valor del Informe de Prevención

Se consideró prueba "imbatible" al no aportar el trabajador una pericial que lo contradijera.



Aplicación del Art. 52.a del ET

La ineptitud sobrevenida queda acreditada si el informe detalla con precisión las limitaciones y su incidencia.



GRACIAS