

[FICHAS INFORMATIVAS]

¿QUÉ HACER...

13 ...ANTE LA NECESIDAD DE QUE TE ADAPTEN EL PUESTO DE TRABAJO?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), establece en su artículo 15 la obligación de la persona empresaria de aplicar medidas para adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción.

El Art. 25 de la LPRL establece la protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos y señala a quién se considera trabajador o trabajadora especialmente sensible.

El art.40 del 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 total, establece que "los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo(...)".



La adaptación del puesto de trabajo es, por tanto, un derecho de los trabajadores y trabajadoras que, por su condición física, edad o enfermedad, no puedan realizar sin riesgo las tareas propias de su labor.

El objetivo final de la adaptación del puesto de trabajo es triple:

- Que la demanda de la tarea no supere la capacidad del individuo.
- Que el puesto sea accesible (comprensible, utilizable y practicable por todas las personas y en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible).
- Que no se produzca el empeoramiento de la salud de la persona cuando ya existe el daño ni la aparición de otros nuevos.

Ante la necesidad de adaptar el puesto de trabajo, es importante saber:

¿A QUIÉN SE TIENE QUE ADAPTAR DEL PUESTO DE TRABAJO?

- Personas trabajadoras que por sus propias características o estado biológico conocido sean sensibles a determinados riesgos.
- Personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida, certificada por el organismo correspondiente, o que presenten unas características personales o un estado biológico especial debido a una enfermedad o accidente, entre otras causas.
- Personas trabajadoras con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida.
- Personas trabajadoras en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Personas trabajadoras expuestas a agentes físicos, químicos y biológicos con efectos mutagénicos o tóxicos, en especial las trabajadoras durante la procreación, fertilidad y descendencia).
- Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural. ART.26 LPRL
- Personas trabajadoras temporales o de empresas temporales.
- Personas trabajadoras menores (ART.27 LPRL) o mayores de edad.
- Personas trabajadoras a las que se les concede una incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran incapacidad.

¿CÓMO SOLICITAR LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO?

La adaptación del puesto de trabajo es responsabilidad de la persona empresaria. Cuando éste no lo realiza es cuando hay que solicitarlo a la empresa:

- Iniciando el procedimiento a petición de la persona trabajadora, mediante una solicitud por escrito, donde consten los datos personales, el cauce para recibir la notificación, las causas y la documentación e informes que motiven la solicitud de la adaptación del puesto.
- El escrito debe dirigirse a la Empresa, directamente por la persona trabajadora o a través de los Delegados o Delegadas de Prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, al órgano correspondiente de la Administración Pública.
- El trabajador o trabajadora debe ser valorado por el Servicio de Prevención a través de un reconocimiento médico, debiendo emitir un informe donde se especifiquen las necesidades de adaptación.
- Tras dicho informe el Servicio de Prevención emitirá una Propuesta de Resolución, para la adopción de medidas preventivas o cambio de puesto de trabajo en base a lo determinado por el servicio médico de prevención.
- Si el informe del Servicio de Prevención es favorable a la adaptación del puesto de trabajo y la empresa no lo promueve, se podrá acudir a la Inspección de Trabajo.

Para realizar la adaptación de los puestos de trabajo, las empresas deben tener elaborados diferentes protocolos de actuación en caso de que sea necesaria la adaptación del puesto de una persona trabajadora. Estos protocolos se deben llevar a cabo con la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes y deben fijar "el cómo" se va a llevar a cabo la adaptación de los puestos de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

Una persona trabajadora puede presentar especial sensibilidad tanto al inicio como en cualquier momento de la actividad laboral, a determinados riesgos que tiene o puede desarrollar.

La adaptación del puesto de trabajo tiene como objetivo realizar los cambios necesarios en las condiciones de trabajo para garantizar y preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras:

- Modificando las condiciones.
- Prohibiendo realizar determinadas tareas que pongan en peligro su salud.
- Rediseñando el equipo de trabajo, el espacio y organización de las tareas a realizar y/o la carga de trabajo.

La reciente Ley 2/2025 establece, entre otras cuestiones, que la persona trabajadora a la que concedan una incapacidad permanente (en cualquier grado excepto en el parcial) podrá decidir mantener la relación laboral a través de la adaptación o cambio de puesto de trabajo, o rescindir el contrato de trabajo y percibir la prestación por incapacidad permanente, eliminando así la extinción automática del contrato de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente anterior a la aprobación de esta ley.

(Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente)



Para más información...
CONSULTA

Cuadernillo Informativo de PRL: Adaptación del puesto de trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.

Cuadernillo Informativo de PRL: Edad y buenas prácticas. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.

Tríptico: Reincorporación al puesto de trabajo. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid.