

ÍNDICE

Generalidades

Legislación y normalización

Seguridad

Higiene Industrial y medio ambiente

Ergonomía

Psicosociología

Medicina del Trabajo

Aspectos biológicos de las exposiciones peligrosas. Toxicología

Gestión de la prevención

Formación, información y documentación

Título: Erga Online

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por: F.Javier Pinilla (*Coordinador*), Teresa Alvarez, Eduardo Gil, Xavier Guardino, Noemí Manzano, Luis Vicente Martín, Neus Moreno, (*Colaboradores*), Joaquín Pérez (*Montaje*)

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 - www.insht.es

Composición: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT

Edición: Barcelona, Enero - Febrero 2016

NIPO (en línea):272-15-067-3

Las instituciones europeas preparan su agenda de trabajo

La Comisión Europea ha efectuado su preceptiva [Comunicación](#) al Parlamento, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de la Regiones de su Programa de Trabajo de 2016, en el que no se olvida de la salud de los trabajadores europeos. En particular se compromete a “llevar adelante el complejo trabajo preparatorio ya puesto en marcha para proteger a los europeos contra los peligros de los disruptores endocrinos”. Y aún más, se propone revisar la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la relativa a los agentes carcinogénos y mutagénos. Esta preocupación preferencial por estos riesgos está en consonancia con las prioridades manifestadas por el [Parlamento Europeo](#) en su Resolución sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020.

En definitiva, parece que el cáncer laboral será, o al menos debería ser según estas consideraciones, la primera preocupación de todos los agentes públicos y privados con responsabilidad en prevención.

Las prioridades del nuevo Plan de Salud en el Trabajo 2016-2020 de Francia

El tercer [Plan de Salud en el Trabajo](#) que presenta el gobierno francés también señala los riesgos prioritarios hacia los que debe enfocar sus actuaciones el conjunto de instituciones que colaboran en él.

Se trata, en primer lugar, de “prevenir la exposición a los riesgos químicos”, entre los que señala el gran reto que supone gestionar el amianto instalado en los edificios, también la poliexposición a agentes químicos y las graves lagunas preventivas respecto a los riesgos emergentes.

En segundo lugar, trata la prevención de los accidentes por caídas de altura y al mismo nivel. El tercer grupo de riesgos prioritarios es el del conjunto de los psicosociales y en cuarto lugar, el riesgo del tráfico en misión.

Como vemos, los problemas son cada día más comunes a todos los países y ello es positivo pues todos podemos aprender de las experiencias exitosas que alcancen unos y otros.

Un diagnóstico actualizado de las condiciones de trabajo en Europa

La Fundación de Dublín acaba de presentar los primeros [resultados](#) (avance) de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

El balance muestra luces y sombras y, aunque para conocer el informe completo habrá que esperar unos meses, esta breve información publicada es realmente sustanciosa. Por cierto, en esta ocasión la muestra española ha sido considerablemente ampliada a iniciativa del INSHT, lo que permite analizar separadamente la población ocupada de España. En breve plazo se presentará el informe con los resultados más importantes a nivel nacional elaborado por el INSHT: permanezcan atentos.

La maquinaria legislativa de la salud y seguridad europea sometida a un examen crítico

La protección de la salud y seguridad de los trabajadores tiene un larga historia en el proceso de construcción de la Unión Europea. De hecho, se inicia en el primer momento en que se aprueban los tratados fundacionales. Sin embargo, hay que esperar hasta 1974, con el primer programa de Acción Social, para contar con un verdadero plan de creación de la acción preventiva a nivel europeo. La historia de la evolución de la acción política en este ámbito hasta nuestros días es apasionante, tanto como imprescindible su conocimiento para todo aquel que se considere “prevencionista”. Laurent Vogel, un reconocido experto que dirige el área de seguridad y salud del Instituto Sindical de Estudios Europeo, ha publicado un detallado y pedagógico documento en el que analiza las distintas fases por las que ha transcurrido hasta nuestros días la “Europa de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. El autor conoce de primera mano esta realidad pues no en vano ha sido portavoz sindical europeo en el Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UE en Luxemburgo. En el [informe](#) se aboga por un relanzamiento de las movilizaciones con el objetivo de la mejora de las condiciones de trabajo, en un contexto de profundas transformaciones en el mundo del trabajo que ha creado nuevos retos para lograr conciliar ganancia económica con protección de la salud.

