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.

¿QUE ES LA INEPTITUD SOBREVENIDA?

La ineptitud sobrevenida es una causa de despido objetivo recogido en el artículo 52.a y b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) que permite extinguir un contrato si la persona trabajadora tras los resultados de la vigilancia de la salud se da una calificación de NO APTO como consecuencia de perder sus aptitudes físicas, mentales o profesionales para el puesto después de ser contratado, de forma involuntaria, permanente y que afecte al desempeño general, no por mala conducta, y exige indemnización de 20 días/año (máx. 12 mensualidades) y preaviso.

Según el **Tribunal Supremo define la incapacidad sobrevenida:** *Inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador: bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo, rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.*

CONVIENE SABER: ***Un despido por ineptitud sobrevenida sin haber intentado ajustes razonables en el puesto puede ser declarado nulo por los tribunales (Sentencia del TS 94/2025, de 4 de febrero de 2025)***.

En 2025, a través de la aprobación de la Ley 2/2025, de 29 de abril, se ha modificado el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido** de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) **y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley** del 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.

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. Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

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

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

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO (FICA)
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
uczonanorte@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 08 18
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

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO E INEPTITUD SOBREVENIDA



+ PREVENCIÓN =
+ SALUD + SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"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 un conjunto de medidas preventivas destinadas a ajustar el entorno laboral a las características de la persona trabajadora, especialmente cuando existen factores que pueden afectar en la 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**, 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 de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

¿CUÁNDO ES NECESARÍA UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

El objetivo de la adaptación del puesto de trabajo es la de proteger a las personas trabajadoras que por sus características particulares son especialmente sensibles ante la exposición a determinados riesgos. Se presentan numerosas 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 o lesión (sea o no de origen laboral) o ha pasado por un accidente laboral que limita, de forma temporal o permanente, su capacidad para desarrollar determinadas tareas de su puesto de trabajo.
- 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.
- Cuando la persona trabajadora es mayor y presenta limitaciones relacionadas con el envejecimiento.
- Durante el embarazo o la lactancia natural, en las etapas de riesgo que puedan comprometer la salud de la trabajadora o del bebé. (Ver Nota Técnica de Prevención **(NTP) 914 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud).**
- En procesos de reincorporación tras una baja prolongada por Incapacidad Temporal y tras pasar por la revisión de la Vigilancia de la salud del Servicio de Prevención, que será quién indique limitaciones y se tenga que adaptar el puesto de trabajo si es necesario o no la adaptación.
- En situaciones de riesgo psicosocial o emocional que puedan requerir cambios de entorno, tareas o ritmos de trabajo el riesgo debe de estar identificado y evaluado en la evaluación de riesgos psicosociales.
- En caso de personas trabajadoras menores de edad que por la falta de experiencia, formación y concienciación sobre los peligros existentes en los puestos de trabajo, sean considerados como personas especialmente sensibles
- Cuando haya personas trabajadoras temporales o de empresas de trabajo temporal que al no ser personal directo o fijo en la empresa tengan desconocimiento del oficio o lugar de trabajo, inexperiencia y se les puedan asignar trabajos más peligrosos o condiciones menos salubres.

¿COMO PUEDEN SER LAS ADAPTACIONES DE TRABAJO?

La adaptación del puesto de trabajo consiste en modificar las condiciones, entorno, herramientas o tareas laborales para permitir que una persona (con discapacidad, enfermedad, lesión o alta sensibilidad y especialmente sensible) desempeñe sus funciones de forma segura, eficiente y compatible con su estado de salud. Se debe de realizar una evaluación de riesgos específica y revisable periódicamente y ajustarse a las características del puesto, las funciones asignadas y las necesidades concretas de la persona. El propósito es garantizar la seguridad, salud y accesibilidad de las personas trabajadoras, evitando el agravamiento de patologías.

Las adaptaciones pueden ser:

- **Físicas o Ergonómicas**
- **Tecnológicas**
- **Formativas y de Información**
- **Organizativas**
- **Psicosociales**

¿CÓMO SE SOLICITA UNA ADAPTACIÓN DEL PUESTO?

Esta solicitud se puede realizar, entre otras por:

- Directamente por la persona trabajadora que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean sensibles a determinados riesgos.
- Tras la realización de un reconocimiento médico por la vigilancia de la salud del servicio de prevención de la empresa 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, la propuesta deberá recogerse por escrito, y ser revisada para valorar su eficacia, guardando confidencialidad respecto a los datos médicos de la valoración del servicio de Vigilancia de la Salud.

¿QUÉ PASOS SEGUIR EN CASO DE NO ADAPTACIÓN?

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

1. Solicita y documenta por escrito la solicitud y cualquier recomendación médica o técnica emitida a la empresa.
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.