

El art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica *"La empresa debe adaptar el trabajo a las personas, en particular a lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, la elección de los equipos, los métodos de trabajo y de producción"*

Te damos algunas pistas...

Para ajustar las características del trabajo a las capacidades funcionales de la persona, dependiendo de diversos factores, las modificaciones suelen ir encaminadas fundamentalmente en:

- Eliminar o reducir alguna tarea con dificultades o incompatible.
- Cambiar máquinas y equipos de trabajo que maneja.
- Mejorar posturas, movimientos y esfuerzos que debe realizar.
- Reorganizar la zona de trabajo.
- Rediseñar el entorno y la accesibilidad al puesto.

Desvelando dudas

Material publicado en 2022
Última actualización en mayo 2025

¿En qué consiste?

La adaptación de puestos de trabajo



Sabías que...

La adaptación del puesto de trabajo de una persona es el conjunto de acciones necesarias para ajustar las características del trabajo a las capacidades funcionales de la persona.

Ya sea por causa de un accidente de trabajo, patologías de origen profesional, otras causas o características personales, las capacidades funcionales de la persona pueden verse mermadas (temporalmente o permanentemente) pudiendo surgir incompatibilidades con las demandas del puesto.

Adaptar un puesto de trabajo supone analizar las demandas de trabajo y la capacidad funcional del trabajador para detectar desajustes que justifiquen la necesidad de llevar a cabo modificaciones.

Los objetivos principales son que...

- La persona se incorpore al puesto de trabajo sin riesgos por su condición física o enfermedad.
- Realizar una adaptación o modificación del puesto teniendo en cuenta las capacidades funcionales de la persona.
- Evitar que se incremente el daño inicial a la salud.
- Impedir que se genere otro nuevo daño a la salud.

Por ello debes ...

Analizar las demandas del puesto de trabajo con respecto a:

- Demandas de las tareas (ej. postura de trabajo, esfuerzo físico, equipos, herramientas...)
- Entorno de trabajo (ej. barreras arquitectónicas, entorno ambiental, organización y factores psicosociales)
- Competencias y requisitos para el puesto (ej. carnets, requerimientos específicos ...).

Analizar la valoración funcional de la persona

- A través de la vigilancia de la salud de su Servicio de Prevención.

