



Breve Esquema de Cómo Solicitar la Adaptación del Puesto de Trabajo

Muchas nos encontramos con que, por diversos motivos de salud, ya no podemos realizar algunas de las funciones que antes realizábamos. En tal caso deberemos solicitar a nuestro empleador la Adaptación del puesto de trabajo para que realice las modificaciones necesarias para realizar el trabajo con seguridad.

Esta guía está pensada para que cualquier trabajadora conozca los pasos concretos que debe dar en cada punto de la negociación de su adaptación del puesto de trabajo.

Derecho a la Salud en el trabajo

Esta adaptación es un Derecho al mantenimiento de la salud contemplado por la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales LPRL**, que será nuestro referente: "La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa".

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. [...] y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo

Toda empresa con asalariadas, incluso los autónomos con 1 solo, debe cumplir con las normas de Prevención. La aparición de una nueva condición de salud en una persona empleada requiere de la revisión de las condiciones de Prevención de la empresa.

¿A quién está dirigido?

A cualquier persona trabajadora que lo necesite, haciendo especial énfasis en: "Personas Especialmente sensibles", por características o condiciones individuales, que incluyen todo tipo de factores biopsicosociales; a trabajadores con limitaciones de salud temporal o permanente; por incapacidades temporales sobrevenidas (convalecencia); embarazo; edad avanzada; tras baja prolongada.

Esta adaptación ¿en qué consiste?

Básicamente, pueden ser 3 tipos de acciones:

- Adaptación técnica: cambios en equipos, herramientas, mobiliario o software.

-Adaptación organizativa: cambios de horarios, pausas o redistribución de tareas.

-Reubicación: Si la adaptación en el puesto actual es imposible, la empresa debe buscar un puesto vacante compatible con las limitaciones del trabajador en otro servicio o edificio.

Ante adaptaciones insuficientes, o que comporten "cambios sustanciales de las condiciones del puesto de trabajo ", cabe reclamación.

ESQUEMA

Teniendo esto en cuenta, veamos cómo podemos solicitar la adaptación del puesto de trabajo a través de un esquema. Solo tienes que responder las preguntas y seguir los itinerario marcados:

FASE DE COMPROVACIÓN

1 ¿Tienes Limitaciones para realizar algunas funciones de tu categoría?

No: no sigas leyendo. Al curro a **reivindicar mejoras** de tus condiciones de trabajo, pero obviamente, no adaptación

Si: pasa al punto 2

2 ¿Trabajas en la Categoría correcta? A veces creemos que nos contratan en una categoría pero el contrato indica otra. Esto afecta a las tareas encomendadas, condiciones y salario. Se comprueba en el propio contrato.

No: **Solicita** tu correcta categorización por escrito

Si: pasa al punto 3

3 ¿Realizas las funciones de tu categoría? Se comprueba estudiando el Convenio de tu categoría, especificado en el contrato. A veces realizamos tareas que no competen a nuestra categoría, pero si afectan a nuestra salud. Bien por ser de una categoría superior (un pinche que hace de chef), de otra inferior (un ingeniero superior con funciones de técnico) o, con frecuencia, atribuir más funciones de las que competen (un conserje con funciones de electricista o fontanero).

No: Aunque de forma general no puedes **negarte** a realizar una función que no es de tu categoría, sino que debes **Solicitar** tu correcta categorización por los cauces dispuestos por la empresa y esperar su resolución, si puedes negarte, como condición especial, si la tarea encomendada de otra categoría afecta a tu salud.

Si: pasa al punto 4

FASE DE SOLICITUD

4 Presenta **Solicitud Verbal** de Adaptación de puesto de trabajo. ¿El empresario implementa cambios laborales?

Si: **Conseguido!**

No, el empresario Rechazada o no introduce cambios: pasa a punto 5

5 Presenta **Solicitud Escrita**

- Solicitud tipo instancia

- Adjuntar **Informe de salud**, de tu mutua, de la Seguridad Social, u otros servicios, donde se especifican Limitaciones.

- Adjuntar **Certificado de Discapacidad** (si existiera)

Se entrega directamente al empresario, RRHH o al Servicio de PRL de la empresa.

