BOLETÍN PREVENCIÓN Y BIENESTAR

INCLUSIÓN LABORAL DESDE LA PRL: PUESTOS ADAPTADOS, EMPRESAS SOSTENIBLES



El concepto de trabajador especialmente sensible, recogido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha evolucionado notablemente. Lejos de ser una figura orientada únicamente a la restricción o a la apartación del puesto, la gestión moderna de la prevención de riesgos laborales aborda la sensibilidad especial desde un enfoque inclusivo y de adaptabilidad.

Promover la inclusión laboral de trabajadores sensibles no solo responde a un imperativo legal, sino que refuerza la cultura preventiva, reduce el absentismo no deseado y fomenta entornos organizativos sostenibles y diversos.

¿Quién es un trabajador especialmente sensible en el marco de la PRL?

Se considera trabajador especialmente sensible a aquel trabajador que, por sus características personales, estado biológico o condición física, psíquica o sensorial debidamente conocida, se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos presentes en su centro de trabajo.

La normativa preventiva contempla de forma prioritaria a los siguientes colectivos:

- **Personas con discapacidad**: Discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales o de salud mental reconocidas formalmente.
- **Trabajadores con condiciones de salud específicas**: Enfermedades crónicas, patologías cardiovasculares, patologías respiratorias, trastornos musculoesqueléticos o procesos oncológicos en tratamiento o fase de reincorporación laboral.
- **Maternidad y lactancia**: Trabajadoras en estado de gestación, parto reciente o periodo de lactancia natural cuando las condiciones del puesto entrañen riesgos específicos.
- **Colectivos por edad**: Trabajadores jóvenes (menores de 18 años) por su falta de experiencia o desarrollo físico, así como trabajadores sénior cuya capacidad funcional o adaptativa ante determinados requerimientos físicos pueda haber variado.

Principios clave para una PRL inclusiva

Para lograr una verdadera integración laboral sin comprometer la seguridad ni la salud de la plantilla, la PRL debe operar bajo cuatro pilares metodológicos:

- **Individualización de la evaluación de riesgos**: No existen "evaluaciones genéricas". La integración de un trabajador especialmente sensible requiere valorar de forma conjunta los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades funcionales específicas de la persona.
- **Priorización de la adaptación frente a la exclusión**: Salvo en situaciones de imposibilidad técnica evidente o riesgo grave e inminente no controlable, el objetivo debe ser siempre la adaptación del entorno, de los equipos o de la organización del trabajo.
- **Confidencialidad y protección de datos de salud**: El servicio de prevención comunicará a la empresa la aptitud (con o sin restricciones/adaptaciones) y las medidas preventivas necesarias, garantizando en todo momento el máximo respeto a la privacidad del trabajador conforme al Reglamento y Ley General de Protección de Datos.
- **Participación y análisis conjunto**: La integración efectiva involucra al Servicio de Prevención (propio o ajeno), a la representación legal de los trabajadores (delegados de prevención) y a la línea de mando directa.

Protocolo de actuación en la empresa: De la detección a la integración

Para una gestión eficaz de la inclusión, la empresa debe aplicar una hoja de ruta en la empresa por fases:

Detección / Comunicación → Vigilancia de la Salud Específica → Evaluación Adaptada de Riesgos Laborales → Implantación de Adaptaciones o ajustes → Seguimiento y Revisión Periódica.

- **Comunicación y vigilancia de la salud**
  El proceso suele iniciarse mediante la comunicación por parte del propio trabajador, tras una incorporación tras baja prolongada (retorno al trabajo), o a través de los reconocimientos médicos periódicos de Vigilancia de la Salud.
- **Evaluación del puesto y del perfil funcional**
  El equipo de PRL analiza los factores de riesgo específicos del puesto (cargas físicas, aspectos ergonómicos, ritmos de trabajo, turnicidad, carga mental, riesgos químicos o biológicos) en contraposición con las restricciones o recomendaciones técnicas emitidas por el área médica.
- **Implantación de adaptaciones/ ajustes**:
  Las medidas adaptativas pueden clasificarse en tres grandes bloques:
  -
  - Técnicas y materiales: Adquisición de mobiliario ergonómico, equipos auxiliares de elevación, interfaces visuales o auditivas adaptadas, o eliminación de barreras arquitectónicas.
  - Organizativas: Flexibilidad horaria, pausas de descanso estructuradas, redistribución de tareas exigentes o implantación de modalidades de trabajo a distancia/teletrabajo cuando sea factible.
  - Formativas e informativas: Ajuste de las actividades de formación preventiva a formatos accesibles y sensibilización del equipo directo para un entorno colaborativo.
- **Seguimiento y revisión:**
  El estado de salud y los requerimientos de las tareas cambian con el tiempo. Es imprescindible programar revisiones periódicas de las medidas adoptadas para comprobar su eficacia y realizar los reajustes oportunos.

Beneficios organizativos de un enfoque inclusivo en PRL

La protección del trabajador sensible es mucho más que un requisito legal:

- **Retención y atracción del talento**: Evita la salida prematura de profesionales experimentados tras sufrir dolencias o limitaciones de salud.
- **Disminución del absentismo**: La adaptación temprana del puesto reduce la recurrencia de bajas médicas prolongadas.
- **Mejora del clima laboral**: Una empresa que cuida y adapta los puestos a sus profesionales genera mayor compromiso y confianza organizativa.
- **Alineación con criterios ESG**: La gestión inclusiva de la PRL fortalece directamente el pilar Social de las políticas de sostenibilidad empresarial.

CEOE Ávila

FAE Empresas Burgalesas

FELE Empresas de León

CEOE Empresas de Palencia

CEOE CEPYME Empresas de Salamanca

fes federaciónempresarialsegoviana

FOES

CEOE Valladolid

CEOE Zamora