



POLÍTICA CORPORATIVA

Política de discapacidad e inclusión laboral

Referencia	EYD/POL/DIS-01
Versión	1.0
Aprobación	Órgano de administración, en su reunión de <i>fecha de aprobación</i>
Entrada en vigor	Al día siguiente de su aprobación
Vigencia	Indefinida, con revisión al menos bienal
Ámbito	Todo el personal de la Sociedad y los productos y servicios que entrega a sus clientes
Documentos ligados	Política de diversidad e inclusión (EYD/POL/DIV-01) y Política de igualdad entre mujeres y hombres (EYD/POL/IGU-01)

1. Objeto

Esta política establece el compromiso de Economía y Diplomacia, S.A. (en adelante, «la Sociedad») con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y fija las medidas que ordenan su actuación tanto en la relación de empleo como en el diseño de los productos y servicios que entrega a sus clientes.

La Sociedad parte de una premisa: la discapacidad no está en la persona, sino en la distancia entre sus capacidades y un entorno que no fue pensado para ella. Reducir esa distancia es una obligación jurídica y una decisión de diseño, y ambas se toman antes, no después.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Interno. Obliga a la totalidad de las personas que prestan servicios para la Sociedad: personal con relación laboral común o especial, personal directivo, miembros del órgano de administración, personas en prácticas o en formación, y personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal.

2.2. Externo. Alcanza al diseño, desarrollo y entrega de las plataformas, aplicaciones, informes y demás productos y servicios que la Sociedad pone a disposición de sus clientes y del público, en los términos del apartado 8.

2.3. Territorial. Se aplica en todos los centros y proyectos. En las actuaciones desarrolladas fuera de España rige el estándar más protector entre el previsto en esta política y el del ordenamiento de destino.

3. Marco normativo

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España, y en particular su artículo 27, sobre trabajo y empleo.
- Artículos 9.2, 14 y 49 de la Constitución Española.
- 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, y en particular sus artículos 2, 4, 35, 40, 42 y 63.
- Ley 6/2022, de 31 de mayo, de modificación del citado texto refundido para establecer y regular la accesibilidad cognitiva.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en particular su artículo 25, sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y su anexo I.
- Ley 11/2023, de 8 de mayo, en cuanto incorpora al ordenamiento español los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios de la Directiva (UE) 2019/882.
- Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, cuando la Sociedad actúe como proveedora de entidades sujetas a él.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

4. Quién tiene la consideración de persona con discapacidad

A los efectos de esta política y conforme al artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, tienen la consideración de personas con discapacidad:

- quienes tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento;
- las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez;
- las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Con independencia de este reconocimiento administrativo, la Sociedad atenderá las necesidades de adaptación que le sean comunicadas por cualquier persona de su plantilla cuando resulten necesarias para el desempeño del puesto, sin exigir acreditación de un grado como condición previa.

5. Principios

- 01 **Igualdad de oportunidades.** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en la discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas que de ella se deriven.
- 02 **Accesibilidad universal y diseño para todas las personas.** Los entornos, procesos, bienes, productos y servicios de la Sociedad se conciben desde el origen 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.
- 03 **Ajustes razonables.** La Sociedad adopta las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que supongan una carga excesiva. La denegación injustificada de un ajuste razonable constituye discriminación.
- 04 **Empleo ordinario como vía preferente.** La Sociedad promueve la incorporación de personas con discapacidad a su plantilla en el mercado ordinario de trabajo, y considera las fórmulas alternativas como excepción y no como método.
- 05 **Autonomía y voluntad.** Ninguna medida se adopta sobre una persona con discapacidad sin su conocimiento y conformidad. Nadie está obligado a revelar su discapacidad, y quien decida no hacerlo no verá menoscabado ningún derecho.
- 06 **Confidencialidad.** El dato relativo a la discapacidad es un dato de salud. Su tratamiento se limita a lo estrictamente necesario y a las personas que deban conocerlo.
- 07 **Indemnidad.** Nadie sufrirá represalia por solicitar un ajuste, por comunicar una barrera o por reclamar el cumplimiento de esta política.

6. Empleo: acceso, permanencia y desarrollo

6.1. Selección accesible

Las ofertas de empleo se publicarán en formatos accesibles e indicarán expresamente la disponibilidad de la Sociedad para adaptar el proceso de selección. Los requisitos del puesto se formularán por funciones esenciales, y no por capacidades físicas o sensoriales que no sean estrictamente necesarias para desempeñarlas.

La Sociedad adaptará el proceso —tiempo adicional, formato alternativo de las pruebas, intérprete de lengua de signos, apoyo humano, entorno telemático— a solicitud de la persona candidata, sin que dicha solicitud pueda operar en su perjuicio.

La Sociedad difundirá sus ofertas, además, a través de entidades especializadas en intermediación laboral de personas con discapacidad y de servicios de empleo con apoyo.

6.2. Cuota de reserva

El artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013 obliga a las empresas que empleen a un número de personas trabajadoras *que exceda de cincuenta* a que, al menos, el dos por ciento de ellas sean personas con discapacidad. El cómputo se realiza sobre la plantilla total, con arreglo a las reglas del Real Decreto 364/2005.

La Sociedad verificará el cumplimiento de este umbral con carácter semestral y dejará constancia documental del cálculo. Alcanzado el umbral, dará cumplimiento a la cuota mediante contratación directa.

Solo cuando concurren las causas tasadas en el artículo 42.2 del texto refundido y en el artículo 1 del Real Decreto 364/2005 —imposibilidad acreditada de cobertura de los puestos por los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación, o cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad—, la Sociedad solicitará la **declaración de excepcionalidad** y aplicará alguna de las medidas alternativas legalmente admitidas:

- contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad;
- contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa;
- donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, destinadas a actividades de inserción laboral y creación de empleo, en favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo de personas con discapacidad;
- constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Los importes mínimos de estas medidas se determinan conforme al artículo 6 del Real Decreto 364/2005, por referencia al indicador público de renta de efectos múltiples vigente en cada ejercicio. La Sociedad hace constar que el recurso a las medidas alternativas es excepcional, requiere autorización administrativa previa y no sustituye a la obligación de contratar.

6.3. Ajustes razonables

Conforme al artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, la Sociedad adopta las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva.

Para determinar si una carga es excesiva se pondera si resulta paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización.

El procedimiento de solicitud, resolución y revisión de los ajustes se recoge en el **anexo II** de esta política. La Sociedad se obliga a resolver toda solicitud por escrito y de forma motivada, y a no denegar ninguna sin haber explorado antes las alternativas disponibles y las ayudas públicas aplicables.

6.4. Prevención de riesgos y salud laboral

Conforme al artículo 25 de la Ley 31/1995, la Sociedad garantiza de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas las que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La evaluación de riesgos tendrá en cuenta estos factores y determinará las medidas preventivas y de protección necesarias. La Sociedad no empleará a estas personas en puestos en los que, a causa de sus características personales, puedan ponerse en situación de peligro ellas mismas o terceros.

La información sobre la aptitud se recabará del servicio de prevención en los términos del artículo 22 de la misma ley, sin acceso de la Sociedad al contenido de la vigilancia de la salud.

6.5. Formación, promoción y retribución

La formación se impartirá en soportes y entornos accesibles. Cuando ello no sea posible con la solución estándar, la Sociedad proveerá la alternativa que garantice el acceso en condiciones equivalentes.

La discapacidad no podrá operar como criterio en los procesos de promoción ni en la fijación de la retribución. La necesidad de un ajuste no constituye demérito profesional ni podrá reflejarse en la evaluación del desempeño.

6.6. Discapacidad sobrevenida y reincorporación

Cuando una persona de la plantilla adquiera una discapacidad durante la relación laboral, la Sociedad estudiará prioritariamente la adaptación de su puesto y, de no ser viable, su recolocación en otro compatible con su capacidad residual, antes de considerar cualquier otra medida.

La Sociedad facilitará la reincorporación progresiva tras procesos de incapacidad temporal prolongada, mediante adaptación de jornada, de funciones o de modalidad de prestación, y respetará el derecho de reserva del puesto en los supuestos legalmente previstos.

