

# Adaptación de puestos de trabajo- Novedades normativas

Temas: Sección técnica

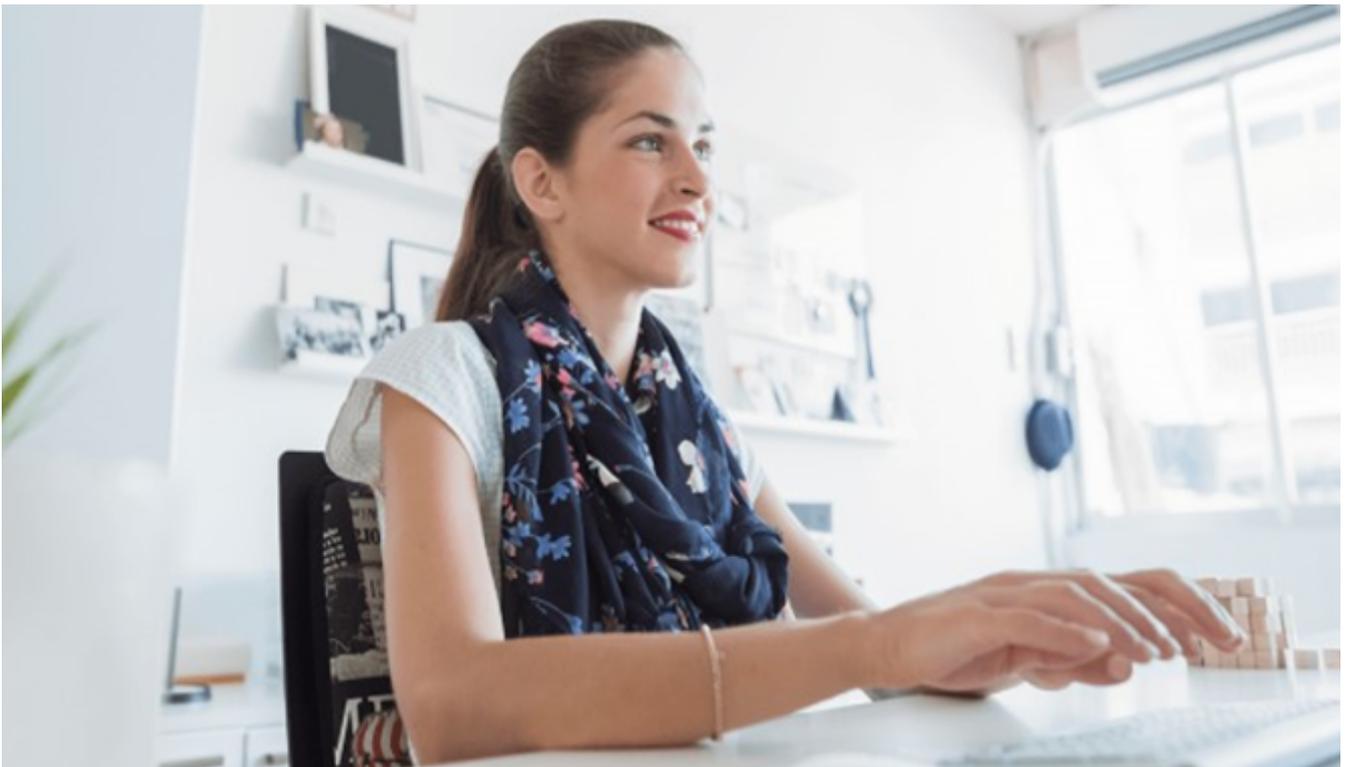
---

Por : Yolanda González. Directora técnica I+D. Mutua Universal.

Lectura estimada 10 minutos

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.

## ¿En qué consiste?



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, ello supone un proceso que conlleva analizar las demandas de trabajo y la capacidad funcional de la persona, para detectar desajustes que justifiquen la necesidad de llevar a cabo modificaciones en el puesto.

Considerando que las características y estado biológico de las personas cambian y que sucesos como accidentes o enfermedades pueden modificar el estado de salud de la persona y su capacidad funcional, la adaptación de puestos de trabajo es un proceso para realizar siempre, como principio de la acción preventiva, y sistemáticamente frente a situaciones especiales o sobrevenidas.

Las acciones y soluciones deben orientarse a cada caso particular y comprenden modificaciones sobre aspectos tales como:

- Las tareas que se requieren y el modo en que se realizan.
- Las máquinas, equipos y herramientas que se manejan.
- El entorno del puesto de trabajo.
- La organización del trabajo.
- La accesibilidad al puesto de trabajo.

## Beneficios



El principal objetivo de la adaptación de los puestos de trabajo persigue una incorporación de las personas a los puestos sin riesgos, teniendo en cuenta sus capacidades funcionales y características en cada momento y evitando que se genere o incremente un daño para la salud de la persona.

La adaptación de los puestos viene aparejada, además, de diferentes beneficios que mejoran aspectos preventivos, organizativos y sociales de nuestras empresas, como 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...).
- Contribuir al mantenimiento de la productividad, competitividad y sostenibilidad de la empresa.

## Decálogo para la adaptación de puestos de trabajo



De manera general en todos los procesos de adaptación, independientemente de la situación que los origine, se mantiene la constante de analizar y relacionar el binomio “demandas del puesto de trabajo” y “capacidades de la persona”, contando para ello con la colaboración y participación de todas las partes implicadas.

Para analizar las “demandas del trabajo”, necesitamos contar con información sobre el puesto de trabajo y tareas que se realizan, correspondiendo a la empresa con el soporte de su Servicio de Prevención de la empresa este conocimiento.