México implanta su propio 'DELT@' para la notificación de accidentes de trabajo

La normativa Federal de Trabajo Mexicana establece la obligación de los empresarios de dar aviso por escrito o medios electrónicos, dentro de las 72 horas siguientes de ocurrido un accidente de trabajo, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para facilitar este trámite, la Secretaría del Trabajo de México ha implantado el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo (SIAAT). Herramienta accesible, telemática, gratuita y segura que facilitará la comunicación de los avisos de accidentes y defunciones que sufran los trabajadores. (<http://siaat.stps.gob.mx>). La información requerida por el SIAAT es muy similar al sistema Delt@ español. El parte de accidentes solicita información sobre la empresa y/o centro de trabajo, datos personales y laborales del trabajador accidentado, descripción del accidente y daños sufridos.

La normativa establece que en el caso de que el empresario o su representante no comuniquen en tiempo y forma el accidente de trabajo, aquel podrá ser sancionado con una multa de 50 a 2000 veces el salario mínimo diario vigente.

Portugal: Estrategia Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Portugal ya dispone de su [Estrategia Nacional de Seguridad y salud en el trabajo](#), aprobada Mediante la Resolución del Consejo de Ministros n.º 77 / 2015. Este documento con el lema «Por un trabajo seguro, saludable y productivo», define las políticas públicas de salud y seguridad en el trabajo para los próximos cinco años.

El texto fue desarrollado por la Autoridad para las Condiciones de Trabajo y los interlocutores sociales.

La nueva estrategia está dirigida principalmente a conseguir una reducción de los accidentes de trabajo y contribuir, de forma progresiva, a la mejora de los niveles de salud y bienestar, poniendo especial énfasis en:

- La promoción de la calidad de la vida laboral y la competitividad de las empresas;
- La reducción de los accidentes laborales en un 30 % y la tasa de incidencia de los accidentes laborales en un 30 %;
- La reducción de los factores de riesgo asociados a las Enfermedades Profesionales.

Con esta estrategia el Gobierno portugués confía en situar a Portugal a la cabeza de los países más seguros y saludables de Europa.

ISO 45001 “Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad - Requisitos y Directrices” versión DIS.

En el [número 143](#) del Erga Online se informaba sobre el proyecto de norma ISO 45001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el inicio del proceso para adquirir el estado de norma 'DIS' (Draft International Standard). El proceso ha avanzado favorablemente y ya se dispone, en inglés, de la versión final ISO / DIS 45001 “Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad - Requisitos y Directrices”.

En España, AENOR tiene previsto disponer de una versión de la norma en castellano a mediados del mes de febrero.

Según el calendario previsto por ISO para la publicación de la norma, durante este mes de febrero se abre un plazo de consulta para que las partes interesadas (técnicos, empresarios, trabajadores, etc.) puedan realizar comentarios con el propósito de que se tengan a finales de mayo los comentarios analizados consensuados para su remisión y un posicionamiento sobre la norma. En el caso de España, los comentarios se canalizarán a través de AENOR.

Posteriormente, el comité ISO preparará un documento con todas las observaciones recibidas de los países miembros para su discusión durante el tercer trimestre del año, con el fin de obtener la versión final de la norma y someterla a votación formal a finales de año.

Argentina: Políticas para favorecer el teletrabajo

El Gobierno Argentino, dentro de sus acciones para la mejora de las condiciones de trabajo, situó, con la Resolución N° 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al teletrabajo como una herramienta para la mejora de la empleabilidad de los ciudadanos y para la inclusión socio-laboral. Asimismo considera al teletrabajo como pieza fundamental para la mejora del medio ambiente, ya que la disminución de los desplazamientos al trabajo reduce significativamente la contaminación ambiental.

Ahora bien, también destaca que en la medida de lo posible, para evitar el aislamiento laboral-social del trabajador, el teletrabajo no debería ser superior a dos jornadas a la semana.

Dicha resolución establece que, cuando el empresario decide implantar teletrabajo, debe tener en cuenta las características del nuevo modo de trabajo para facilitar la correcta aplicación de las medidas preventivas. Para ello, el trabajador debe tener los conocimientos necesarios para 'autocomprobar' el lugar de trabajo (que puede ser el domicilio del trabajador u otro lugar) y asegurarse de que las medidas preventivas son las adecuadas.

La resolución también posibilita que esta 'comprobación' sea realizada por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la empresa. En ese caso, se debe coordinar la visita del técnico al nuevo lugar de trabajo.

Dentro de esta apuesta por el teletrabajo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha desarrollado un manual de buenas prácticas para facilitar su aplicación.

Seguridad en torres grúa

Las torres grúas son estructuras ligeras y altas, por lo que el viento puede poner en peligro su estabilidad, llevándolas incluso al vuelco. Esta [publicación del INRS](#) propone un procedimiento en tres etapas para asegurarlas cuando no están en funcionamiento. La primer etapa consiste en determinar el viento en el lugar de implantación; la segunda, en calcular los efectos de la configuración del entorno (edificios, suelo...); y la tercera etapa lleva a la elección de la configuración idónea para la estabilización de la torre grúa cuando no está trabajando. Este dossier se complementa con un programa de cálculo para determinar el viento que afectará a la torre grúa, teniendo en cuenta los edificios colindantes y el terreno.

Bicicleta eléctrica sí, pero sin riesgos

Un medio de transporte en auge es la bicicleta eléctrica. Es idónea para ciudad y para personas con dificultades físicas, ya que ayuda a subir pendientes y a dosificar el esfuerzo. La Fundación MAPFRE ha creado una [guía de buenas prácticas](#) para usuarios de este tipo de bicicletas. Entre otras consideraciones, señala que instalar luces y retrovisores en bicis eléctricas son factores clave para evitar accidentes.

Atmósferas explosivas y herramientas antichispa: preguntas y respuestas

La revista "Formación de seguridad laboral" ha elaborado una serie de artículos sobre Prevención y protección de los trabajadores en ambientes ATEX. Es destacable esta breve [publicación](#) en la que se responde a una selección de preguntas básicas sobre las atmósferas explosivas.

Escaleras de mano

Las escaleras de mano son unos equipos de trabajo de uso habitual, tanto en entorno laboral como doméstico. Frecuentemente originan accidentes debido a problemas de estabilidad o de resistencia estructural, que pueden corregirse con las verificaciones y revisiones apropiadas. Esta [publicación](#) del INAIL proporciona una ayuda a la hora de determinar las cualidades de resistencia y durabilidad de las escaleras de mano, incluyendo las pruebas a realizar.

A vueltas (una vez más) con los alteradores endocrinos

Por enésima vez incidimos aquí en el tema de los alteradores endocrinos. Pero esta vez no se trata como en las anteriores de una cuestión técnica, sino estrictamente legal. Según el [comunicado de prensa](#) nº 145/15 de 16 de diciembre de 2015, el Tribunal General de la Unión Europea ha condenado a la Comisión Europea por infringir el Derecho de la Unión al no adoptar actos que precisen los criterios científicos aplicables para determinar la existencia de propiedades de alteración endocrina. La condena, consecuencia de un recurso por omisión presentado por Suecia el 4 de julio de 2014, es de una lógica aplastante, puesto que se basa sencillamente en que el Reglamento nº 528/2012, relativo a la comercialización y el uso de los biocidas, establecía que, a más tardar el 13 de diciembre de 2013, la Comisión debía adoptar actos delegados que precisasen los criterios científicos aplicables para determinar la existencia de propiedades de alteración endocrina. Y no lo ha hecho. Sabido es por los seguidores del tema que este es complejo desde el punto de vista científico (pero también, y a veces más importante, desde el del impacto en el mercado de la UE), ya que no existen evidencias epidemiológicas en humanos que se puedan considerar definitivas. Sin embargo, el Tribunal le dice en la sentencia a la Comisión que no le hubiera costado nada modificar o derogar la fecha límite y que tampoco, en su respuesta a la demanda, propuso modificar el reglamento para cambiar la fecha fijada. De lo expuesto hasta aquí, se podría deducir que la Comisión “pasó” del problema, cosa que tampoco es cierta, sino que ha generado muchos documentos al respecto, siendo el último de los que tenemos conocimiento el [informe](#) de julio de 2015, sometido a consulta pública, para definir los criterios para identificar a los alteradores endocrinos en el contexto de la implementación de la regulación sobre productos protectores de plantas (fitosanitarios) y la regulación sobre productos biocidas. Pero, evidentemente, una cosa es hacer informes y otra cumplir fechas establecidas con meridiana claridad. ¿Qué va a pasar a continuación? Nuestro nivel de pericia en estos temas no nos permite aventurar ninguna posibilidad.