6.7. Conciliación y modalidad de prestación

La Sociedad atenderá con preferencia las solicitudes de adaptación de la duración y distribución de la jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores formuladas por personas con discapacidad o por quienes tengan a su cargo a personas con discapacidad.

El trabajo a distancia se considerará ajuste razonable cuando resulte una solución adecuada, y se regirá por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con la dotación de medios accesibles que corresponda.

7. Accesibilidad del entorno de trabajo

7.1. Física. Los centros de trabajo cumplirán las condiciones del anexo I del Real Decreto 486/1997, que exige que las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo utilizados u ocupados por personas con discapacidad estén acondicionados para que puedan utilizarlos. La Sociedad incorporará la accesibilidad como requisito en la selección y en las obras de acondicionamiento de cualquier nuevo emplazamiento.

7.2. Digital. Las herramientas informáticas de uso interno —intranet, gestor documental, plataformas de formación, herramientas de comunicación— se seleccionarán y configurarán atendiendo a su compatibilidad con productos de apoyo, en particular lectores de pantalla, ampliadores y sistemas de entrada alternativa.

7.3. Cognitiva. Conforme a la accesibilidad cognitiva incorporada al texto refundido por la Ley 6/2022, la Sociedad revisará su señalización, sus formularios y sus comunicaciones internas para que resulten comprensibles, y ofrecerá versiones en lectura fácil de los documentos de mayor relevancia para la plantilla.

7.4. Emergencias. El plan de emergencia y evacuación contemplará expresamente la asistencia a las personas con movilidad reducida o discapacidad sensorial, con identificación de zonas de refugio, personal asignado y sistemas de alarma perceptibles por vía visual y acústica.

8. Accesibilidad de los productos y servicios de la Sociedad

La Sociedad diseña plataformas, aplicaciones y sistemas para terceros, y presta servicios a entidades del sector público. Esa condición le impone obligaciones propias, distintas de las que tiene como empleadora.

8.1. Requisito de diseño. La accesibilidad se incorpora como requisito funcional desde la fase de especificación de todo desarrollo, y no como corrección posterior. Las propuestas técnicas de la Sociedad harán constar el estándar de accesibilidad aplicado.

8.2. Estándares de referencia. Los desarrollos digitales de la Sociedad tomarán como referencia la norma **UNE-EN 301549**, sobre requisitos de accesibilidad para productos y servicios de tecnologías de la información y la comunicación, y las **Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) 2.1, nivel AA**.

8.3. Sector público. Cuando la Sociedad desarrolle o mantenga sitios web o aplicaciones móviles para entidades sujetas al Real Decreto 1112/2018, aplicará el nivel de conformidad exigido por dicha norma y entregará la información necesaria para que el organismo titular publique su declaración de accesibilidad y disponga del mecanismo de comunicación y reclamación previsto.

8.4. Productos y servicios sujetos a la Ley 11/2023. La Sociedad identificará, para cada producto o servicio que ponga en el mercado, si queda comprendido en el ámbito de los requisitos de accesibilidad incorporados por la Ley 11/2023 —que traspone la Directiva (UE) 2019/882— y dejará constancia documental de esa determinación y de la conformidad alcanzada.

8.5. Documentación entregable. Los informes, dictámenes y entregables documentales de la Sociedad se emitirán en formatos que permitan su lectura mediante productos de apoyo: documentos con estructura semántica, texto seleccionable, alternativas textuales para los elementos gráficos que transmitan

información y contraste suficiente.

9. Compra responsable y cadena de valor

La Sociedad incorporará la accesibilidad como criterio en la contratación de bienes y servicios, en particular de instalaciones, mobiliario, herramientas informáticas y servicios de formación y de eventos.

La Sociedad contratará con **centros especiales de empleo** y con **empresas de inserción** el suministro de bienes y la prestación de servicios accesorios cuando exista oferta adecuada, con independencia de que resulte o no exigible la cuota de reserva, y valorará positivamente en la homologación de proveedores el cumplimiento acreditado del artículo 42 del texto refundido.

