OIKONOMICS
Revista de economía, empresa y sociedad

Dosier: «La nueva prevención en la era de la sostenibilidad y la transición digital» coordinado por Xavier Baraza Sánchez

PRL INCLUSIVA

Prevención de riesgos laborales y discapacidad: del marco jurídico a la gestión del SGSST

Luis Daniel Tapial Romero
Director de desarrollo de negocio en Full Audit

RESUMEN La prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL) es un aspecto esencial al que no se le suele dar la suficiente importancia en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El presente artículo analiza el marco jurídico español que vincula la discapacidad y la gestión de la PRL y examina cómo trasladar las obligaciones derivadas a la práctica de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SGSST). Se concluye que el cumplimiento formal de la normativa de PRL resulta insuficiente si no se acompaña de una gestión técnica sistemática e inclusiva de la discapacidad en la empresa.

PALABRAS CLAVE prevención de riesgos laborales; discapacidad; ajustes razonables; trabajadores especialmente 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*

Introducción

En el año 2024, la ocupación de personas con discapacidad en el mercado laboral español alcanzó la cifra de 560.400, con una tasa de actividad del 35,4 % (INE, 2025). Sin embargo, tras años auditando sistemas de gestión, se ha podido

comprobar que estas cifras de empleo no se complementan con una adecuada gestión del binomio PRL-discapacidad. La protección de la salud de las personas trabajadoras con discapacidad demanda una aproximación rigurosa que, en muchos casos, ni existe ni los profesionales de la PRL saben cómo acometer. Por ello, el objeto de este artículo es llevar a cabo una aproximación a su gestión y a cómo la PRL se puede convertir en palanca de inclusión laboral. Se analiza el marco normativo, la diferencia entre discapacidad y trabajador especialmente sensible, la estabilidad en el empleo y la operatividad de los ajustes razonables para, finalmente, aportar pautas para incluir la discapacidad dentro de un SGSST.

1. Personas con discapacidad: marco conceptual

1.1. Contexto de la discapacidad

Antes de poder hablar del marco regulatorio de la PRL en relación con las personas con discapacidad, hay que conceptualizar legalmente el término. Para ello, se debe recurrir al Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (en adelante, LGDPD), que establece en el artículo 4.1 que «son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás».

En esta definición, destacan tres elementos:

- **Elemento orgánico**: presencia de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.
- **Elemento temporal**: previsiblemente permanentes (durabilidad de la condición).
- **Elemento relacional**:[1] que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Estos tres elementos constituyentes de la discapacidad van a tener una elevada trascendencia en la gestión preventiva, siendo determinantes en la posterior asignación de recursos, la priorización en la adaptación del entorno laboral y la activación, en su caso, de las salvaguardas previstas en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

1.2. Discapacidad frente a la figura del trabajador especialmente sensible

El vínculo entre discapacidad y PRL no es reciente y existen tres grandes marcos normativos convergentes:

1. Legislación en materia de PRL (como LPRL y reglamentos de desarrollo).
2. Legislación en materia de discapacidad (como LGDPD y legislación técnica, como, el Código Técnico de Edificación).
3. Legislación en materia de igualdad y no discriminación (como la Ley 15/2022, la Ley 2/2025 y la de 29 de abril).

Hay un detalle sobre el que se debe hacer hincapié: la legislación de PRL no impone obligaciones específicas basadas en la condición de persona con discapacidad, sino sobre los «trabajadores especialmente sensibles» (en adelante, TES).

El artículo 25 de la LPRL obliga al empresario a garantizar, específicamente, la protección de las personas trabajadoras (TES) 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». La obligación no es genérica, sino que exige evaluar e integrar esa condición en los diferentes elementos que conforman la gestión de la PRL, desde sus elementos de gestión, como pueden ser la formación o la gestión de las emergencias, hasta aspectos más prácticos, como la evaluación de riesgos y las medidas preventivas derivadas.

1. Determinante para la PRL, porque desplaza el foco de la parte individual hacia la empresarial: posibles barreras organizativas, técnicas y ambientales del puesto de trabajo.

Así, la pregunta consecuente es obvia: ¿son equiparables los TES y las personas con discapacidad a efectos del artículo 25? La respuesta es rotunda: no. No toda persona con discapacidad es automáticamente un TES, ni todo TES es automáticamente una persona con discapacidad. La condición de TES se define en relación con la especial sensibilidad a los riesgos de su puesto de trabajo.

Por tanto, y a efectos de la gestión de obligaciones preventivas en la empresa, se podrían diferenciar cuatro situaciones:

Tabla 1

Situación	Discapacidad	TES	Aplicación artículo 25 y análisis de medidas
Discapacidad reconocida y TES	Sí	Sí	Sí
Discapacidad reconocida y no TES	Sí	No	No
Sin discapacidad reconocida y TES	No	Sí	Sí
Sin discapacidad reconocida y no TES	No	No	No

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, es importante señalar que, aunque a una persona con discapacidad no se la pueda considerar TES, esto solo significa que no le aplicarían las obligaciones específicas derivadas de esa especial condición, pero sí el resto de las obligaciones derivadas de la LPRL y legislación sobre discapacidad, como, por ejemplo, los ajustes razonables.

2. Garantía de estabilidad en el empleo tras el alta por invalidez y los ajustes razonables

2.1. La garantía de estabilidad en el empleo tras el alta por invalidez

La protección laboral ha experimentado una transformación profunda con la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, impulsada tras la doctrina fijada por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 18 de enero de 2024 (asunto C-631/22), hecho que ha quedado materializado en la Ley 2/2025. Esta modificación legislativa erradica la extinción automática del contrato de trabajo por el mero reconocimiento de una incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) por parte de la Seguridad Social.

En base al régimen vigente, el reconocimiento de una incapacidad permanente condiciona a la empresa a agotar, con carácter previo, la vía de la adaptación razonable del puesto de trabajo o la reubicación en una vacante compatible. Este hecho acentúa, aún más si cabe, su relación con la PRL, porque la Ley 2/2025 impone la obligación de que sean los servicios de prevención los que determinen el alcance y las características de las medidas de ajuste e identifiquen los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora. Solo cuando la adaptación sea técnicamente inviable, suponga un coste desproporcionado y no existan puestos vacantes acordes a la aptitud médica de la persona trabajadora, se podrá proceder a la extinción del contrato.

2.2. Ajustes razonables y no discriminación

Cuando se habla de adaptaciones, hay un concepto que cobra especial relevancia: ajustes razonables. La LGDPD los define en su artículo 2.m) como «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga despropor-

cionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos».

El empresario debe adoptar las medidas oportunas para adecuar el puesto y la accesibilidad de la organización a las necesidades individuales, salvo que dichas intervenciones supongan una carga excesiva. La Ley 15/2022 refuerza este precepto al tipificar en su artículo 6.1.a) que la denegación injustificada de ajustes razonables constituye una discriminación directa, derivando responsabilidades administrativas y laborales al amparo de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

2.3. Deber de aplicación de ajustes razonables: límites técnicos, organizativos y «carga excesiva»

El deber de implementar ajustes razonables no constituye una obligación ilimitada. El límite jurídico-técnico que exonera a la empresa de su implantación es el concepto de carga excesiva establecido por el artículo 40.2 de la LGDPD.

Para determinar si una medida o adaptación supone una carga excesiva para la organización, tal y como establece la ley, «se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa».

En caso de conflicto, la carga de la prueba recae íntegramente en el empresario, quien debe acreditar de forma motivada, técnica y documentada que el ajuste es inviable o supone una carga excesiva.

3. Integración de la discapacidad en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

El artículo 15.1.d) de la LPRL consagra como principio de la acción preventiva la obligación de adaptar el trabajo a la persona. No obstante, la práctica empresarial dominante tiende a abordar la discapacidad desde una postura reactiva, esperando la incorporación de la persona trabajadora para definir, entonces, las adaptaciones específicas. Frente a este paradigma, las Notas Técnicas de Prevención NTP 1003 y 1004 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) proponen un nuevo modelo: la prevención inclusiva.

Concebir los centros de trabajo, los puestos, las herramientas y los procesos bajo criterios de accesibilidad e inclusividad desde la fase de diseño reduce la necesidad de implementar ajustes individuales *a posteriori* y hace más eficiente la gestión empresarial. Para trasladar esta visión a la realidad operativa de la empresa, se pueden diferenciar tres grandes bloques de actuación dentro del SGSST:

1. Actuaciones ligadas a la infraestructura y al centro de trabajo. Engloba las intervenciones encaminadas a garantizar el cumplimiento normativo de la accesibilidad universal en las instalaciones físicas y en los entornos digitales, eliminando barreras arquitectónicas, sensoriales y cognitivas antes de la incorporación de las personas trabajadoras.