Nanomateriales: la saga continúa

Igual o más que en el caso de los alteradores endocrinos, los nanomateriales son objeto de múltiples estudios, cuyo número crece vertiginosamente. Traemos aquí los [proceedings](#) de un taller, celebrado en octubre de 2014 en la sede de la ECHA (Agencia Europea de Productos Químicos), que ha llegado a nuestras manos a finales del año 2015, sobre los retos existentes en la regulación de la gestión de nanomateriales. El taller se estructuró en cinco sesiones, según las consideradas áreas prioritarias en función del nivel de intervenciones sobre cada una de ellas. Lo más interesante del planteamiento es que en el taller se pretendía ver hasta qué punto los conocimientos científicos más avanzados existentes podían ofrecer soluciones para aplicar en el contexto normativo. Los títulos de los talleres fueron: desafíos en la regulación del riesgo generado por los nanomateriales; procedimientos para caracterizar y medir los nanomateriales; metrología y dosimetría en relación con los peligros de los nanomateriales y evaluación de la exposición a lo largo del ciclo de vida; almacenamiento ambiental, persistencia y bioacumulación a lo largo del ciclo de vida; y analogías entre las distintas categorías de nanomateriales. Muy interesante en su conjunto.

El GHS avanza en Estados Unidos

La puesta en marcha del Sistema Globalmente Armonizado (GHS en inglés) en la Unión Europea se va asentando a través del Reglamento CLP (Reglamento 1272/2008 de la UE) que fue la manera de transponer (por llamarlo con léxico UE) el GHS. Nos hemos interesado por lo que ocurría en Estados Unidos y hemos visto que en el desarrollo del GHS, y sobre todo para la normalización de las Fichas de Datos de Seguridad, lleva la voz cantante la [OSHA](#) (Occupational Safety & Health Administration) en colaboración con el Departamento de Transporte (DOT), que se ha visto obligado a ciertas modificaciones en la regulación del transporte de mercancías peligrosas para ajustarlo al GHS, la Agencia de protección del medio ambiente (EPA) y la Comisión para la seguridad del producto para el consumidor. Tal conjunción de entidades federales debería servir de ejemplo de cómo gestionar la puesta en marcha de la regulación más importante a nivel global sobre productos químicos. En principio esto tampoco sería gran novedad, conociendo

los usos y costumbres de la cultura gubernamental norteamericana, pero también hemos buscado cómo estaba la iniciativa privada en este campo y hemos visto que hay ya muchas empresas que ofrecen servicios de asesoramiento para el etiquetado y preparación de Fichas de datos de seguridad "según" GHS. Sirva esta de ejemplo, sin ánimo de publicidad.

La Directiva 2013/35/UE sobre campos electromagnéticos necesita guías

Según informa Eurogip (organismo francés creado en 1991 para estudiar las cuestiones relativas a aseguramiento y prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en el plano europeo e internacional), la Comisión Europea acaba de editar dos guías prácticas para ayudar a los empleadores (empresarios) a enterarse y comprender las acciones a emprender para la puesta en marcha de la Directiva 2013/35/UE (Ver Erga [138](#) y [141](#)) sobre los campos electromagnéticos, que debe ser transpuesta a los cuerpos legislativos de todos los países miembros antes del 1 de julio de 2016. Que la Comisión haya tomado esta decisión no es nada de extrañar, dada la complejidad de tamaño directiva. En realidad, se trata de dos volúmenes. El [primero de ellos](#)