10. Gobernanza y responsabilidades

Órgano o función	Responsabilidad
Órgano de administración	Aprobar la política y sus revisiones; dotar los medios; conocer anualmente el informe de seguimiento; resolver sobre la solicitud de declaración de excepcionalidad cuando proceda.
Presidencia	Impulsar la aplicación de la política y designar a la persona responsable de accesibilidad e inclusión.
Persona responsable de accesibilidad e inclusión	Tramitar las solicitudes de ajuste razonable; verificar semestralmente el cómputo de la cuota de reserva; mantener el registro de barreras detectadas y de su resolución; elaborar el informe anual.
Servicio de prevención	Evaluar los riesgos atendiendo a la especial sensibilidad; proponer las medidas preventivas y las adaptaciones del puesto; emitir la aptitud sin revelar el dato clínico.
Responsables de proyecto y de desarrollo	Incorporar los requisitos de accesibilidad a las especificaciones y a las pruebas de aceptación de todo entregable digital.
Personal con mando	Facilitar la aplicación de los ajustes acordados; comunicar sin demora las barreras detectadas; garantizar que ninguna persona sufra menoscabo por haber solicitado una adaptación.

11. Canal de comunicación

Cualquier persona puede comunicar una barrera, una necesidad de ajuste o un incumplimiento de esta política a través del **sistema interno de información** de la Sociedad, regulado conforme a la Ley 2/2023, o dirigiéndose a la dirección info@eydcompany.com.

La Sociedad acusará recibo en el plazo de siete días naturales y dará respuesta en un plazo máximo de tres meses desde el acuse. Las solicitudes de ajuste razonable siguen el procedimiento abreviado del anexo II, con plazos más breves.

Se informa expresamente de que la persona afectada puede acudir en cualquier momento, sin agotar el procedimiento interno, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad independiente para la igualdad de trato y la no discriminación y a la vía judicial. Conforme al artículo 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013, se entiende vulnerado el derecho a la igualdad de oportunidades cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acoso, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, o incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

12. Régimen disciplinario

El incumplimiento de esta política constituye infracción laboral y se sancionará con arreglo al convenio colectivo aplicable y a los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerarán, en todo caso, incumplimientos de especial gravedad: el acoso por razón de discapacidad; la denegación injustificada de un ajuste razonable; la represalia contra quien lo solicite o comunique una barrera; y la revelación no autorizada del dato de discapacidad de una persona.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad administrativa conforme al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y al título III del Real Decreto Legislativo 1/2013, y de la penal que en su caso proceda.

13. Formación y sensibilización

La Sociedad impartirá formación sobre esta política a toda la plantilla en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor y con periodicidad al menos bienal.

La formación del personal con mando incluirá el procedimiento de ajustes razonables. La de los equipos de desarrollo y diseño incluirá los requisitos de accesibilidad digital y su verificación. La de quienes intervengan en selección incluirá la adaptación de los procesos.

14. Indicadores, seguimiento y revisión

La persona responsable de accesibilidad e inclusión elaborará un informe anual, que se elevará al órgano de administración y que contendrá, como mínimo:

- número de personas con discapacidad en plantilla y porcentaje sobre el total, con indicación de si resulta exigible la cuota de reserva y de su grado de cumplimiento;
- medidas alternativas aplicadas, en su caso, con la referencia de la declaración de excepcionalidad;
- solicitudes de ajuste razonable recibidas, concedidas, denegadas y plazo medio de resolución, con la motivación de las denegaciones;

- barreras detectadas y estado de su resolución;
- grado de conformidad de accesibilidad alcanzado en los entregables digitales del ejercicio;
- contratación con centros especiales de empleo y empresas de inserción;
- horas de formación impartidas y porcentaje de plantilla alcanzada.

Todos los datos se presentarán de forma agregada, sin dato alguno que permita identificar a personas concretas. La política se revisará al menos cada dos años y, en todo caso, ante una modificación normativa relevante, una variación sustancial de la plantilla o un cambio significativo en la actividad de la Sociedad.

15. Protección de datos personales

El dato relativo a la discapacidad de una persona constituye un dato relativo a la salud y, por tanto, una categoría especial de datos conforme al artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679.

La Sociedad tratará estos datos únicamente cuando concurra una base jurídica habilitante, en particular el cumplimiento de obligaciones en materia de Derecho laboral y de seguridad y protección social. El acceso se limitará a las personas que deban intervenir en la aplicación de esta política, sujetas a deber de confidencialidad.

La Sociedad no exigirá a ninguna persona candidata que revele su discapacidad, ni la incorporará como campo obligatorio en sus formularios de candidatura. Cuando solicite el certificado de discapacidad a efectos del cómputo de la cuota o de la aplicación de incentivos, informará del tratamiento y recabará la conformidad de la persona interesada.

16. Aprobación, entrada en vigor y vigencia

Esta política ha sido aprobada por el órgano de administración de Economía y Diplomacia, S.A. en su reunión de fecha de aprobación, entra en vigor al día siguiente y permanecerá vigente hasta su expresa modificación o derogación.

Se deja constancia de que esta política ha sido puesta a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, a los efectos oportunos.

Por el órgano de administración

Economía y Diplomacia, S.A.

Fecha

Anexo I · Definiciones legales

Discapacidad

Situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (artículo 2.a del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Igualdad de oportunidades

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; así como la adopción de medidas de acción positiva (artículo 2.b del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Accesibilidad universal

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. Presupone la estrategia de diseño universal y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables (artículo 2.k del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Diseño universal o diseño para todas las personas

Actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado (artículo 2.l del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Ajustes razonables

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 (artículo 2.m del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Accesibilidad cognitiva

Característica de los entornos, procesos, actividades, bienes, productos, servicios, objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos que permite la fácil comprensión y la comunicación, así como facilitar a todas las personas su aprendizaje, su uso y su participación (definición incorporada al texto refundido por la Ley 6/2022).

Acoso por razón de discapacidad

Toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (artículo 2.f del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Centro especial de empleo

Empresa cuyo objetivo principal es realizar una actividad productiva de bienes o de servicios participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado a las personas con discapacidad, siendo a la vez un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario (artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Anexo II · Procedimiento de solicitud y resolución de ajustes razonables

Este procedimiento se aplica a toda solicitud de adaptación del puesto, del entorno, de la jornada, de los medios o de los procesos, formulada por una persona de la plantilla o por una persona candidata en un proceso de selección.

Fase	Contenido	Plazo
1. Solicitud	Por escrito o verbalmente, dirigida a la persona responsable de accesibilidad e inclusión o a través del sistema interno de información. Basta con describir la dificultad encontrada; no es obligatorio proponer la solución ni acreditar un grado de discapacidad.	—
2. Acuse	Confirmación de recepción e indicación de la persona que tramita.	3 días hábiles
3. Análisis	Entrevista con la persona solicitante; consulta al servicio de prevención cuando el ajuste afecte a la seguridad y salud; identificación de alternativas y de las ayudas o subvenciones públicas aplicables; estimación del coste y del plazo de implantación.	15 días hábiles
4. Resolución	Escrita y motivada. Si se concede: descripción del ajuste, fecha de implantación y persona responsable. Si se deniega: exposición de las razones por las que constituye carga excesiva, ponderando el coste una vez descontadas las ayudas públicas, y propuesta de la alternativa viable más próxima.	20 días hábiles desde la solicitud
5. Implantación	Ejecución del ajuste y verificación con la persona solicitante de que resuelve efectivamente la dificultad.	Según lo resuelto
6. Revisión	Revisión del ajuste a los seis meses y, después, con carácter anual o cuando cambien las funciones, el entorno o las circunstancias de la persona.	Periódica
7. Reconsideración	La persona solicitante puede pedir la reconsideración de una denegación ante la Presidencia, aportando elementos nuevos. Ello no impide acudir en cualquier momento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial.	10 días hábiles

CRITERIO DE LA SOCIEDAD

La carga excesiva es un límite legal, no un argumento de conveniencia. Antes de invocarlo, la Sociedad debe haber examinado las ayudas públicas disponibles, las soluciones de menor coste y las alternativas parciales. Una denegación que no acredite ese examen no está motivada y, conforme al artículo 63 del Real Decreto Legislativo 1/2013 y al artículo 6 de la Ley 15/2022, constituye discriminación.