

Adaptación de puestos de trabajo



Guía para empresas

Mayo 2022

Actualizada en mayo 2025

Contenido

1. ¿Cuál es la obligación de la empresa?	3
2. ¿En qué consiste la adaptación del puesto de trabajo?.....	4
3. ¿Obtengo beneficios adaptando un puesto?.....	5
4. ¿Cómo se hace la adaptación y con quién cuento?	6
Si quieres saber más, ponte en contacto con tu interlocutor/a de Mutua Universal.....	8

1. ¿Cuál es la obligación de la empresa?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras normativas, establecen las obligaciones de la empresa en cuanto a la aplicación de medidas para adaptar el puesto de trabajo a la persona, protegiendo especialmente a aquellas que por motivos de salud no puedan realizar las tareas propias que venían desempeñando en su puesto de trabajo.

Adaptar el puesto de trabajo a las características específicas o estado biológico conocido de cada persona requiere de la colaboración de diferentes agentes para un buen conocimiento del puesto trabajo y valoración de las alternativas y mejoras del mismo.

Conocer la normativa relacionada nos ayudará a velar por los derechos de las personas trabajadoras, cumplir con nuestras obligaciones y evitar sanciones derivadas de su incumplimiento.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 15. "Principios de la acción preventiva":

"Adaptar el 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 (...)"

"Tener en cuenta la evolución de la técnica"

Artículo 25. "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos":

"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias."

Artículo 22. 1. Vigilancia de la Salud

"... conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuado en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención..."

Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS)

Artículo 12.7, se considera infracción grave:

"La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo"

2. ¿En qué consiste la adaptación del puesto de trabajo?

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 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 en el puesto.

Los principales objetivos de la adaptación son:

- 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 de la persona.
- Impedir que se genere otro nuevo daño a la salud de la persona.



3. ¿Obtengo beneficios adaptando un puesto?

La adaptación de los puestos que debe realizar las empresas a sus trabajadores en función de sus capacidades funcionales viene aparejada de diferentes beneficios. Cuando se hace rediseño y adaptación de los puestos de trabajo conseguimos **mejorar fundamentalmente los aspectos preventivos, organizativos y sociales de nuestra empresa.**

Los principales beneficios de la adaptación son:

- Mantener la actividad laboral y preservar el trabajo de las personas de manera efectiva, segura y saludable.
- Facilitar la recuperación del estado de salud integral de la persona (físico, psíquico y emocional) y evitar futuras recaídas.
- Conservar el valor aportado al proceso productivo, al equipo y a la empresa por la persona formada y experimentada.
- Aumentar la percepción positiva de la plantilla sobre la empresa (mayor implicación, sentimiento de pertenencia, percepción de la cultura preventiva, mejor clima laboral...).
- Experiencia para abordar otros supuestos (ej. Discapacidad, Envejecimiento activo...) para la integración de la diversidad funcional y accesibilidad universal.
- Contribuir al mantenimiento de la productividad, competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Otras razones para adaptar:

Cuando adaptamos un puesto de trabajo, además de los beneficios directos y propósito del mismo visto anteriormente, existen otras razones:

- La empresa está velando por los derechos de las personas trabajadoras.
- Cumplimos con las obligaciones y responsabilidades de carácter preventivo.
- Evitamos posibles sanciones derivadas del incumplimiento de la normativa.
- Podemos optar, en determinadas situaciones y según normativa vigente, a beneficios económicos como reducciones o bonificaciones en la aportación empresarial a la Seguridad Social.
- Incrementamos el prestigio e imagen de la empresa.

4. ¿Cómo se hace la adaptación y con quién cuento?

De manera general en todos los procesos de adaptación, independientemente del origen de este, **hay que relacionar las demandas del puesto de trabajo y las capacidades de la persona**, con la colaboración y participación de todas las partes implicadas.

Demandas del trabajo:

- Información sobre el puesto de trabajo y tareas que se realizan.
- Corresponde a la Empresa con soporte del Servicio de Prevención de la empresa.

Capacidades y valoración funcional:

- Análisis de la capacidad de la persona para realizar tareas del puesto, determinando la aptitud para el trabajo (apto, no apto, apto con restricciones).
- Procedimientos de evaluación e información médica de la persona.
- Corresponde al Servicio de Prevención de la empresa, a través de la vigilancia de la salud.

