OIKONOMICS
Revista d'economia, empresa i societat

Dossier: «La nova prevenció en l'era de la sostenibilitat i la transició digital» coordinat per Xavier Baraza Sánchez

PRL INCLUSIVA

Prevenció de riscos laborals i discapacitat: del marc jurídic a la gestió del SGSST

Luis Daniel Tapial Romero
Director de desenvolupament de negoci a Full Audit

RESUM La prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, PRL) és un aspecte essencial al qual no se li sol donar la suficient importància en la inclusió laboral de les persones amb discapacitat. El present article analitza el marc jurídic espanyol que vincula la discapacitat i la gestió de la PRL i examina com traslladar les obligacions derivades a la pràctica d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball (d'ara endavant, SGSST). Es conclou que el compliment formal de la normativa de PRL resulta insuficient si no s'acompanya d'una gestió tècnica sistemàtica i inclusiva de la discapacitat en l'empresa.

PARAULES CLAU prevenció de riscos laborals; discapacitat; ajustos raonables; treballadors especialment sensibles; SGSST

INCLUSIVE OCCUPATIONAL RISK PREVENTION

Occupational risk prevention and disability: from the legal framework to OHSMS management

ABSTRACT *Occupational health and safety is an essential aspect that is often insufficiently prioritized when including people with disabilities in the workplace. This article analyses the Spanish legal framework linking disability and OSH management and examines how to translate the resulting obligations into the practical implementation of an occupational health and safety management system (hereinafter OHSMS). It concludes that formal compliance with OSH regulations is insufficient unless it is accompanied by systematic and disability-inclusive technical management within the organisation.*

KEYWORDS *occupational risk prevention; disability; reasonable adjustments; particularly sensitive workers; occupational health and safety management system*

Introducció

L'any 2024, l'ocupació de persones amb discapacitat en el mercat laboral espanyol va aconseguir la xifra de 560.400, amb una taxa d'activitat del 35,4 % (INE, 2025). No obstant això, després d'anys auditant sistemes de gestió, s'ha pogut comprovar que aquestes xifres d'ocupació no es complementen amb una adequada gestió del binomi PRL-discapacitat. La protecció de la salut de les persones treballadores amb discapacitat demanda una aproximació rigorosa

que, en molts casos, ni existeix ni els professionals de la PRL saben com escometre. Per això, l'objecte d'aquest article és dur a terme una aproximació a la seva gestió i a com la PRL es pot convertir en palanca d'inclusió laboral. S'analitza el marc normatiu, la diferència entre discapacitat i treballador especialment sensible, l'estabilitat en l'ocupació i l'operativitat dels ajustos raonables per a, finalment, aportar pautes per a incloure la discapacitat dins d'un SGSST.

1. Persones amb discapacitat: marc conceptual

1.1. Context de la discapacitat

Abans de poder parlar del marc regulador de la PRL en relació amb les persones amb discapacitat, cal conceptualitzar legalment el terme. Per a això, s'ha de recórrer al Reial decret legislatiu 1/2013, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i la seva Inclusió Social (d'ara endavant, LGDPD), que estableix en l'article 4.1 que «són persones amb discapacitat aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres».

En aquesta definició, destaquen tres elements:

- **Element orgànic**: presència de deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials.
- **Element temporal**: previsiblement permanents (durabilitat de la condició).
- **Element relacional**:[1] que, en interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres.

Aquests tres elements constituents de la discapacitat tindran una elevada transcendència en la gestió preventiva, sent determinants en la posterior assignació de recursos, la priorització en l'adaptació de l'entorn laboral i l'activació, si escau, de les salvaguardes previstes en l'article 25 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara endavant, LPRL).

1.2. Discapacitat enfront de la figura del treballador especialment sensible

El vincle entre discapacitat i PRL no és recent i existeixen tres grans marcs normatius convergents:

1. Legislació en matèria de PRL (com LPRL i reglaments de desenvolupament).
2. Legislació en matèria de discapacitat (com LGDPD i legislació tècnica, per exemple, el Codi Tècnic d'Edificació).
3. Legislació en matèria d'igualtat i no discriminació (com la Llei 15/2022, la Llei 2/2025 i la de 29 d'abril).

Hi ha un detall sobre el qual s'ha de posar l'accent: la legislació de PRL no imposa obligacions específiques basades en la condició de persona amb discapacitat, sinó sobre els «treballadors especialment sensibles» (d'ara endavant, TES).

L'article 25 de la LPRL obliga l'empresari a garantir, específicament, la protecció de les persones treballadores (TES) que «per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball». L'obligació no és genèrica, sinó que exigeix avaluar i integrar aquesta condició en els diferents elements que conformen la gestió de la PRL, des dels seus elements de gestió, com poden ser la formació o la gestió de les emergències, fins a aspectes més pràctics, com ara l'avaluació de riscos i les mesures preventives derivades.

Així, la pregunta conseqüent és òbvia: són equiparables els TES i les persones amb discapacitat a l'efecte de l'article 25? La resposta és rotunda: no. No tota persona amb discapacitat és automàticament un TES, ni tot TES és automàticament una persona amb discapacitat. La condició de TES es defineix en relació amb l'especial sensibilitat als riscos del seu lloc de treball.

Per tant, i a l'efecte de la gestió d'obligacions preventives en l'empresa, es podrien diferenciar quatre situacions:

1. Determinant per a la PRL, perquè desplaça el focus de la part individual cap a l'empresarial: possibles barreres organitzatives, tècniques i ambientals del lloc de treball.

Taula 1

Situació	Discapacitat	TES	Aplicació article 25 i anàlisi de mesures
Discapacitat reconeguda i TES	Sí	Sí	Sí
Discapacitat reconeguda i no TES	Sí	No	No
Sense discapacitat reconeguda i TES	No	Sí	Sí
Sense discapacitat reconeguda i no TES	No	No	No

Font: elaboració pròpia

No obstant això, és important assenyalar que, malgrat que a una persona amb discapacitat no se la pugui considerar TES, això només significa que no li aplicarien les obligacions específiques derivades d'aquesta especial condició, però sí la resta de les obligacions derivades de la LPRL i legislació sobre discapacitat, com, per exemple, els ajustos raonables.

2. Garantia d'estabilitat en l'ocupació després de l'alta per invalidesa i els ajustos raonables

2.1. La garantia d'estabilitat en l'ocupació després de l'alta per invalidesa

La protecció laboral ha experimentat una transformació profunda amb la reforma de l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors, impulsada després de la doctrina fixada per la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), de 18 de gener de 2024 (assumpte C-631/22), fet que ha quedat materialitzat en la Llei 2/2025. Aquesta modificació legislativa erradica l'extinció automàtica del contracte de treball pel mer reconeixement d'una incapacitat permanent (total, absoluta o gran invalidesa) per part de la Seguretat Social.

Sobre la base del règim vigent, el reconeixement d'una incapacitat permanent condiciona l'empresa a esgotar, amb caràcter previ, la via de l'adaptació raonable del lloc de treball o la reubicació en una vacant compatible. Aquest fet accentua, encara més si és possible, la seva relació amb la PRL, perquè la Llei 2/2025 imposa l'obligació que siguin els serveis de prevenció els que determinin l'abast i les característiques de les mesures d'ajust i identifiquin els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora. Només quan l'adaptació sigui tècnicament inviable, suposi un cost desproporcionat i no existeixin llocs vacants concordes a l'aptitud mèdica de la persona treballadora, es podrà extingir el contracte.

2.2. Ajustos raonables i no discriminació

Quan es parla d'adaptacions, hi ha un concepte que cobra especial rellevància: ajustos raonables. La LGDPD els defineix en l'article 2.m) com «les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i per a garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets».

L'empresari ha d'adoptar les mesures oportunes per a adequar el lloc i l'accessibilitat de l'organització a les necessitats individuals, tret que aquestes intervencions suposin una càrrega excessiva. La Llei 15/2022 reforça aquest precepte en tipificar en l'article 6.1.a) que la denegació injustificada d'ajustos raonables constitueix una discriminació directa, derivant responsabilitats administratives i laborals a l'empara de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LLISOS).

2.3. Deure d'aplicació d'ajustos raonables: límits tècnics, organitzatius i «càrrega excessiva»

El deure d'implementar ajustos raonables no constitueix una obligació il·limitada. El límit jurídic-tècnic que exonera l'empresa de la seva implantació és el concepte de càrrega excessiva establert per l'article 40.2 de la LGDPD.

Per determinar si una mesura o adaptació suposa una càrrega excessiva per a l'organització, tal com estableix la llei, «es tindrà en compte si és pal·liada en grau suficient mitjançant les mesures, ajudes o subvencions públiques per a persones amb discapacitat, i també els costos financers i d'un altre tipus que les mesures impliquin i la grandària i el volum de negocis total de l'organització o empresa».

En cas de conflicte, la càrrega de la prova recau íntegrament en l'empresari, qui ha d'acreditar de forma motivada, tècnica i documentada que l'ajust és inviable o suposa una càrrega excessiva.

3. Integració de la discapacitat en el sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball (SGSST)

L'article 15.1.d) de la LPRL consagra com a principi de l'acció preventiva l'obligació d'adaptar el treball a la persona. No obstant això, la pràctica empresarial dominant tendeix a abordar la discapacitat des d'una postura reactiva, esperant la incorporació de la persona treballadora per definir, llavors, les adaptacions específiques. Enfront d'aquest paradigma, les Notes Tècniques de Prevenció NTP 1003 i 1004 de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST) proposen un nou model: la prevenció inclusiva.

Concebre els centres de treball, els llocs, les eines i els processos sota criteris d'accessibilitat i inclusivitat des de la fase de disseny redueix la necessitat d'implementar ajustos individuals *a posteriori* i fa més eficient la gestió empresarial. Per traslladar aquesta visió a la realitat operativa de l'empresa, es poden diferenciar tres grans blocs d'actuació dins del SGSST:

1. Actuacions lligades a la infraestructura i al centre de treball. Engloba les intervencions encaminades a garantir el compliment normatiu de l'accessibilitat universal en les instal·lacions físiques i en els entorns digitals, eliminant barreres arquitectòniques, sensorials i cognitives abans de la incorporació de les persones treballadores.

2. Actuacions lligades al disseny d'un SGSST inclusiu. Consisteix a dissenyar un sistema de gestió que, *per se*, incorpori la variable de la diversitat en els seus processos. Prenent com a referència la Norma ISO 45001:2018, es poden destacar actuacions com ara:

- **Lideratge i participació (clàusula 5)**: per exemple, compromís explícit de l'alta direcció amb la no discriminació de les persones treballadores amb discapacitat.
- **Suport i competència (clàusula 7)**: per exemple, formació de comandaments intermedis en gestió de la discapacitat, adequació dels recursos informatius (material redactat sota metodologia de lectura fàcil, formats digitals accessibles).
- **Operació i resposta davant emergències (clàusula 8)**: per exemple, adaptació de les consignes d'emergència per evacuar les persones amb mobilitat reduïda, instal·lació d'alarmes multisensorials (acústiques, visuals i hàptiques).

3. Actuacions centrades en la persona treballadora. Comprèn les mesures tècniques i individuals que impacten directament sobre la persona treballadora, com, per exemple:

- **Avaluació de riscos individualitzada**: en la incorporació, el canvi de lloc, la discapacitat sobrevinguda o l'agreujament patològic.
- **Adopció d'ajustos raonables**: classificats en mesures organitzatives (flexibilitat horària, modulació de ritmes), tècniques (adaptació d'equips, productes de suport, accessibilitat digital) i d'acompanyament (ocupació amb suport).
- **Vigilància de la salut específica**: adaptada a la naturalesa de l'especial sensibilitat i desenvolupada sota els principis estrictes de voluntarietat, proporcionalitat i confidencialitat mèdica.

Cap d'aquests elements funciona de forma aïllada. Un ajust raonable mal fonamentat serà ineficaç; una avaluació que identifica una necessitat, però no estableix mesures concretes, no controlarà els riscos; implantar mesures tècniques sense sensibilitzar els comandaments intermedis no aconseguirà la seva eficaç implantació, etc. L'eficàcia preventiva depèn del fet que la integració de la variable «discapacitat» en el SGSST es faci de manera global; és a dir, que es gestioni la PRL de manera inclusiva.

Per finalitzar, és important ressaltar la importància d'una adequada gestió dels riscos psicosocials, per al que la Norma ISO 45003:2021 es configura com una solució adequada per intervenir de manera sistemàtica i estratègica.

Conclusions

El marc jurídic espanyol que connecta discapacitat i PRL és robust. Distingeix amb precisió la condició administrativa de discapacitat de la de TES, obliga a avaluar riscos de manera individualitzada, condiciona l'extinció del contracte per incapacitat permanent a l'esgotament previ dels ajustos raonables i tipifica la seva denegació com a discriminació directa.

Les dades disponibles després de més de vint anys d'auditories de SGSST mostren, no obstant això, que aquesta arquitectura jurídica no es tradueix encara en una adequada gestió preventiva de la discapacitat, evidenciant que el problema no és de redacció normativa, sinó d'aplicació. Tancar aquesta bretxa depèn d'entendre que aplicar mesures reactives i individuals no funciona, sinó que cal efectuar un canvi de paradigma i evolucionar vers una gestió que inclogui la variable discapacitat de manera sistemàtica, participativa i subjecta a la millora contínua. Aquest és el terreny en què la PRL pot convertir-se en una palanca real d'inclusió i millora.

Referències bibliogràfiques

BOE (Boletín Oficial del Estado). «Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006». *Boletín Oficial del Estado* (21 d'abril de 2008).

FUNDACIÓN ONCE, OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO (ODISMET) (2024). «Informe 10 Odiseo: la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral». *ONCE* [en línea]. Disponible a: https://odismet.org/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf. Madrid: Fundación ONCE.

INE (2025). «El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2024». *INE* [nota de premsa en línia]. Disponible a: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175. Madrid: Institut Nacional d'Estadística.

INSST (2014a). *NTP 1003: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

INSST (2014b). *NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (2018). *ISO 45001:2018. Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Ginebra: ISO.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (2021). *ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. Ginebra: ISO.

IRSST, PLENA INCLUSIÓN MADRID (2021). *Manual de riesgos laborales en lectura fácil*. Madrid: Institut Regional de Seguretat i Salut en el Treball de la Comunitat de Madrid.

TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA (2024). *Sentencia de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22*.

Legislació citada

«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». *Boletín Oficial del Estado* (30 d'abril de 2025).

«Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación». *Boletín Oficial del Estado* (13 de julio de 2022). DOI: https://doi.org/10.69592/2952-1955-N1-DICIEMBRE-2022-ART1

«Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales». *Boletín Oficial del Estado* (10 de noviembre de 1995).

«Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención». *Boletín Oficial del Estado* (31 de gener de 1997).

«Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social». *Boletín Oficial del Estado* (3 de desembre de 2013).

Citació recomanada: TAPIAL ROMERO, Luis Daniel. «Prevenció de riscos laborals i discapacitat: del marc jurídic a la gestió del SGSST». *Oikonomics* [en línia]. Novembre 2026, núm. 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2609



Luis Daniel Tapial Romero
dtapial@fullaudit.es
Director de desenvolupament de negoci

Luis Daniel Tapial Romero és químic i compta amb més de vint anys de trajectòria professional en prevenció de riscos laborals, benestar organitzacional i sostenibilitat. Actualment, és director de Desenvolupament de Negoci i auditor cap d'OHSE a Full Audit, firma en la qual ha desenvolupat tota la seva carrera des de 2005, primer com a auditor i consultor i, des de 2007, com a responsable de comptes clau i de la gestió integral de projectes d'auditoria i consultoria. Ha participat activament com a ponent, moderador i docent en diversos congressos internacionals de referència (com ara l'ORP Congress) i en jornades sectorials organitzades conjuntament amb entitats com ara la CEOE o la patronal FOMENT. Així mateix, col·labora en la divulgació tècnica mitjançant pòdcast, articles i programes de postgrau enfocats en el lideratge, la seguretat i la salut en el treball, la diversitat i el benestar organitzacional.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca.

ODS

