

Realización Práctica de Ajustes Razonables

Adaptación de puestos de trabajo e inclusión en el ámbito de la gestión universitaria.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Francisco Hernández Rodríguez
Jefe de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales

Complejidad de la comunidad universitaria.

-  **Elevado volumen de plantilla:** Entorno complejo con más de 2.500 personas trabajadoras compuestas por múltiples colectivos.
-  **82 Edificios** distribuidos en 4 campus.
-  **Diversidad colectiva:** Personal Docente e Investigador, Personal Investigador, Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios y estudiantado.
-  **Investigación de vanguardia:** Presencia de riesgos específicos en laboratorios, talleres y centros de investigación avanzada (750 laboratorios).
-  **Concurrencia de empresas:** Actividad continuada de personal externo (limpieza, seguridad, mantenimiento, jardinería, conserjería, reprografía, valija, etc.).



Evolución del Trabajo

La Concepción Histórica

Etimológicamente derivado del latín *tripalium* (instrumento romano de tortura), el trabajo fue concebido históricamente como sufrimiento, castigo o carga física ineludible.

El Enfoque Preventivo Actual

Hoy el trabajo se configura como una herramienta esencial de identidad, autorrealización y bienestar. Las medidas preventivas deben asegurar que el desempeño no genere menoscabo en la salud de las personas trabajadoras.

Fundamentos Constitucionales



Artículo 14 CE

Consagra el principio fundamental de igualdad y la prohibición expresa de discriminación en cualquier ámbito.



Artículos 15 y 40.2 CE

Derecho a la integridad física y moral, junto al deber público de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.



Artículo 49 CE

Reforma constitucional que refuerza la protección de personas con discapacidad. Se garantiza la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



Derecho a la Protección Eficaz: Garantía de la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras como deber empresarial indelegable.



Principios de la Acción Preventiva (Art. 15): Obligación prioritaria de **adaptar el trabajo a la persona**, actuar en el origen y elegir equipos y métodos de trabajo adecuados.



Trabajadores Especialmente Sensibles (Art. 25): Protección específica atendiendo a características personales, estado biológico conocido o situaciones de discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida.

Definición y Finalidad de Ajuste Razonable

Concepto Técnico

Modificaciones y adaptaciones necesarias del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.

Objetivos Principales

La permanencia en el empleo, prevención de daños derivados del trabajo, asegurar el bienestar, e integrar plenamente a las personas con discapacidad.

Novedades de la Ley 2/2025

Manifestar voluntad (Días)

10 Días Naturales

Plazo Ejecución (Meses)

3 Meses Máximo

Garantía de Empleo

Eliminación de Extinción Automática por Incapacidad

Proceso motivado: Tras notificación de Incapacidad Permanente (Total, Absoluta o Gran Incapacidad), la persona trabajadora dispone de 10 días para solicitar mantener la relación laboral. La empresa dispone de 3 meses para adaptar el puesto o reubicar. La extinción solo procede con justificación escrita de carga excesiva o ausencia de vacante.

Proporcionalidad del Ajuste

3 Meses

Plazo máximo legal para ejecutar adaptaciones o reubicación compatible (Ley 2/2025)

Criterios de Carga Excesiva

Costes económicos y ayudas: Valoración de costes frente al tamaño y recursos de la organización. Se pondera la disponibilidad de financiación o subvenciones públicas.

Inversión de la carga de la prueba: Ante indicios fundados de discriminación por falta de ajustes, corresponde a la entidad empleadora probar la idoneidad o la carga excesiva.

Concepto de carga excesiva para la empresa

Criterios Generales de Valoración

Para valorar cuándo los ajustes suponen una **carga excesiva**, se establecen criterios interpretativos teniendo en cuenta:

- **El coste** de las adaptaciones requeridas.
- **Características de la empresa:** El tamaño, recursos económicos, situación económica y volumen de negocios.
- **Ayudas externas:** Las ayudas o subvenciones públicas disponibles para la organización.

Régimen Especial: PYMEs

En empresas de **menos de 25 trabajadores**, se presumirá carga excesiva cuando el coste de adaptación (sin ayudas) supere el **mayor** de:

1. Indemnización por Despido

La que correspondería por despido improcedente (según el art. 56.1 ET).

2. Mensualidades de Salario

Seis mensualidades del salario del trabajador afectado.

Ley 2/2025, Artículo Primero

Papel de los Servicios de Prevención

Determinarán el alcance y características de las medidas de ajuste de conformidad con la normativa aplicable, previa consulta obligatoria con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Medidas de Ajuste



Definición del alcance y características de las adaptaciones requeridas:

- **Ergonómicas, psicosociales**
- **Formación:** Capacitación necesaria para la nueva situación laboral.
- **Información:** Comunicación clara sobre los riesgos y medidas adoptadas.
- **Vigilancia de la salud:** Seguimiento y control del bienestar de la persona trabajadora.
- **Accesos**
- **Adaptación de instalaciones.**
- **Etc.,**



Puestos Compatibles

Identificación activa de vacantes y perfiles adecuados:

- **Evaluación de compatibilidad:** Análisis técnico para determinar qué puestos son idóneos.
- **Adecuación funcional:** Alineación entre capacidades del trabajador y exigencias del puesto de destino.

