



**PROTOCOLO DE
ADAPTACION DE PUESTO DE TRABAJO**

PIDPCD

Fecha: 08/02/2024

Ed.: 1

Página 1 de 5

PROTOCOLO DE ADAPTACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

CONTROL DE EDICIONES

Ed.	Fecha aprobación	Motivo	Cambios
1	08/02/2024		



PROTOCOLO DE ADAPTACION DE PUESTO DE TRABAJO	PIDPCD
	Fecha: 08/02/2024
	Ed.: 1
	Página 2 de 5

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN
2. OBJETIVO
3. AMBITO DE APLICACION
4. TERMINOS Y DEFINICIONES
5. FASES DEL PROCESO



**PROTOCOLO DE
ADAPTACION DE PUESTO DE TRABAJO**

PIDPCD

Fecha: 08/02/2024

Ed.: 1

Página 3 de 5

1. JUSTIFICACIÓN

La protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos viene recogida en el artículo 25 de la Ley 31/1995 de PRL, que establece que 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 y adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

La adaptación del puesto de trabajo conlleva, en la medida de lo posible, tomar todas aquellas medidas que hagan compatible las condiciones del puesto de trabajo con las limitaciones del trabajador, sin que esto afecte negativamente al resto de la organización.

El Acuerdo sectorial sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2021-2024) y el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración de la Comunidad de Madrid (2021-2024) establecen en sus artículos 95 y 150 que la Administración de la Comunidad de Madrid deberá adaptar el puesto de trabajo al estado de salud del personal que lo ocupa, para garantizar la protección de los trabajadores a los que se les haya reconocido algún tipo de incapacidad permanente parcial o total y a aquellos con una capacidad laboral disminuida, pero de carácter no invalidante, como son los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, con algún grado de discapacidad y los que realizan jornada nocturna o a turnos.

En todos estos casos la Administración de la Comunidad de Madrid, a través del servicio de prevención, facilitará las actuaciones necesarias que se hayan de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de valoración clínica para la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

2. OBJETIVO

El presente protocolo tiene como finalidad regular el procedimiento para resolver las situaciones de las personas trabajadoras 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 alguno de los riesgos recogidos en la evaluación de riesgos de su centro o su puesto de trabajo.



PROTOCOLO DE ADAPTACION DE PUESTO DE TRABAJO

PIDPCD

Fecha: 08/02/2024

Ed.: 1

Página 4 de 5

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Personal de centros docentes públicos y cuerpos de Inspección de la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades de la Comunidad de Madrid.

4. TERMINOS Y DEFINICIONES

- APT: Adaptación de Puesto de Trabajo
- DAT: Dirección de Área Territorial
- DPCD: División de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes
- IT: Incapacidad Temporal
- SP: Servicio De Prevención
- PRL: Prevención de Riesgos Laborales

FASES DEL PROCESO

1. El trabajador inicia el proceso realizando una solicitud de valoración clínica para APT que presenta en su DAT correspondiente.
[Valoración clínica adaptación puesto | Comunidad de Madrid](#)
2. La DAT remite a la DPCD: Solicitud de valoración clínica para APT de la persona interesada (firmada digitalmente) junto con el informe de funciones (firmado por el responsable de la DAT o del centro).
3. Se cita al trabajador/a para valoración clínica por el Área de Medicina del Trabajo, para lo cual el trabajador/a no deberá estar en situación de IT.
4. El Área de Medicina del Trabajo recabará cuanta información adicional resulte necesaria. Si lo estimara necesario, podrá solicitar la aportación de informes clínicos y realizar las pruebas complementarias que se consideren convenientes.
5. Una vez realizada la valoración del estado de salud, el Área de Medicina del Trabajo emitirá un informe de valoración clínica para la adaptación de puesto de trabajo dónde figurarán las conclusiones y recomendaciones en función de las limitaciones presentadas para desarrollar su actividad profesional y una comunicación de aptitud médico-laboral.



PROTOCOLO DE ADAPTACION DE PUESTO DE TRABAJO	PIDPCD
	Fecha: 08/02/2024
	Ed.: 1
	Página 5 de 5

6. Los informes de valoración clínica para la APT y la comunicación de aptitud médico-laboral se enviarán a la DAT correspondiente, a la Subdirección de Gestión de Personal y al Centro de trabajo.
7. La DPCD elaborará un “Modelo propuesta de implantación de APT” que se remitirá, junto a los documentos del punto anterior, a la DAT y al centro de trabajo. En este documento se reflejarán las recomendaciones de medicina del trabajo recogidas en el informe de APT y el centro deberá completar las medidas propuestas para su implantación en el centro.
8. La implantación de las recomendaciones recogidas en el informe de APT y en el Modelo propuesta de implantación de APT es responsabilidad de la dirección del centro, quien debe adecuarlas, en la medida de sus posibilidades, a la realidad del mismo. Es recomendable que las medidas se adopten previa consulta al trabajador valorando las posibles propuestas con la persona afectada.
9. Se recomienda hacer entrega al trabajador/a del documento “Modelo propuesta de implantación de APT”, una vez cumplimentado y firmado por la dirección del centro, con objeto de dar cumplimiento al art. 18 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, informando al/la mismo/a sobre las medidas y actividades de protección y prevención derivadas de las recomendaciones recogidas en el Informe de APT, aplicadas en su puesto de trabajo.
10. El “Modelo propuesta de implantación de APT” una vez cumplimentado y firmado por la dirección del centro de trabajo, y con la firma “recibí de entrega” del trabajador se remitirá a la DAT correspondiente.