contiene un conjunto de indicaciones no vinculantes para guiar a las empresas sobre cómo evaluar la exposición a los campos electromagnéticos y sobre las acciones disponibles en términos de medidas de prevención. El [segundo volumen](#) presenta doce estudios de casos que ilustran concretamente las recomendaciones formuladas en el primer volumen. Los casos presentados son ficticios, pero preparados a partir de situaciones reales de trabajo. Este segundo volumen tiene como objetivo las pymes. Está escrito con el fin de explicar cómo la naturaleza de la actividad puede verse afectada por las disposiciones de la directiva. Está dirigido especialmente a empresas en las cuales la naturaleza de las actividades que desarrollan sugiere que, a priori, el riesgo es bajo e indica cómo ello se puede demostrar sin llegar a realizar mediciones, aspecto que puede ser muy complejo para aquellas. La Comisión Europea recuerda que la información proporcionada por las guías no es jurídicamente vinculante y no constituye una interpretación de disposiciones legales específicas que las empresas deben cumplir. En consecuencia, estas directrices deben leerse conjuntamente con las disposiciones de la directiva en cuestión, la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo y la propia legislación nacional. Las guías, en inglés inicialmente, serán posteriormente traducidas a todas las lenguas de la Unión Europea.

La ergonomía en la industria farmacéutica

El *Health and Safety Executive (HSE)* ha agrupado una serie de [documentación](#) sobre ergonomía que puede ser de utilidad en la industria farmacéutica: describe desde los aspectos más básicos, como qué se entiende por [ergonomía](#), a [estadísticas](#) y [casos de estudio](#) concretos. Propone incluso [listas de chequeo](#) en función de la problemática encontrada. Un apartado a destacar es aquel en el que se [describen posibles soluciones](#) a determinados problemas específicos que aparecen en las distintas actividades de la industria farmacéutica, por ejemplo en la [investigación y desarrollo](#) o en el [almacenamiento y distribución](#). En definitiva, es un compendio de información útil y específica para el sector de la industria farmacéutica.

No pierdas información a la hora de describir puestos con alta demanda física

En este [manual](#), el *Occupational Health Clinics for Ontario Workers* describe, paso a paso, cómo se deben tomar los datos para posteriormente realizar un análisis ergonómico de los trabajos que requieren demandas físicas elevadas. Desarrolla una metodología para describir las actividades y sus características de una manera detallada y sin perder información en el proceso de la toma de datos. Comienza con los aspectos necesarios para la preparación de lo que denomina PDD (*Physical Demands Description*); a continuación propone la metodología para la toma de datos: los equipos necesarios, cómo realizar las fotos y las mediciones de parámetros antropométricos, entre otros aspectos; y, por último, describe los criterios que se deben adoptar a la hora de realizar el informe.

Se dispone junto a este manual de una [herramienta](#) para la toma de datos, que permite personalizarlos.

Si habla francés o inglés, este es su curso sobre trastornos musculoesqueléticos

Para trabajadores, o toda persona interesada, de habla francesa o inglesa, está disponible un curso, de 20 minutos de duración aproximada, sobre los trastornos musculoesqueléticos. Este [curso gratuito](#) lo pone a disposición el *Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)*, con el único fin de promover los conocimientos en este tema. Es sencillo darse de alta y muy intuitivo, y se dispone de algunas preguntas para asegurarse de la asimilación de los conocimientos. Es una buena herramienta para apoyar la formación sobre los trastornos musculoesqueléticos y su prevención.

Criterios ergonómicos para la adquisición de mobiliario de oficina

El *Canadian Centre for Occupational Health and Safety*, una vez más, describe de una manera clara y concisa en sus hojas informativas criterios y aspectos útiles. Ahora, le ha tocado el turno a la adquisición de mobiliario de oficina. Esta [hoja informativa](#) comienza con los aspectos que se deben conocer sobre los trabajadores que van a utilizar el mobiliario: características antropométricas, sexo y si son zurdos o diestros. A continuación se deben conocer las características del trabajo que van a desempeñar: no va a ser lo mismo la adquisición de mobiliario para personas que escriben principalmente con el teclado que para aquellas personas que van a emplear fundamentalmente el ratón. Posteriormente, hay que analizar el entorno del trabajo, desde las dimensiones espaciales a otros aspectos ambientales como la iluminación, sin olvidar la interacción con otros trabajadores. La adquisición del mobiliario debe cumplir con todas las necesidades establecidas a raíz del análisis anterior.

Otro aspecto, que se destaca a la hora de adquirir el mobiliario, es la facilidad del mantenimiento y reparación del mismo, especialmente si se trata de las sillas.

Riesgos psicosociales y *bullying* en los lugares de trabajo australianos

[Informe](#) realizado por la agencia independiente “Safe Work Australia” en el que se analiza la evolución de algunos riesgos psicosociales como el estrés laboral, el acoso en el trabajo y el *bullying*, tomando como indicador las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en los lugares de trabajo australianos, excluyendo aquellas reclamaciones debidas a acoso sexual y racial.

En cuanto a los resultados obtenidos, se facilitan datos relativos a índices de frecuencia en las reclamaciones cuyo motivo son la presión de trabajo, acoso laboral, *bullying*, violencia en el trabajo etc; se muestran las diez ocupaciones con mayor índice de reclamaciones por acoso y *bullying* así como las industrias con mayores índices de frecuencia en cuanto a acoso y *bullying*.

Para complementar la información facilitada en este informe, se ofrecen datos estadísticos recogidos por el Barómetro Australiano de Lugares de Trabajo relativos al porcentaje de trabajadores que han sufrido *bullying* (un 6,8% de trabajadores australianos informaron haber sufrido *bullying* en su trabajo seis meses antes de la encuesta y un 3,5% informaron haberlo sufrido durante más de 6 meses).

Para finalizar, el informe recuerda la importancia de cumplir una serie de recomendaciones de carácter general, entre las que se encuentran: mejorar la cultura preventiva empresarial relativa al *bullying* o fomentar herramientas para la prevención y resolución temprana de las incidencias de *bullying* en el lugar de trabajo, etc.

Riesgos psicosociales y estrés laboral

[Documento divulgativo](#) de 35 páginas realizado por el Instituto Australiano de Salud “Safety Institute of Australia” en el que podemos encontrar abundante información sobre el riesgo psicosocial, en concreto sobre el estrés laboral.

El documento recoge interesante información sobre el estrés laboral, en el que, más allá de la definición de conceptos como el estrés laboral, el riesgo psicosocial, los factores psicosociales de riesgo o el análisis del alcance de este riesgo psicosocial en Australia, se ofrece información sobre el flujo causal entre las características del trabajo realizado (capacidad de decisión, demandas laborales, apoyo social, esfuerzo y recompensas) y los resultados

en la salud del trabajador, se analizan las consecuencias del riesgo psicosocial a nivel organizativo y se establecen pautas para llevar a cabo una adecuada evaluación del riesgo psicosocial (subrayando la importancia del compromiso organizativo, la participación de los trabajadores, la definición de áreas o grupos de trabajo a evaluar, el uso de metodología fiable para evaluar el riesgo o la adecuada planificación de los tiempos necesarios para evaluar e implementar medidas preventivas).

Se concluye el documento subrayando la importancia de llevar a cabo una adecuada intervención psicosocial (se facilita un listado de acciones a llevar a cabo y ejemplos prácticos) y las implicaciones prácticas de una gestión inadecuada del riesgo psicosocial.

El trabajo a turnos y el trabajo nocturno

[Documento](#) realizado por la Generalitat de Cataluña en el que se aborda el trabajo a turnos y trabajo nocturno (de 10 de la noche a 6 de la mañana), la normativa de aplicación, los efectos del trabajo a turnos y trabajo nocturno en la seguridad y salud de los trabajadores y las estrategias preventivas adecuadas para reducir sus consecuencias.

El documento define y aborda los efectos adversos del trabajo a turnos y trabajo nocturno, clasificándolos en trastornos derivados de la alteración de los ritmos circadianos (trastorno del sueño, trastornos hormonales, trastornos cardiovasculares etc.), aspectos relacionados con el entorno laboral (fatiga, aumento de errores y aumento de la probabilidad de tener accidentes laborales, descenso del rendimiento etc.), alteraciones en el ámbito familiar y social, etc.

