

FICHAS INFORMATIVAS PRL

DAÑOS A LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

08/2026

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

¿QUÉ ES LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

La adaptación del puesto de trabajo es una herramienta preventiva clave para proteger la salud de las personas trabajadoras. Su objetivo es adecuar las condiciones del puesto de trabajo o tareas a las necesidades de cada persona trabajadora, especialmente cuando existen factores que pueden afectar a su salud, capacidad o rendimiento.



¿CUÁNDO SE REQUIERE UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 15 d) recoge como uno de los principios de la acción preventiva, la adaptación del trabajo a la persona, ajustando el entorno laboral a sus características individuales. Más específicamente, el artículo 25 de dicha ley, establece la obligación empresarial de proteger a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

Existen diversas situaciones en las que es necesario valorar el puesto de trabajo de la persona trabajadora como especialmente sensible a determinados riesgos y que, tras esa valoración, se deba llevar a cabo la adaptación de su puesto de trabajo. Todas ellas deben abordarse desde el principio de equidad y no discriminación:

- Cuando la persona trabajadora haya sufrido un daño en su salud (sea o no derivado del trabajo) que pueda limitar, 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, tóxicos o reprotóxicos, 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.
- Tras la reincorporación al puesto de trabajo después una baja de larga duración.
- Cuando las personas trabajadoras se encuentren en estados o situaciones transitorias en las que no puedan responder a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- En situaciones de riesgo psicosocial o emocional que puedan requerir cambios de entorno, tareas o ritmos de trabajo.
- Cuando la persona trabajadora pase a la situación de incapacidad permanente y opte por la adaptación del puesto, tal y como viene regulado en la normativa vigente.

¿EN QUÉ CONSISTE UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

Es el proceso por el que se aplican los cambios en el puesto de trabajo, funciones o tareas realizadas, que permiten o favorecen que la persona trabajadora pueda desempeñar su trabajo sin que ello suponga un riesgo para su salud, ni una barrera para su desarrollo profesional. La adaptación del puesto debe derivar 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.

¿QUIÉN SOLICITA UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

Esta solicitud se puede realizar, entre otras por:

- 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.

¿CUALES SON LAS FASES DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN?

De manera general se deberán seguir estos pasos:

- 1 Análisis del puesto de trabajo
- 2 Evaluación de la persona trabajadora (en caso necesario se deberá realizar reconocimiento médico específico).
- 3 Identificación de riesgos e incompatibilidades con el puesto de trabajo.
- 4 Propuesta de medidas preventivas.
- 5 Implantación y seguimiento del proceso de adaptación y, en su caso, realización de los ajustes necesarios.

¿QUÉ PASOS SEGUIR EN CASO DE QUE NO ADAPTEN TU PUESTO DE TRABAJO?

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

- 1 **Documentar la solicitud** realizada y cualquier recomendación médica o técnica emitida por los servicios públicos de salud, del servicio de prevención o cualquier otro especialista médico.
- 2 **Solicitar por escrito una respuesta formal** por parte de la empresa para que justifique los motivos de la no adaptación y estableciendo un plazo razonable de contestación.
- 3 **Acudir a tu representación sindical en la empresa**, si existe, para que puedan acompañarte y aconsejarte durante todo el proceso.
- 4 **Denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** el incumplimiento empresarial de no adaptación del puesto para que ésta sea requerida por la ITSS.
- 5 **Valora iniciar una denuncia judicial por vulneración de derechos fundamentales**, especialmente si hay discriminación o perjuicio derivado de la falta de adaptación del puesto de trabajo.

¿QUÉ BENEFICIOS CONLLEVA UNA BUENA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

- ✓ Previene recaídas, lesiones y bajas prolongadas.
- ✓ Favorece la reincorporación al puesto de trabajo 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.
- ✓ Mejora la productividad y la calidad de vida laboral.
- ✓ Fortalece el compromiso con los valores de equidad, diversidad e integración.
- ✓ Aumenta la productividad, la motivación y la retención del talento.