2. Actuaciones ligadas al diseño de un SGSST inclusivo. Consiste en diseñar un sistema de gestión que, *per se*, incorpore la variable de la diversidad en sus procesos. Tomando como referencia la Norma ISO 45001:2018, se pueden destacar actuaciones como:

- **Liderazgo y participación (cláusula 5)**: por ejemplo, compromiso explícito de la alta dirección con la no discriminación de las personas trabajadoras con discapacidad.
- **Apoyo y competencia (cláusula 7)**: por ejemplo, formación de mandos intermedios en gestión de la discapacidad, adecuación de los recursos informativos (material redactado bajo metodología de lectura fácil, formatos digitales accesibles).
- **Operación y respuesta ante emergencias (cláusula 8)**: por ejemplo, adaptación de las consignas de emergencia para evacuar a las personas con movilidad reducida, instalación de alarmas multisensoriales (acústicas, visuales y hápticas).

3. Actuaciones centradas en la persona trabajadora. Comprende las medidas técnicas e individuales que impactan directamente sobre la persona trabajadora, como, por ejemplo:

- **Evaluación de riesgos individualizada**: en la incorporación, el cambio de puesto, la discapacidad sobrevenida o el agravamiento patológico.
- **Adopción de ajustes razonables**: clasificados en medidas organizativas (flexibilidad horaria, modulación de ritmos), técnicas (adaptación de equipos, productos de apoyo, accesibilidad digital) y de acompañamiento (empleo con apoyo).
- **Vigilancia de la salud específica**: adaptada a la naturaleza de la especial sensibilidad y desarrollada bajo los principios estrictos de voluntariedad, proporcionalidad y confidencialidad médica.

Ninguno de estos elementos funciona de forma aislada. Un ajuste razonable mal fundamentado será ineficaz; una evaluación que identifica una necesidad, pero no establece medidas concretas, no controlará los riesgos; implantar medidas técnicas sin sensibilizar a los mandos intermedios no conseguirá su eficaz implantación, etc. La eficacia preventiva depende de que la integración de la variable «discapacidad» en el SGSST se haga de forma global; es decir, que se gestione la PRL de forma inclusiva.

Para finalizar, es importante resaltar la importancia de una adecuada gestión de los riesgos psicosociales, para lo que la Norma ISO 45003:2021 se configura como una solución adecuada para intervenir de forma sistemática y estratégica.

Conclusiones

El marco jurídico español que conecta discapacidad y PRL es robusto. Distingue con precisión la condición administrativa de discapacidad de la de TES, obliga a evaluar riesgos de forma individualizada, condiciona la extinción del contrato por incapacidad permanente al agotamiento previo de los ajustes razonables y tipifica su denegación como discriminación directa.

Los datos disponibles tras más de veinte años de auditorías de SGSST muestran, sin embargo, que esa arquitectura jurídica no se traduce todavía en una adecuada gestión preventiva de la discapacidad, evidenciando que el problema no es de redacción normativa, sino de aplicación. Cerrar esa brecha depende de entender que aplicar medidas reactivas e individuales no funciona, sino que hay que efectuar un cambio de paradigma y evolucionar hacia una gestión que incluya la variable discapacidad de forma sistemática, participativa y sujeta a la mejora continua. Ahí está el terreno en el que la PRL puede convertirse en una palanca real de inclusión y mejora.

Referencias bibliográficas

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 de 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 en: 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 prensa en línea]. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735573175. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

INSST (2014a). *NTP 1003: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INSST (2014b). *NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

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

Legislación 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 de 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 enero 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 diciembre de 2013).

Cita recomendada: TAPIAL ROMERO, Luis Daniel. «Prevención de riesgos laborales y discapacidad: del marco jurídico a la gestión del SGSST». *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2026, n.º 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2609



Luis Daniel Tapial Romero
dtapial@fullaudit.es
Director de desarrollo de negocio

Luis Daniel Tapial Romero es químico y cuenta con más de veinte años de trayectoria profesional en prevención de riesgos laborales, bienestar organizacional y sostenibilidad. Actualmente, es director de Desarrollo de Negocio y auditor jefe de OHSE en Full Audit, firma en la que ha desarrollado toda su carrera desde 2005, primero como auditor y consultor y, desde 2007, como responsable de cuentas clave y de la gestión integral de proyectos de auditoría y consultoría.

Ha participado activamente como ponente, moderador y docente en diversos congresos internacionales de referencia (como el ORP Congress) y en jornadas sectoriales organizadas junto a entidades como la CEOE o la patronal FOMENT. Asimismo, colabora en la divulgación técnica mediante pódcast, artículos y programas de posgrado enfocados en el liderazgo, la seguridad y la salud en el trabajo, la diversidad y el bienestar organizacional.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

ODS