¿El empresario Acepta e introduce cambios laborales?

Si: **Conseguido!**

No: El empresario Rechazada o no realiza cambios: pasa al punto 6

FASE DE COMPROBACION EMPRESARIAL

6 El empresario debe disponer de su propio servicio de PRL, por lo que podría obviar tu solicitud y requerir un informe de Vigilancia de PRL (Informe de Aptitud). ¿El empresario solicita un Informe de Aptitud o Vigilancia de PRL?

Si: Se realiza en la Mutua o algún servicio contratado. Emite **Informe de Vigilancia** de Prevención de Riesgos Laborales que contiene 3 conclusiones posibles:

- Apto para el trabajo,
- Apto con limitaciones o
- Inapto. En todo caso, pasa al punto 7

No: Hay que poner **denuncia a Inspección de Trabajo** (art 9 LPRL) o denuncia en el Juzgado de lo Social por incumplimiento grave de la Ley de PRL

FASE DE RESOLUCIÓN

7 Según el informe ¿Eres **Apto** para el trabajo?

Si: no te han reconocido la limitación. El empresario no tiene por qué adaptar el puesto. Puedes solicitar una nueva revisión médica que emita un contrainforme. Debes seguir reivindicando mejoras y tus derechos laborales por la vía de la **negociación**.

No: pasa al punto 8

8 Según el informe ¿Eres **Inapto o No Apto** para el puesto de trabajo?

Si: Cabría la posibilidad de **despido procedente** por parte del empresario. Tienes derecho a indemnización y finiquito. Aún así, lo ideal sería que el empresario adaptara el puesto a las nuevas condiciones, aunque no estaría obligado. Puedes iniciar la valoración en "[El centro de valoración de la discapacidad](#)" para que se te reconozca la imposibilidad de realizar ciertas tareas, la incompatibilidad con ciertos trabajos, así como te facilitaría la entrada en otros trabajos reservados para tu condición.

No: pasa al punto 9

9 Por tanto, el informe te considera una Persona "**Apta con Limitaciones**". El empresario debería, de motu proprio y buen grado, según la ley, adaptar el puesto de trabajo. Claro, que podría suceder que no, o que después de un tiempo, no las hubiera implementado. De nuevo, volvemos a preguntarnos: ¿El empresario ha adaptado el puesto a tus nuevas condiciones?

Si: **Conseguido!**

No: Pasa al punto 10

10 El empresario debería, después de tanto tiempo, adaptar el puesto. Sin embargo, pueden, o no tomar medidas, o aducir que la adaptación es una carga excesiva para la empresa y proponer el **despido procedente**. Estos SIEMPRE deben ser justificados mediante un informe técnico. En caso contrario, podría ser denunciante ¿El empresario ha presentado un **informe de justificación técnica** que motive la no adaptación o justifique un despido?

No: Hay que poner **Denuncia** a Inspección de Trabajo o ante el Juzgado de lo Social por incumplimiento grave de la Ley de PRL

Si: pasa al punto 11

11 Un informe técnico del Empresario puede indicar que la carga de la adaptación es excesiva para la empresa y que esta no puede asumir los costes de la adaptación, por lo que podría suscitar un despido procedente. Ante este informe cabe recurso, y la vía posible sería **Denuncia** en el Juzgado

de lo Social por incumplimiento de la Ley de PRL. ¿Es el Informe técnico Abusivo?

Si: Hay que poner **Denuncia** a Inspección de Trabajo o ante el Juzgado de lo Social por incumplimiento grave de la Ley de PRL. Ante tal evento cabría **presentar un recurso o contrainfome** que contradijese los datos del Informe de Justificación Técnica.

No: te enfrentas a un **despido procedente**, con derecho a indemnización y finiquito

Referencias

BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

CNT Comarcal Sur Madrid 2023: https://comarcalsur.cnt.es/wp-content/uploads/2023/03/2023_Guia-no11-Derechos-laborales-basicos.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST 2025:
<https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%203.%20Las%20Disciplinas%20Preventivas.pdf#:~:text=ERGONOM%C3%8DA%20Hay%20que%20destacar%20de%20esta%20definici%C3%B3n,entorno%20y%20las%20caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20persona.>