Evolución del Marco Legal

Normativa	Objeto Principal	Impacto en Adaptaciones
RD Leg. 1/2013	Ley General de derechos de personas con discapacidad.	Obliga a realizar ajustes razonables y garantiza accesibilidad universal.
Ley 15/2022	Igualdad de trato y no discriminación.	La denegación injustificada de ajustes se considera acto discriminatorio.
RD Leg. 2/2015 / Ley 2/2025	Reforma del Estatuto de los Trabajadores y Seguridad Social.	Elimina el despido automático por incapacidad permanente; fija 3 meses para ajustes/reubicación.
Anteproyecto Modif. LPRL	Futura actualización de la Ley 31/1995 y RD 39/1997.	Regulará el procedimiento formal de retorno tras ausencias prolongadas (>6 meses).

| Estructura del Servicio de Prevención UMH



Seguridad en el Trabajo

Especialidad de Seguridad en el Trabajo.

Dedicada a evitar los accidentes de trabajo mediante el control de los factores de riesgo mecánicos, caídas, etc.



Higiene Industrial

Especialidad de Higiene Industrial.

Se centra en el diagnóstico y control de agentes físicos, ambientales, químicos o biológicos presentes en el entorno laboral.



Ergonomía y Psicosociología

Especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

Adapta el trabajo a las necesidades ergonómicas de las personas trabajadoras y gestiona el bienestar organizativo y psicosocial.



Medicina del Trabajo

Especialidad de Medicina del Trabajo.

Aborda la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, la prevención y asistencia médica.



Administrativa

Tramitación de informes y evaluaciones.

Tramitación de los informes, evaluaciones de riesgos, gestión presupuestaria, etc.

Procedimiento: Técnicas operativas sobre el factor técnico (concepción)

1

Proyecto

Proyecto de nueva construcción o reforma del Servicio de Infraestructuras (Oficina de Proyectos y Obras).

2

Estudio del Proyecto

Estudio por parte de los Técnicos de PRL de la adecuación en materia de Seguridad y Accesibilidad.

3

Revisión legislación Técnica

Cumplimiento del CTE, principalmente CTE DB SI y CTE DB SUA de tal forma que los edificios, las instalaciones y el entorno sean accesibles y esté adaptados.

4

Emisión de informe

Emisión de informe de subsanación de incidencias detectadas.

5

Seguimiento

Comprobación de las subsanaciones correspondientes.

Procedimiento: Persona trabajadora con discapacidad

1

Detección

Solicitud de la persona trabajadora a través del personal de vigilancia de la salud o evaluación técnica.

2

Evaluación

Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y examen de salud.

3

Propuesta

Informe del SPRL remitido al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad.

4

Ejecución

Implantación de medidas por Servicio de Infraestructuras, Recursos Humanos y mandos intermedios.

5

Seguimiento

Revisión continua de eficacia y ajuste de medidas.

Adaptaciones

Adaptaciones Organizativas.

Flexibilidad horaria, pausas programadas, redistribución o reducción de cargas de trabajo y uso del teletrabajo como herramienta de reincorporación progresiva.

Adaptaciones Funcionales.

Modificación, reasignación o supresión de tareas específicas incompatibles con la salud de la persona trabajadora, garantizando la continuidad en sus funciones principales.

Adaptaciones psicosociales.

Ajustes de tiempos y jornadas, gestión de tareas y carga cognitiva, retornos progresivos, entornos de baja estimulación. espacios de desactivación, etc.

Adaptaciones ergonómicas.

Equipos de trabajo, Volantes y pedales y alineación de controles, soportes articulados, vitrinas y cabinas de seguridad regulables en altura, etc.

Adaptaciones cognitivas.

Software accesible y adaptado, apoyo humano, equipos informáticos adaptados, ayudas técnicas para la comunicación y/o la movilidad.

I Bajas prolongadas



Bajas Prolongadas

Procedimiento de reincorporación al trabajo tras procesos oncológicos, neurológicos, psiquiátricos, musculoesqueléticos, etc., de larga duración y que a su vez pueden haber dado lugar a una incapacidad.

Protocolos de retorno gradual y sin discriminación cuando las ausencias por motivos de salud superen los **dos meses** de duración.



Actualización Formativa

Actualización de la formación preventiva cuando las ausencias por motivos de salud superen los **dos meses** de duración.

Esta medida se aplica de manera integral, orientada tanto a la **persona que regresa** al trabajo, como a la preparación y sensibilización de sus **compañeros**.

Eficacia y mantenimiento



Evolución típica del ajuste: Los tiempos de ajuste son siempre personalizados.

Procedimiento: Coordinación de Actividades Empresariales R.D. 171/2004

1

Detección

A través de los interlocutores de la Universidad con la empresa.

2

Solicitud a la empresa de la evaluación de riesgos

Evaluación de riesgos del puesto de trabajo y examen de salud.

3

Comprobación

Comprobación por parte de los interlocutores y del SPRL de la Universidad de la adaptación de medidas y recursos.

4

Formación e Información

Comprobación de la adaptación tanto de la formación e información a las personas trabajadoras (especialmente en casos de discapacidad intelectual).

5

Seguimiento

Revisión por parte de los interlocutores de la Universidad y del SPRL.

Muchas gracias por su atención

"La integración de las adaptaciones y los ajustes razonables en la gestión preventiva, el respeto al marco normativo vigente y la participación de los distintos estamentos implicados contribuyen a una universidad más segura, inclusiva y eficiente."

Sección de Prevención de Riesgos Laborales - Universidad Miguel Hernández de Elche