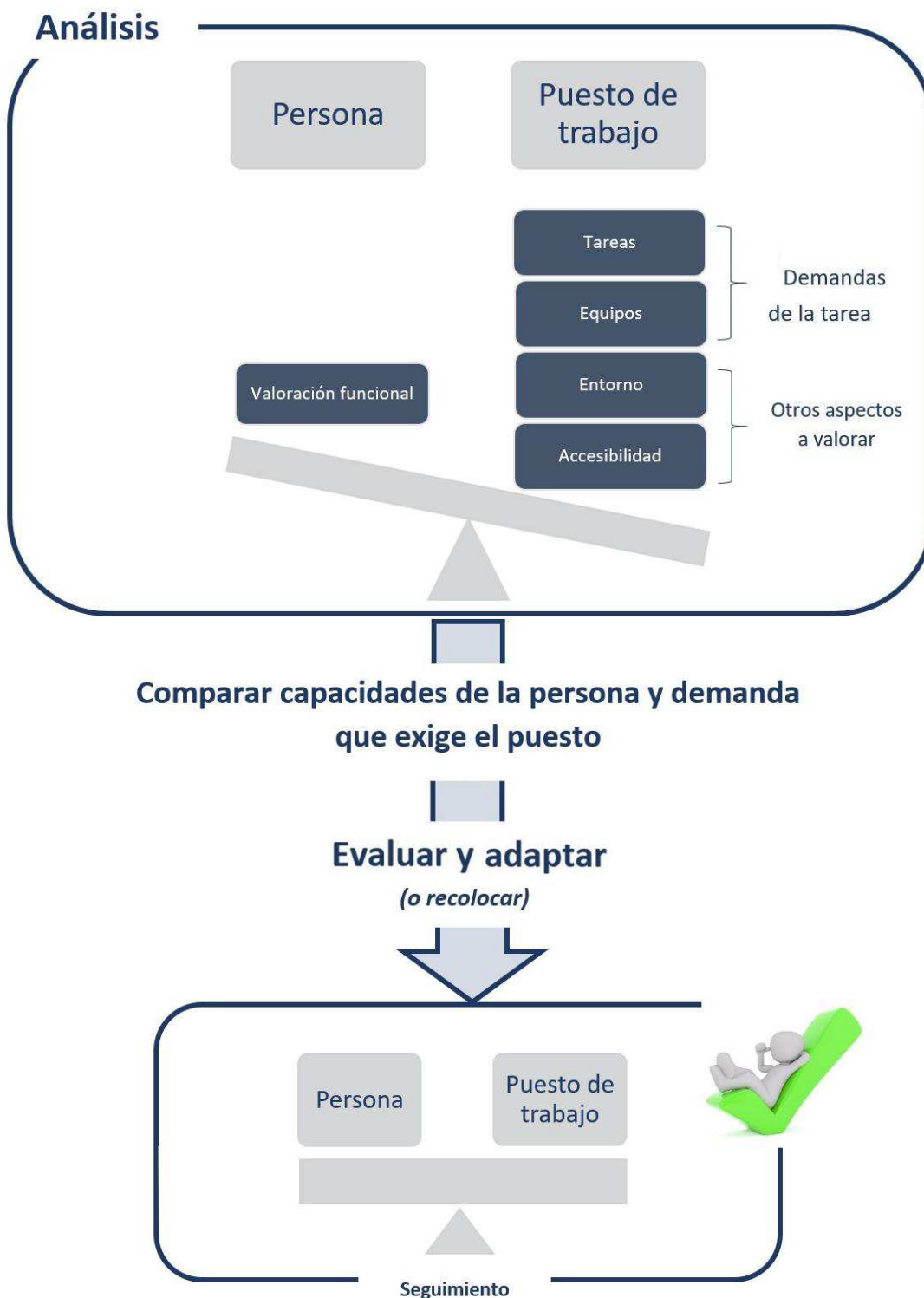
Pasos para una adaptación adecuada:

1. **Descripción de tareas del puesto.** Se trata de obtener una descripción del conjunto de tareas que integran el puesto de trabajo, realizando una valoración cuantitativa y cualitativa de las mismas. Identificando tareas principales y secundarias.
2. **Enumeración de equipos, máquinas y útiles de trabajo.** Detallando las características relevantes en cada uno de ellos.
3. **Demandas específicas de las tareas** requeridas para la realización de las tareas (demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas).
Ej. Postura de trabajo, esfuerzo físico, rango de movilidad de partes del cuerpo, movimientos repetitivos...
4. **Competencias del puesto.** Requisitos del puesto básicos o especializados, como formación, carnets u otras.
5. **Entorno de trabajo y accesibilidad.** Se incluye el análisis de las condiciones ambientales, ergonómicas, psicosociales, organizativas, de seguridad, barreras arquitectónicas y otros aspectos del entorno del puesto.
6. **Valoración funcional.** Determinación si la persona puede realizar las tareas establecidas en el puesto de trabajo.
7. **Comparación entre demandas y capacidades.** Análisis y evaluación entre las tareas y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades personales.
8. **Evaluación.** Conclusiones, recomendaciones y propuesta de medidas concretas para la adaptación del puesto a la persona.
9. **Adaptación del puesto.** Implantación y establecimiento por la empresa de las medidas para la adaptación del puesto de trabajo en cada caso.
10. **Seguimiento.** Comprobando la efectividad de los cambios realizados en el puesto y que los resultados son los esperados.



Infografía "Pasos para una adaptación adecuada"

Esquema general para la adaptación de un puesto:



Si quieres saber más, ponte en contacto con tu interlocutor/a de Mutua Universal

Adaptación de puestos de trabajo

Guía para empresas

Material publicado en mayo de 2022. Actualizado en mayo 2025.

Mutua Universal, Mugenat,
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social núm. 10