



Boletín Nº 19

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a empresas y a la Administración, a adoptar medidas para “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...” (art.15.1.b). De esta forma se protege a toda persona que, por su condición física, edad o enfermedad, no pueda realizar sin riesgo las tareas propias de su trabajo.

La LPRL reconoce la protección de las personas que, “por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo” (art. 25 y siguientes). Estas personas se consideran “especialmente sensibles” (TES) a un riesgo y es por eso que requieren un mayor nivel de protección, no sólo a los riesgos propios de su trabajo, si no también a los riesgos que se puedan generar por sus características personales.

La adaptación del puesto es, por tanto, una forma de evaluar el puesto en función de la persona. La ley establece normas generales para cuatro grupos de riesgo:

- 1 - Personas trabajadoras que por sus propias características o estado biológico conocido sean sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo (TES), incluidas las personas con diversidad funcional.
- 2 - A las trabajadoras por maternidad o lactancia
- 3 - A los menores
- 4 - A las personas contratadas por ETT

La adaptación del puesto debe hacerse de forma individualizada, lo que implica un análisis de las demandas del trabajo y la valoración



de la capacidad funcional de la persona que ocupe el puesto.

El procedimiento de adaptación implica el estudio de las incompatibilidades entre puesto y persona, de forma que se puedan eliminar o establecer medidas que minimicen los riesgos. Es importante que contemos con la opinión subjetiva de la persona, sus sugerencias y sus quejas.

Estos son los pasos que debemos seguir para solicitar una adaptación del puesto:

- Enumerar las tareas que se realizan, haciendo una valoración cuantitativa y cualitativa, identificando las que son esenciales o no, periódicas u ocasionales. Si se utilizan herramientas o maquinaria, detallaremos las características.



Boletín Nº 19

- **Identificar las demandas físicas, sensoriales y cognitivas requeridas para cada tarea**, es decir, las capacidades necesarias para realizarla.
- Analizar las **características del entorno de trabajo** para relacionarlo con las características psicofísicas de la persona: temperatura, humedad, contaminantes, ruido, vibración, etc.
- **Accesibilidad** en el interior (desplazamiento al puesto, uso de zonas comunes...) y en el exterior (medio de transporte, acceso al edificio...)
- **Valoración funcional**: se trata de determinar si la persona puede realizar las tareas establecidas en el puesto de trabajo, valorando entre las demandas y sus capacidades reales.
- **Proponer las medidas necesarias** para la adaptación, modificando el espacio o la organización del puesto y buscando formas alternativas de realizar las tareas.
- Realizar un **seguimiento** de las adaptaciones propuestas para comprobar su efectividad.



Es fundamental que dentro del Comité de Seguridad y Salud (CSS) se acuerden Protocolos de Adaptación y Cambio de Puesto de Trabajo, para que aquellas personas que sufran un deterioro de su salud que les incapacite para realizar

bien todas o algunas de las funciones de su categoría, no vean truncada su vida profesional o pierdan su puesto de trabajo aplicando un despido objetivo por ineptitud sobrevenida (art.52 ET)

La empresa puede realizar la adaptación del puesto “de oficio” o por solicitud de la persona afectada. En este último caso, se aconseja realizar la solicitud por escrito, indicando las razones y la petición de adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud adjuntando informes médicos, si los hubiera. La empresa debe informar al CSS, no pudiéndose excusar alegando cuestiones de protección de datos médicos. Los servicios de vigilancia de la salud realizarán un reconocimiento médico y emitirán un informe que será de obligado cumplimiento. El resultado de la valoración de adaptación o cambio de puesto puede ser:

a) Desfavorable: Si no se deduce la necesidad de cambio o adaptación del puesto de trabajo.

b) Favorable a la adaptación del puesto: Si se dedujese la necesidad de adoptar medidas que conduzcan a la adecuación de las capacidades del interesado a las funciones del puesto de trabajo desempeñado.

c) Favorable al cambio de puesto: Si se infiere la necesidad de una modificación sustancial de las funciones esenciales del puesto.

Es fundamental que se realice un estudio exhaustivo de todos los puestos vacantes existentes y susceptibles de ser ocupados, intentando provocar el menor perjuicio respecto a la jornada, lugar y condiciones de trabajo. La persona no podrá negarse al nuevo puesto una vez iniciado el proceso, por lo que es fundamental que vigilemos todas las fases del proceso.