En cuanto a las “capacidades y valoración funcional”, conlleva el conocimiento sobre la capacidad de la persona para realizar tareas del puesto, la determinación de su aptitud para el trabajo (apto, no apto, apto con restricciones), para ello se cuenta con procedimientos de evaluación e información médica de la persona, correspondiendo al Servicio de Prevención de la empresa a través de la vigilancia de la salud la gestión de esta información y análisis.

La adaptación de puestos de trabajo requiere una serie de pasos que garanticen una adaptación y resultado adecuado, de manera resumida se pueden agrupar en los siguientes:

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.

Enumeración de equipos, máquinas y útiles de trabajo. Detallando las características relevantes en cada uno de ellos.

Demandas específicas de las tareas requeridas para la realización de las tareas (demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas, por ejemplo: Postura de trabajo, esfuerzo físico, rango de movilidad de partes del cuerpo, movimientos repetitivos... )

Competencias del puesto. Requisitos del puesto básicos o especializados, como formación, carnets u otras.

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.

Valoración funcional. Determinación si la persona puede realizar las tareas establecidas en el puesto de trabajo.

Comparación entre demandas y capacidades. Análisis y evaluación entre las tareas y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades personales.

Evaluación. Conclusiones, recomendaciones y propuesta de medidas concretas para la adaptación del puesto a la persona.

Adaptación del puesto. Implantación y establecimiento por la empresa de las medidas para la adaptación del puesto de trabajo en cada caso.

Seguimiento. Comprobando la efectividad de los cambios realizados en el puesto y que los resultados son los esperados.

## Incapacidad sobrevenida, extinción de contrato y adaptación de puestos. Nueva normativa



La empresa, responsable y garante de las condiciones de seguridad y salud de las personas que desarrollan la actividad laboral, es quien debe realizar las acciones oportunas para adaptar el trabajo a la persona, un proceso que precisa de la colaboración de todas las partes implicadas y el apoyo o asesoramiento técnico necesario para identificar y valorar las alternativas o soluciones. También requiere conocer la normativa relacionada, para velar por los derechos de las personas trabajadoras, cumplir con nuestras obligaciones y evitar sanciones derivadas de su incumplimiento.

En esa línea, a la normativa existente relacionada directamente con la materia<sup>1</sup>, se suma la entrada en vigor el pasado 1 de mayo de 2025 de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Sus principales novedades comprenden:

### **Modificación del art. 48.2 ET. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

Añade un párrafo al artículo 48.2 remitiendo a la nueva letra n) del art. 49.1, reconociendo la situación del trabajador como un supuesto de suspensión con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con el siguiente redactado: “En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.”

### **Modificación del art. 49.1 e) y añade n) del ET. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

#### **Muerte como causa única de extinción del contrato**

El art. 49.1, e) se elimina la referencia a la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador como causas de extinción del contrato de trabajo.

### **Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora y ligado a la posibilidad de la empresa de acometer los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo:**

El nuevo artículo 49.1, n) condiciona la posibilidad de extinción del contrato por la “declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora” a la voluntad de la persona trabajadora:

- La persona trabajadora en 10 días naturales desde la notificación de la resolución que califica la IP manifestará por escrito su voluntad de mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de un plazo máximo de 3 meses desde la notificación de la resolución para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. La empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.
- Para determinar la carga excesiva se tendrá en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, recursos y situación económica y volumen de negocio total de la empresa, no considerándose excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Se prevé que cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores se considerará excesiva cuando el coste de adaptación, sin tener en cuenta ayudas o subvenciones supere la cuantía mayor de la indemnización que corresponda en virtud del art. 56.1 y seis meses de salario de la persona que solicita la adaptación.
- Los SSPP determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona

trabajadora e identificarán los puestos de trabajos compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

### **Modificación del art. 49.1 e) y añade n) del ET. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

Se añade el siguiente párrafo (tercero) al art. 174.5:

Cuando de acuerdo con lo establecido en el art. 49.1.n), la extinción de la IT es por resolución que reconoce la situación de IP (IPT, IPA, GI), no determina la extinción por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada al puesto de trabajo o por destinar a la persona trabajadora a otro puesto:

- Los efectos económicos de la IP quedarán en suspenso mientras se mantenga el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que sea incompatible con la percepción de la pensión que corresponda (198 LGSS).

Así mismo, la normativa realiza adaptaciones terminológicas, sustituyendo todas las referencias contempladas den el ET y la LGSS de “gran Invalidez” por “gran incapacidad” y de “invalidez no contributiva” por “incapacidad no contributiva”.

## **Recursos a tu alcance**

Conscientes de la importancia y necesidad de conocer que derechos, obligaciones y acciones con mayor detalle, que comporta la nueva normativa para las empresas y las personas en plantilla en los supuestos de incapacidad permanente en sus grados de Total, Absoluta o Gran Incapacidad, ponemos a disposición de nuestras empresas asociadas la siguiente infografía resumen:

### **Infografía adaptación**

</sites/webpublica/es/servicios/prestaciones-economicas/sobre-las-prestaciones-por-muerte-o-superviven>

Además, como complemento al asesoramiento que ofrecemos a nuestras empresas asociadas sobre el proceso de adaptación de puestos y cómo debe realizarse de manera adecuada en diferentes situaciones, especialmente ante la necesidad de adaptar o recolocar a personas accidentadas o con patologías de origen profesional, hemos incorporado recientemente en el espacio web monográfico sobre de *Adaptación de puestos* una Guía sobre la temática.

### **Adaptación de puestos de trabajo - Mutua Universal**

</sites/webpublica/es/servicios/gestion-de-la-prevencion/adaptacion-puestos-trabajo/index.html>

## Referencias

<sup>1</sup>. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 15: "Principios de la acción preventiva". Artículo 25: "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos". Artículo 22.1. Vigilancia de la Salud - Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS).