

▶ **EDITORIAL**

- Medidas sobre Formación Profesional para 2017 relacionadas con la Nueva Agenda de Capacidades para Europa

▶ **NOTICIAS**

- Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad.
- Fiesta anual de la Formación Profesional en Euskadi.
- Formación Profesional Dual en el calzado.
- Aplicaciones para Formación Profesional.

▶ **OPINIÓN**

- Formación Profesional Dual: aprender de los que saben.

▶ **NOTAS PRÁCTICAS**

- Trabajadores especialmente sensibles.
- Caso Práctico: descripción. **VIDEO** ▶
- Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo.

▶ **ACTIVIDADES DE AYUDA**

▶ **PUBLICACIONES**

▶ **LEGISLACIÓN**

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional, pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES



Título: ERGA Formación Profesional.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). **Elaborado por:** Juan Guasch (Director). Cristina Araújo (Redacción). Concepción Just (Montaje). **Vídeo:** The Video Design Co.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. Web: <http://www.insht.es>. **Composición:** Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT. **Edición:** Barcelona, enero 2017.

NIPO (en línea) 272-15-008-8



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Medidas sobre Formación Profesional para 2017 relacionadas con la Nueva Agenda de Capacidades para Europa

La Comisión Europea aprobó en junio de 2016 la [Nueva Agenda de Capacidades para Europa](#), con el fin de mejorar la enseñanza y el reconocimiento de las capacidades básicas y superiores y reforzar la empleabilidad. Para llevar a cabo dicha propuesta, la Nueva Agenda incluye diez prioridades, que deberán finalizarse antes de que acabe el cuarto trimestre de 2017.

En octubre de 2016, la Comisión Europea empezó a dar los primeros pasos para cumplir los objetivos de la Nueva Agenda, al aprobar una propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass). Mediante esta normativa, y con la finalidad de que las titulaciones sean más comprensibles fuera del país donde se obtienen, se fusionó en un único documento el suplemento de diploma (que explica el carácter, nivel, contexto, contenido y estatuto de las cualificaciones de enseñanza superior) y el suplemento de certificado (documento similar expedido para la Formación Profesional).

Respecto a las medidas de la Nueva Agenda que quedan por realizar en 2017 relacionadas

con la Formación Profesional destacamos las siguientes:

- Mejorar los servicios de orientación, formación y tutoría para los jóvenes, los solicitantes de empleo y las personas en general. Se pretende tener una visión común de las competencias clave y de fomentar su introducción en los planes de estudios en general. También se estudiará la relación entre coste y eficacia de la formación de aprendices y se creará un marco de calidad para el aprendizaje profesional (Punto 2 de la Nueva Agenda). Según el calendario indicativo, esta propuesta debería llevarse a cabo en el cuarto trimestre de 2017.
- Hacer que la Formación Profesional sea una primera opción para un mayor número de personas. Con ello se facilitaría la transición al empleo y se mantendrían y actualizarían las capacidades de la mano de obra en función de las necesidades locales, regionales y sectoriales. Las previsiones realizadas en varios Estados miembros indican que habrá en el futuro una oferta insuficiente de personas con cualificaciones en Formación

Profesional. Con este fin, se revisará el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (Eqavet) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) (Punto 3 de la Nueva Agenda). Esta medida debería llevarse a cabo en el segundo trimestre de 2017.

- Conocer mejor las salidas que tienen los titulados en Formación Profesional de Grado Superior en el mercado laboral. Para ello, la Comisión Europea propondrá una iniciativa de seguimiento profesional de los titulados (Punto 10 de la Nueva Agenda). Dicha propuesta debería llevarse a cabo durante el segundo trimestre de 2017.

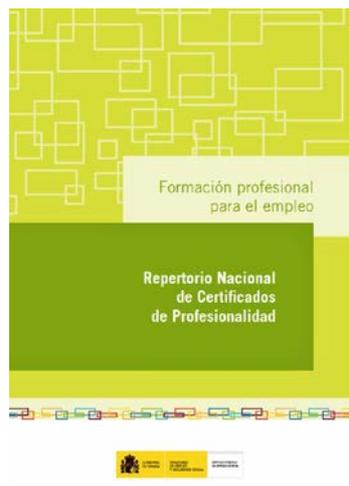
El desarrollo de esta Nueva Agenda de Capacidades para Europa, junto a la aplicación de otras iniciativas similares nacionales y europeas ya iniciadas, deberían mejorar las oportunidades de aprendizaje y garantizar una educación y una formación adecuadas para que los jóvenes y aprendices europeos adquieran las capacidades que precisan para prosperar en el mercado laboral, en particular, y en la sociedad, en general.

Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuenta, entre sus publicaciones, con el [Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad](#).

Los certificados de profesionalidad son acreditaciones oficiales de las cualificaciones del *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, estructurados en competencias profesionales y formación modular asociada a los mismos.

La publicación, de 904 páginas, contiene las fichas resumen de los 583 Certificados de Profesionalidad existentes hasta ahora.



Fiesta anual de la Formación Profesional en Euskadi

El pasado día 1 de diciembre se celebró en el Palacio Euskalduna, de Bilbao, [la fiesta anual de la Formación Profesional](#), a la que acudió una amplia representación de los más de 12.000 alumnos que en el curso 2015-2016 obtuvieron su título en Formación Profesional, tanto en la modalidad tradicional, como en la conocida como Formación Profesional Dual.

En el formato tradicional de Formación Profesional, todos los alumnos tuvieron que realizar obligatoriamente el módulo práctico de «Formación en Centros de Trabajo», en alguna de las 8.566 empresas vascas que participan en este programa.

En la ceremonia se hizo especial hincapié en el crecimiento que ha experimentado la Formación Profesional Dual, modalidad en la que cursan sus estudios 1.283 alumnos, pertenecientes a 85 centros educativos, en 790 empresas vascas. Estas cifras suponen multiplicar por diez el número de alumnos participantes y por ocho el de empresas implicadas en los cuatro años desde que se inició esta modalidad de formación profesional.

La tasa media de empleabilidad, lo que se llama inserción laboral media de quienes terminan la FP en Euskadi, se sitúa alrededor del 70%, ya que muchos jóvenes son contratados en la empresa en las que han realizado sus prácticas.



Los premiados en el Palacio Euskalduna. Bilbao

En el acto se reconoció la labor de tres empresas y tres instructores, por el trabajo que realizaron en el programa de «Formación en Centros de Trabajo». Las empresas galardonadas fueron: Salto Systems, Fabricación de Metales Duros S.A.L y AAF S.A. y los instructores premiados fueron: María Edroso, Francisco Javier Ruiz y Ángel Sastre.

Formación Profesional Dual en el calzado

En noviembre de 2014 se puso en marcha el proyecto europeo [DualTrain](#), financiado por el Programa *Erasmus+*, con el objetivo de impulsar un modelo de Formación Profesional Dual aplicado al sector del calzado en España, Portugal y Alemania.

En el proyecto participó el Instituto Tecno-

lógico del Calzado y Conexas (INESCOP), junto con otras cinco entidades portuguesas y alemanas del ámbito de la investigación, educación, formación y consultoría.

El proyecto finalizó en Portugal en noviembre de 2016 con una conferencia en la que las empresas de calzado, los centros formativos y los estudiantes llegaron a la conclusión de que se mejoró la empleabilidad de los jóvenes españoles y las empresas obtuvieron profesionales con una formación más acorde a sus necesidades, aunque también se reconoció la necesidad de un mayor componente práctico en la formación y un diálogo más fluido entre empresas, centros de formación e instituciones, ya que tanto los centros a la hora de formar, como las empresas al implementar el modelo, se encontraron con obstáculos durante el proyecto.



Aplicaciones para Formación Profesional

El Portal [TodoFP.es](#), del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, dispone de una Aplicación para el módulo de *Formación y Orientación Laboral* (FOL) y otra para el módulo de *Empresa e Iniciativa Innovadora*.

Las Aplicaciones han sido elaboradas por Antonio Guirao, profesor de FOL en el IES El Palmeral de Orihuela (Alicante).

La Aplicación destinada al módulo de FOL facilita el acceso a las presentaciones y apuntes que se utilizan en clase para que el alumno pueda acceder en cualquier lugar para poder estudiar, repasar, resolver problemas o ejercicios, sin necesidad de tener que imprimir los materiales o llevar un ordenador.

La Aplicación para el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora presenta la introducción de las metodologías del Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y del *Flipped Classroom*, a través de la elaboración, durante todo el curso, de un

proyecto profesional para cuya realización los alumnos deben ver unos vídeos-tutoriales en casa y, posteriormente, realizar el proyecto en clase. Además, se plantea al alumnado diferentes trabajos denominados «desafíos», mejorando la funcionalidad del módulo y permitiendo un aprendizaje mucho más práctico.

Las dos aplicaciones se pueden descargar en este [enlace](#).



Formación Profesional Dual: aprender de los que saben

La crisis económica de los últimos años deja en nuestro país una tasa de desempleo juvenil francamente alarmante no sólo por lo que supone para nuestros jóvenes menores de 25 años sino también por la diferencia que pone de manifiesto cuando se la compara con las cifras que afectan a otros estados miembros de la Unión Europea. En España, dicha tasa se acerca al 49,6%, mientras que en países como Austria, con un 10,1% o en Alemania, con un 7,2%, el impacto del desempleo juvenil cobra otro cariz.

Siguiendo las recomendaciones de la propia Unión Europea, que considera la Formación Profesional como un pilar central del sistema educativo de los Estados miembros, y a la luz de los éxitos cosechados en Alemania, Suiza o Austria, hace escasos años (noviembre de 2012), las autoridades educativas pusieron en marcha una nueva modalidad de ciclos formativos: nació así la Formación Profesional Dual.

Entornos colaborativos para la formación y el aprendizaje

La experiencia se había llevado a cabo con anterioridad en otros países de la Unión Europea y sus resultados constataban que la creación de

entornos colaborativos para la formación y el aprendizaje eran sumamente eficaces, no sólo en la lucha para reducir el desempleo juvenil sino también en el afán de dar un nuevo impulso competitivo al tejido empresarial nacional. Quedaba, pues, manifiestamente claro que la implantación de nuevos modelos e itinerarios educativos no podía proceder solamente de los propios centros o de las administraciones nacionales o autonómicas; era imprescindible sumar esfuerzos con las empresas, los agentes sociales y las cámaras de comercio. Todos debían comprometerse con el futuro de sus jóvenes y con la calidad de sus próximos empleados.

La alternancia conciliadora

La Formación Profesional Dual se realiza en un régimen de alternancia entre el centro escolar y la empresa, estableciéndose un número de horas o días de estancia en las empresas para que el alumno pueda realizar algunos aprendizajes «in situ» -en la línea marcada por el «aprender haciendo»-. No se trata en modo alguno de una ampliación de la formación en centros de trabajo (FCT), ampliamente conocida como «prácticas en la empresa», que ya se incluían en el currículum de los ciclos

David Domínguez Arús.
Coordinador de Formación Profesional Dual de la
Fundación Pere Tarrés. Barcelona.



formativos de grado medio y superior, sino que se trata de una conciliación entre el sistema educativo y el sistema productivo, al tiempo que constituye un elemento facilitador de la transición entre ambos, reforzando la posición y la responsabilidad social de las empresas al convertirlas en actores clave, protagonistas en la formación de las futuras generaciones de trabajadores. No en vano, las pymes representan el 90% del tejido productivo y son responsables del 70% de las contrataciones que se producen.

Feed-back para la mejora del desempleo

En la Formación Profesional Dual, las empresas se transforman, pues, en agentes formativos de primer orden, poniendo a disposición de los alumnos-trabajadores su idoneidad operacional (el conocimiento real de los aprendizajes y competencias que corresponden a un determinado perfil laboral) y su idoneidad técnica (en cuanto a los modelos de producción y organización eficaces). Por ello, a través de la figura clave que supone el tutor/a de empresa, el sistema productivo puede contribuir a la mejora de los contenidos, procedimientos y actitudes que transmite el sistema educativo, permitiendo a la administración y a

los centros educativos adaptarse a las necesidades reales del mundo laboral para el que están formando a sus alumnos.

Por otro lado, el alumnado asume el papel de empleado tanto a nivel de derechos como de obligaciones. En este proceso, una vez más, resulta imprescindible la figura del tutor o tutora de empresa, que asumirá las funciones de guía, motivador y facilitador del aprendizaje.

El éxito de una fórmula

El éxito de la fórmula estaría formado por diferentes elementos clave: centros educativos que reciben *feed-back* del tejido empresarial para adecuar y mejorar sus enseñanzas; empresas que participan en el proceso de formación de sus futuros trabajadores aportando toda su cultura y experiencia, incrementando su responsabilidad social y su compromiso; alumnos-trabajadores que

adquieren sus conocimientos y desarrollan sus competencias en un entorno cooperativo y conciliador; y, finalmente, un efecto múltiple: la disminución de la tasa de desempleo juvenil, el impulso de la competitividad de las empresas al disponer de trabajadores con una formación óptima y la equiparación con los países líderes de la Unión Europea. Es todo lo que ofrece la nueva Formación Profesional Dual.

Este artículo se publicó en www.educaweb.com

Las “Notas Prácticas” que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales. El que corresponde a este número es: «Trabajadores especialmente sensibles». Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

Trabajadores especialmente sensibles

En los artículos 25, 26 y 27 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y en los artículos 4.1 a/b y 37.3.g del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#), que regulan la protección de la salud de los trabajadores especialmente sensibles, no existe una definición clara de lo que se considera «trabajador especialmente sensible». Desde el punto de vista técnico, se debería considerar especialmente sensible a cualquier trabajador que, con independencia de su pertenencia a un colectivo determinado (por sexo, estado de salud, edad, tipo de contrato, etc.), presenta unas características personales de tipo físico, mental o sensorial que le hacen especialmente vulnerable a los factores de riesgo laboral o cuyos riesgos propios pueden verse agravados por el desempeño de su trabajo.

Este colectivo agrupa trabajadores muy distintos entre sí, que requieren la adopción de medidas preventivas especiales para que puedan realizar su trabajo en condiciones que no perjudiquen su salud.

Hay que resaltar el hecho de que tener reconocida una discapacidad no presupone que el trabajador sea especialmente sensible a los factores de riesgo presentes en su puesto de trabajo actual, ni que requiera unas restricciones o adaptaciones

determinadas en su puesto de trabajo. Otra situación sería la necesaria adaptación del puesto de trabajo por problemas de accesibilidad al mismo, que no de especial vulnerabilidad.

En todo caso, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de salud y seguridad de este tipo de trabajadores.

En este apartado se enumeran algunas de las medidas preventivas generales para afrontar los riesgos específicos relacionados con los grupos de trabajadores que pueden considerarse «especialmente sensibles», y también se relacionan otras medidas más específicas referidas a los grupos mayoritarios, tal y como se deduce de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: trabajadores sensibles a determinados riesgos (químicos, biológicos, etc.); mujeres embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia; trabajadores jóvenes y trabajadores discapacitados.

Medidas preventivas generales

1. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales,

estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Identificar, a través de la vigilancia de la salud, a los trabajadores especialmente sensibles y estudiar la compatibilidad del puesto de trabajo con sus características individuales.
3. A través de la vigilancia de la salud, aplicar las medidas preventivas pertinentes, entre las cuales se encuentra la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del mismo.
4. En la evaluación inicial de los riesgos se tendrá en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de las condiciones de trabajo existentes o previstas.

5. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.
6. Adaptar por parte del empresario las medidas mencionadas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” a las necesidades de este tipo de trabajadores.

Medidas preventivas para trabajadores sensibles a determinados riesgos (químicos, biológicos, etc.)

7. El empresario deberá tener en cuenta en la evaluación de riesgos, los factores que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.
8. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Resulta fundamental en situaciones de sensibilización de

los trabajadores ante sustancias químicas o elementos biológicos.

Medidas preventivas para trabajadores especialmente sensibles a la exposición al ruido (Caso Práctico).

9. En ningún caso la exposición del trabajador deberá superar los valores límite de exposición.
(No deberá producirse una exposición del trabajador a un nivel de pico superior a 140 dB(C). En ninguna jornada de trabajo se deberá producir una exposición del trabajador en la que el nivel equivalente diario ponderado A sea superior a 87 dB (A), a no ser que se aplique el nivel equivalente semanal, en cuyo caso no deberá existir ninguna semana que dé lugar a una exposición del trabajador cuyo nivel equivalente semanal sea superior a 87 dB (A)).
10. Reducir el ruido aéreo mediante pantallas, cerramientos, recubrimientos con material acústicamente absorbente, etc.
11. Realizar las mediciones por personal con la debida cualificación y con los instrumentos adecuados (sonómetros, dosímetros).
12. Eliminar los riesgos derivados de la exposición al ruido en su origen o reducirse al nivel más bajo posible, teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen.

13. El empresario, al evaluar los riesgos, prestará particular atención a cualquier efecto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles, teniendo en cuenta, además, la edad.
14. Limitar la duración e intensidad de la exposición mediante rotación entre los trabajadores, por ejemplo, u ordenar adecuadamente el tiempo de trabajo, tratando de reducir al mínimo el número de personas expuestas o alternando tareas ruidosas con otras sin exposición al ruido. En estas medidas se puede llegar hasta la retirada del puesto de trabajo.
15. No haber tenido en cuenta en la evaluación de riesgos los problemas auditivos de Julio.

Medidas preventivas para mujeres embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia

16. Deberá evitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto. Se deben adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.
17. La evaluación de los riesgos deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situa-

ción de embarazo, parto reciente o lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

18. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Cuando resulte necesario, estas trabajadoras no realizarán trabajo nocturno o trabajo a turnos.
19. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
20. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período

necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

21. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
22. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Medidas preventivas para trabajadores jóvenes

23. Deberán tenerse especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes, derivados de su falta de experiencia, de su falta de madurez para valorar los riesgos existentes o potenciales o de su desarrollo todavía incompleto.
24. En relación con la limitación o prohibición del trabajo de los jóvenes, deben tenerse en cuenta, además de las restric-

ciones impuestas por normativas específicas, el [Decreto de 26 de julio de 1957](#) sobre trabajos prohibidos a menores y la [Directiva 94/33/CE del Consejo de 22.06.1994](#), relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

25. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.
26. La evaluación de riesgos tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.
27. El empresario informará a los jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud, conforme a lo dispuesto en la letra b del art. 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Medidas preventivas para trabajadores discapacitados

28. El empresario garantizará 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

29. En el caso de que la discapacidad reconocida del trabajador pudiera agravarse como

consecuencia de los riesgos existentes en el puesto ocupado por el trabajador afectado, el empresario deberá aplicar el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, por lo tanto, adaptar el puesto a las especiales características de la persona y, en caso de que esto no fuera posible, impedir que este trabajador ocupara dicho puesto.

Caso práctico

Un trabajador especial

Cuando, por fin, Julio sale de la Unidad de Salud Laboral del Servicio de Prevención sabiendo que es un «trabajador especialmente sensible a la exposición al ruido», lo primero que se pregunta a sus 56 años es qué significa exactamente lo de «especialmente sensible», por qué lo es y qué consecuencias puede tener en su vida laboral.

Mientras camina hacia su centro de trabajo, Julio, mecánico ajustador en una rectificadora manual durante 36 años, piensa que es verdad que su punto débil ha sido siempre el oído y eso lo sabe muy bien. Con 27 años tuvo que pasar por el quirófano por una malformación congénita del pabellón auricular y del conducto auditivo externo; como también conoce perfectamente los problemas que ha tenido para adaptarse al audífono que lleva en su oído derecho debido a su sordera prematura, y sabe también lo molestos que son los zumbidos y los pitidos que oye cada vez más sobre todo por la noche, y los vértigos y las cefaleas, y lo difícil que es superar la incertidumbre de los resultados de las audiometrías, y la de los informes médicos sobre ausencia de respuesta en el oído izquierdo y sobre la hipacusia con pérdida auditiva del 75% en el derecho...

Julio hace memoria y recuerda que cuando empezó a trabajar la intensidad del ruido que tenía que soportar en la empresa era mayor.

Entonces había más personal y más máquinas y el ruido que estas generaban era más intenso porque no estaban carenadas. Probablemente, los niveles de ruido eran entonces superiores al valor límite de exposición diario equivalente actualmente vigente y seguro que también eran superiores al valor límite de exposición diario vigente en normativas anteriores, más permisivas.

Le falta poco para llegar a la empresa y, mientras atraviesa la calzada, a Julio se le van ocurriendo

unas cuantas preguntas que hará tan pronto llegue.

¿Por qué los responsables de la vigilancia de la salud no han informado a los técnicos correspondientes de que debían reducir los niveles de ruido a los que estaba expuesto o, simplemente, por qué no me han retirado de mi puesto de trabajo? Esas serán las primeras preguntas, piensa.

¿En la evaluación de riesgos, nadie ha tenido en cuenta mis características personales? ¿Por



qué han tardado tanto en darme un diagnóstico? ¿Las alteraciones del oído que he sufrido a lo largo de mi vida no han sido suficientes para haberme considerado hace tiempo un trabajador especialmente sensible?, sigue pensando.

Vuelve a hacer memoria y recuerda que desde que lleva el audífono, en los reconocimientos médicos casi nunca le habían hecho audiometrías y, sin embargo, lo declaraban «apto para su

trabajo» y, cuando se las hacían, le decían que era «apto con limitaciones», le recomendaban evitar de forma permanente la exposición al ruido por encima del valor límite establecido y ahí se acababa todo.

Recuerda también que en una evaluación de riesgos se valoró el riesgo de exposición al ruido como leve sin haberlo medido y recuerda otra en la que no se tuvo en cuenta el ruido de

los ventiladores porque ese día no funcionaban, ni tampoco se midió el ruido de la máquina de soplado que estaba próxima a su puesto de trabajo, ni le dejaron utilizar la rectificadora que usaba normalmente.

Entra en la empresa, sube por las escaleras, se dirige al recinto en el que suele estar trabajando su superior y a Julio las preguntas se le siguen amon-tonando...

Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo



No haber considerado a Julio como un «trabajador especialmente sensible».

Medidas preventivas 2, 4 y 5.

No haber identificado mediante la vigilancia de la salud a los trabajadores especialmente sensibles, ni haber estudiado mediante la vigilancia de la salud, la compatibilidad del puesto de trabajo con las características individuales de Julio.

Medida preventiva 2.

No haber adaptado las medidas preventivas según la normativa sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores a las capacidades de Julio.

Medida preventiva 6.

Estar expuesto a elevados niveles de ruido y haber superado los niveles de ruido superiores al valor límite de exposición diario vigente.

Medida preventiva 9.

Trabajar en una máquina sin protección para el ruido.

Medida preventiva 10.

Irregularidades en la medición del ruido.

Medida preventiva 11.

No haber puesto en marcha las medidas de protección adecuadas frente a la exposición al ruido.

Medida preventiva 12.

No haber tenido en cuenta, además de otros factores, el factor de la edad de Julio, que puede presentar una mayor fragilidad coclear.

Medida preventiva 13.

No haber reducido el ruido mediante la organización del trabajo.

Medida preventiva 14.

Realización deficiente de la evaluación de riesgos.

Medida preventiva 15.

1. Conocer algunos de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores especialmente sensibles y las medidas preventivas correspondientes.

Propuesta: Después de ver el vídeo que acompaña al «Caso Práctico», de unos dos minutos de duración, los alumnos comentarán en clase los riesgos a los que Julio y sus dos compañeros de trabajo están expuestos.

Los alumnos señalarán qué medidas preventivas se han adoptado en relación con el puesto de trabajo de Julio y enumerarán otras medidas de tipo organizativo que se podrían haber adoptado también para mejorar las condiciones de su trabajo. Los alumnos también comentarán si creen que los otros dos compañeros de trabajo están expuestos a los mismos riesgos que él.

2. Analizar en clase las situaciones de riesgo a las que Julio ha estado expuesto en el Caso Práctico.

Propuesta: El profesorado hará preguntas a los alumnos sobre aspectos relacionados con el Caso Práctico para comentarlas en la clase, como las siguientes:

- ¿Te parece que la patología que sufre Julio ha podido agravarse con la exposición laboral al ruido que ha sufrido durante 36 años?

- ¿Te parecería una buena medida preventiva cambiar de puesto de trabajo a Julio?
- ¿Cuáles crees que han sido los motivos por los que han tardado tanto en darle un diagnóstico a Julio sobre su enfermedad?
- ¿Qué anomalías detectas en los reconocimientos médicos que le han realizado a Julio? ¿Y en las evaluaciones de riesgos llevadas a cabo?
- Además de proteger las máquinas contra el ruido, ¿qué otras medidas preventivas se te ocurren para reducir el ruido?
- ¿Cómo crees que se deberían haber realizado las mediciones del ruido?

3. Comentar en clase algunas de las adaptaciones de puestos de trabajo llevadas a cabo destinadas a trabajadores especialmente sensibles.

Propuesta: El alumnado buscará en la prensa, internet, revistas especializadas, etc. algún caso en el que se haya considerado a un trabajador «especialmente sensible», que muestre el motivo de esta consideración, sus circunstancias, patología, puesto de trabajo desempeñado, adaptaciones realizadas, etc. y, entre todos, se comentará en clase.

Como ejemplo, ofrecemos el artículo «Adaptaciones de puestos de trabajo de centros de sa-

lud en trabajadores especialmente sensibles a riesgos laborales», publicado en la revista «Medicina y Seguridad del Trabajo», vol. 60 nº 236. 2014 (ver en este [enlace](#)).

Los alumnos analizarán los resultados de las distintas adaptaciones descritas en el artículo para los trabajadores especialmente sensibles, las principales condiciones de salud que provocaron limitaciones laborales, las medidas de adaptación del puesto de trabajo realizadas, las categorías profesionales de los trabajadores, las edades, sexo, etc.

4. Intentar determinar con la mayor precisión posible qué trabajadores han de considerarse «trabajadores especialmente sensibles».

Propuesta: A partir de la definición de «trabajadores especialmente sensibles», del artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el profesorado preguntará a los alumnos si creen que también se pueden considerar «trabajadores especialmente sensibles» a los trabajadores mayores, inmigrantes, contratados temporales, trabajadores nocturnos, trabajadores con alguna discapacidad temporal o permanente no reconocida oficialmente, trabajadores convalecientes o sometidos a tratamientos médicos determinados, trabajadores con alguna predisposición o susceptibilidad especial, etc. y por qué.

PUBLICACIONES DEL INSHT

- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.](#) (Real Decreto 487/1997, de 14 de abril).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.](#) (Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes cancerígenos o mutágenos.](#) (Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los buques de pesca.](#) (Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con agentes químicos presentes en los lugares de trabajo.](#) (Real Decreto 374/2001, de 6 de abril).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas.](#) (Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre).
- [Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa.](#) (Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las radiaciones ópticas artificiales.](#) (Real Decreto 486/2010, de 23 de abril).
- [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido.](#) (Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo).
- [Nota Técnica de Prevención nº 413.](#) Carga de trabajo y embarazo.

- [Nota Técnica de Prevención nº 915.](#) Embarazo, lactancia y trabajo: vigilancia de la salud. 2011.
- [Nota Técnica de Prevención nº 959.](#) 2012. La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- [Nota Técnica de Prevención nº 993.](#) Embarazo y lactancia natural: el papel de la empresa en la prestación por riesgo laboral. 2013.
- [Nota Técnica de Prevención nº 1004.](#) Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad. 2014.
- [Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.](#) 2011. 134 p.

OTRAS PUBLICACIONES Y HERRAMIENTAS DE INTERÉS

- CC.OO. [Trabajadores especialmente sensibles.](#) 2013. 74 p.
- CEOE–Tenerife e Instituto Canario de Seguridad Laboral. Gobierno de Canarias. [Guía Práctica de prevención de riesgos laborales para colectivos de trabajadores sensibles.](#) 29 p.
- Confederación General del Trabajo (CGT). Sector Federal Ferroviario. [Salud laboral. Protección de trabajadores especialmente sensibles.](#) 2013. 11 p.
- Generalitat Valenciana. Conselleria d’Economia, Indústria, Turisme i Ocupació. Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. [Criterio para la consideración de un trabajador como especialmente sensible a determinados riesgos del trabajo.](#) 2015. 4 p.
- Gobierno de Aragón. Departamento de Economía, Hacienda y Empleo. [Guía Técnica sobre protección de trabajadores especialmente sensibles.](#) 107 p.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad](#). 24 p.
- Paz Serrano Montero. [Protección a trabajadores especialmente sensibles \(I\)](#). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2011, n.88, pp. 24-29.
- Paz Serrano Montero. [Protección a trabajadores especialmente sensibles \(II\)](#). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2012, n.89, pp. 36-44.
- UGT. [Prevención de riesgos en colectivos de trabajadores especialmente sensibles](#). (folleto). 2014.
- Universidad de Jaén. [Procedimiento para la protección de los trabajadores especialmente sensibles](#). 2013. 23 p.

- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores modificaciones. (Arts. 25, 26 y 27).
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus posteriores modificaciones. (Art. 4.1 a/b).
- [Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- [Real Decreto 487/1997](#), de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.
- [Real Decreto 664/1997](#), de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- [Real Decreto 665/1997](#), de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- [Real Decreto 1216/1997](#), de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- [Real Decreto Legislativo 5/2000](#), de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- [Real Decreto 374/2001](#), de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- [Real Decreto 1311/2005](#), de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- [Real Decreto 286/2006](#), de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- [Real Decreto 604/2006](#), de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- [Real Decreto 486/2010](#), de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- [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.
- [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19.10.1992](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (10ª específica).
- [Directiva 94/33/CE del Consejo de 22.06.1994](#), relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

