

Fortalece el compromiso con los valores de equidad, diversidad e integración.

Aumenta la productividad, la motivación y la retención del talento.

CONVIENE SABER

En 2025, a través de la aprobación de la Ley 2/2025, se ha modificado la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y el Estatuto de los Trabajadores (ET) eliminando la extinción automática de la relación laboral en los casos de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, siendo solo viable la extinción de dicha relación cuando la empresa no pueda realizar la adaptación del puesto de trabajo debido a una carga excesiva para la empresa, no exista un puesto de trabajo compatible, o bien, la persona trabajadora rechace la adaptación o el cambio de puesto.

Para ello, establece unos plazos para la adaptación y define "la carga excesiva" para la empresa a la hora de realizar los ajustes necesarios.

Y RECUERDA...

La adaptación del puesto de trabajo es un **derecho reconocido legalmente** cuando existen motivos médicos, personales o funcionales que la justifican. **La empresa está obligada a aplicarla** si se acredita la necesidad, y su negativa puede derivar en sanciones administrativas o incluso en procedimientos judiciales por vulneración de derechos.

Desde la **Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid**, trabajamos cada día para que la prevención de riesgos laborales sea también un espacio de igualdad, salud y justicia. Si consideras que necesitas una adaptación, **contacta con nosotras y nosotros**. Te asesoraremos, te acompañaremos y velaremos por el cumplimiento de tus derechos.

Porque un trabajo digno también es un trabajo accesible, inclusivo y saludable.

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 · 28002 Madrid.
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
<https://saludlaboralmadridugt.org> Tel: 91 589 09 88

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 · 28002 Madrid.
sindrogas@madrid.ugt.org Tel: 91 589 09 88

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94 saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43 saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 73 50 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
ucznonorte@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
uceste@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23
irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1
Esq. Pl. España, 17
28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
itmadrid@mites.gob.es



Deposito legal: M-8880-2025

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO



Nuevos Riesgos en el Trabajo, MÁS PREVENCIÓN Y MÁS PROTECCIÓN



"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

La adaptación del puesto de trabajo es una herramienta clave en prevención de riesgos laborales. Su objetivo es adecuar las condiciones del empleo a las necesidades de cada persona, especialmente cuando existen factores que pueden afectar a su salud, capacidad o rendimiento.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 25, establece la obligación empresarial de proteger a las personas trabajadoras especialmente sensibles. Además, el artículo 15 d) recoge como principio preventivo la adaptación del trabajo a la persona, ajustando el entorno laboral a sus características individuales.

¿CUÁNDO SE REQUIERE UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

Existen múltiples situaciones en las que puede requerirse una adaptación del puesto de trabajo, y todas ellas deben abordarse desde el principio de equidad y no discriminación:

- Cuando la persona trabajadora sufre una enfermedad profesional o ha pasado por un accidente laboral que limita, de forma temporal o permanente, su capacidad para desarrollar determinadas tareas.
- Cuando la persona trabajadora esté expuesta a agentes físicos, químicos y biológicos con efectos mutagénicos o tóxicos, que puedan influir en la procreación, la fertilidad o el desarrollo de la descendencia.
- En caso de discapacidad reconocida, sea esta física, sensorial, psíquica o intelectual.
- Durante el embarazo o la lactancia natural, en las etapas de riesgo que puedan comprometer la salud de la trabajadora o del bebé. (Ver NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud).
- Cuando la persona trabajadora es mayor y presenta limitaciones relacionadas con el envejecimiento.
- En procesos de reincorporación tras una baja prolongada por causas médicas.
- En situaciones de riesgo psicosocial o emocional que puedan requerir cambios de entorno, tareas o ritmos de trabajo.

La ausencia de adaptación del puesto, no solo puede derivar en un empeoramiento de la salud, sino que puede constituir una infracción legal para la empresa.

¿EN QUÉ CONSISTE UNA ADAPTACIÓN?

En aplicar cambios que permitan a la persona desempeñar sus funciones sin que ello suponga un riesgo para su salud ni una barrera para su desarrollo profesional. Deben surgir de una evaluación de riesgos específica y ajustarse a las características del puesto, las funciones asignadas y las necesidades concretas de la persona.

Las adaptaciones pueden ser:

Físicas o técnicas: ajuste del mobiliario, ayudas técnicas, accesos, iluminación, herramientas especiales, reubicación del puesto.

Organizativas: flexibilización de horarios, cambios de turno, pausas más frecuentes, teletrabajo, redistribución de tareas, exención de actividades concretas.

Tecnológicas: instalación de software adaptado, lectores de pantalla, sistemas de comunicación accesibles, dispositivos ergonómicos.

Psicosociales: intervención sobre factores estresantes, gestión de la carga mental, mejora del clima laboral o apoyo emocional.

Formativas: formación específica para la persona trabajadora y para su entorno, incluyendo sensibilización sobre accesibilidad, diversidad funcional y derechos laborales.

Estas adaptaciones deben aplicarse de forma razonable, sin suponer una carga desproporcionada para la empresa, y deben ser evaluadas periódicamente.

¿CÓMO SE SOLICITA UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

Esta solicitud se puede realizar, entre otras:

- Directamente por la persona trabajadora porque así lo estime necesario.
- Tras la realización de un reconocimiento médico por el servicio de prevención donde se detecte la necesidad de dicha adaptación y se establezcan una serie de limitaciones al puesto de trabajo.
- Por solicitud de la representación legal de las personas trabajadoras o miembros del Comité de Seguridad y Salud cuando estimen la necesidad de adaptación.

- Por ofrecimiento de la empresa tras pasar la persona trabajadora a la situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad.

Una vez detectada la necesidad de adaptación, la empresa deberá realizar una evaluación de riesgos específica del puesto de la persona trabajadora a través del servicio de prevención, debiendo tener en cuenta, en su caso, las limitaciones establecidas a la persona trabajadora tras la realización del reconocimiento médico.





La propuesta resultante deberá recogerse por escrito, aplicarse con agilidad y ser revisada posteriormente para valorar su eficacia.

¿QUÉ PASOS SEGUIR EN CASO DE NO ADAPTACIÓN?

Si la empresa no aplica una adaptación del puesto cuando es necesaria y razonable:

- 1 **Documenta la solicitud** realizada y cualquier recomendación médica o técnica emitida.
- 2 **Solicita por escrito una respuesta formal** de la empresa, estableciendo un plazo razonable.
- 3 **Acude a la representación sindical en la empresa**, si existe.
- 4 **Contacta con la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Madrid para recibir asesoramiento en slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org**
- 5 **Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** sobre el incumplimiento.
- 6 **Valora iniciar una denuncia judicial por vulneración de derechos fundamentales**, especialmente si hay discriminación o perjuicio derivado.

BENEFICIOS DE UNA BUENA ADAPTACIÓN DEL PUESTO

-  Previene recaídas, lesiones y bajas prolongadas.
-  Favorece la reincorporación y la estabilidad laboral.
-  Reduce la siniestralidad y mejora la salud física y mental de la persona trabajadora.
-  Promueve una cultura de empresa inclusiva, respetuosa y moderna.