

Impulso a la adaptación de puestos de trabajo

Temas: Sección técnica

Por : José Miguel Flores Navarro. Técnico de prevención. Mutua Universal. , María Laura Melendez Blanco. Técnico de prevención. Mutua Universal.

Lectura estimada 6 minutos

En qué consiste la adaptación de puestos de trabajo



El artículo 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”*.

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 o por patologías de origen profesional, 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.

Cuáles son sus objetivos

Los objetivos principales de la adaptación de puestos de trabajo son:

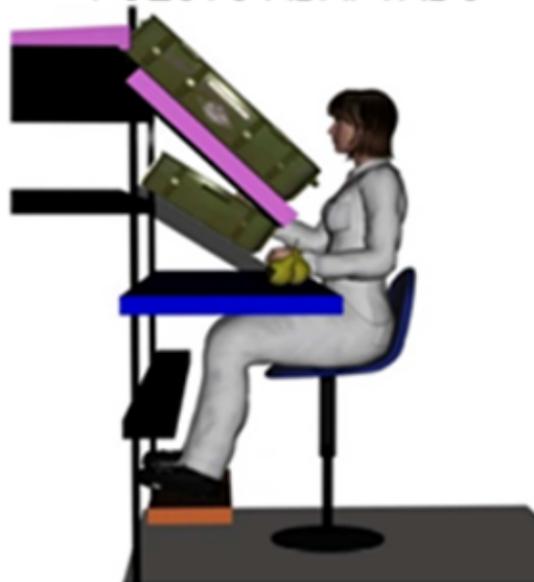
- Incorporar a la persona al puesto de trabajo sin riesgos por su condición física o enfermedad.
- Realizar una adaptación o modificación del puesto teniendo en cuenta las capacidades funcionales de la persona.
- Evitar que se incremente el daño inicial a la salud.
- Impedir que se genere otro nuevo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

Cómo puedes realizar esta adaptación

PUESTO ORIGINAL



PUESTO ADAPTADO



Analizar las demandas del puesto de trabajo con respecto a:

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

Analizar las capacidades de la persona:

- A través de la vigilancia de la salud de su Servicio de Prevención una vez exista alta médica o resolución de incapacidad.
- La empresa tiene información sobre la aptitud para el desempeño del puesto (Apto, No apto, Apto con restricciones) así como la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

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

- 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.

Beneficios para la empresa de la adaptación de puestos

Además de la posibilidad acceder a reducciones fiscales, ayudas públicas y subvenciones, dependiendo de diferentes circunstancias y territorios, las empresas que realizan adaptaciones de puestos detectan:

- Disminución de la carga física del puesto y de la probabilidad de lesión, principalmente los relacionados con trastornos musculo esqueléticos (TME).
- Optimización y mejora de los procesos productivos y organizativos de las empresas.
- Mejora de la percepción de la empresa por la plantilla (mayor implicación, potenciación sentimiento de pertenencia, mayor percepción de la cultura preventiva, mejor clima laboral...).
- Promoción del envejecimiento activo (prever y anticiparse a las necesidades de la plantilla)
- Proyección de buena imagen corporativa al exterior.

Para ampliar esta información o cualquier otra aclaración que necesite al respecto, no dude en contactar con su [interlocutor de prevención de Mutua Universal](#).