Para concluir, el documento propone una serie de estrategias preventivas a nivel organizativo (diseñar adecuadamente un calendario de turnos, concretando el tiempo de duración de las rotaciones, establecer un tiempo de descanso de al menos 24 horas después de cada turno de noche, contar con instalaciones de descanso y un servicio de restauración que provea de una dieta adecuada, etc.) e individual (el establecimiento de calendarios que ayuden a elaborar rutinas de sueño de día, la evaluación del consumo de estimulantes en el trabajo nocturno, etc.), que son de gran utilidad para eliminar o reducir el riesgo psicosocial en trabajadores con trabajos a turnos o nocturno.

Guía de Ayuda a la Prevención. Síndrome de agotamiento profesional o burnout

El Instituto Nacional de Investigación y Seguridad francés ha desarrollado una completa [Guía de Ayuda a la Prevención](#) del Síndrome de agotamiento profesional o burnout.

Este documento aborda el riesgo de burnout en el puesto de trabajo, facilitando toda la información necesaria para identificarlo y evitar daños a la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello, el contenido del documento empieza con la

definición y dimensiones del burnout así como su sintomatología (emocionales, físicos, cognitivos, comportamentales, actitudinales, etc.), continúa con las causas del burnout (exigencias laborales y emocionales, autonomía, inseguridad laboral, etc.) y termina proponiendo las medidas preventivas adecuadas para combatir este riesgo psicosocial (formación e información a los trabajadores, promover el apoyo social y las adecuadas relaciones interpersonales, fomentar una comunicación efectiva y transparente, promover la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, reconocer el trabajo realizado por el trabajador, etc.).

Salud mental y bienestar: un problema central de salud que necesita políticas y recursos

En 2013 se puso en funcionamiento un programa de acción comunitario con el objetivo de identificar acciones claves para contribuir a la promoción de la salud mental y el bienestar, la prevención de los trastornos mentales y la mejora en la atención y la inclusión social de las personas con alteraciones de la salud mental. En dicho programa han participado 51 socios, tanto gubernamentales como grupos de expertos, de 28 Estados miembros de la Unión Europea. El programa está previsto que finalice en los primeros meses de 2016, de manera que una parte importante de los trabajos de estos dos años ya han sido publicados y se pueden consultar en la web "[Joint Action on Mental Health and Wellbeing](#)". La acción ha desarrollado cinco áreas específicas de trabajo: la salud mental en los lugares de trabajo; la salud mental en las escuelas; la acción contra la depresión y el suicidio; el desarrollo de la atención de salud mental basados en la comunidad y la inclusión social de las personas con trastornos mentales graves; y la integración de la salud mental en todas las políticas. Cinco áreas que tienen, cada una de ellas, un contenido y unas recomendaciones importantes, que a su vez están relacionados. Por la especificidad de esta publicación se recomienda la lectura de las conclusiones referidas al trabajo remunerado, que se publicó en diciembre de 2015 bajo el título "*Situation Analysis and Policy Recommendations in Mental Health at Workplaces. Joint Action on Mental Health and Wellbeing Situation Analysis and Policy Recommendations in Mental Health at Workplaces*", una publicación de unas 100 páginas que se puede consultar pinchando [aquí](#) y que se acompaña de una publicación, un poco más extensa que la anterior, y de carácter más técnico, "*Mental Health at Workplaces - Annex: Country reports in detail*", que se puede consultar [aquí](#).

"Trabajando en positivo" por la inserción laboral de las personas con VIH

"Trabajando en positivo" es una organización que se encuentra actualmente formada por 16 entidades presentes en 10 CC AA y cuya acción prioritaria es la intervención relacionadas con la infección por VIH/sida (prevención, atención bio-psico-social de personas con VIH y sus familias, etc.). En concreto, tiene su

objetivo principal en la inserción laboral de las personas con VIH. Si se quiere conocer la organización y sus principales actuaciones se puede acceder a su web pinchando [aquí](#). Recientemente la "Trabando en positivo" ha presentado el informe "*¿Existen ocupaciones de cuyo ejercicio debe excluirse a las personas con Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH)?*". Se trata de un informe realizado con la participación de sus entidades así como de diferentes organismos, organizaciones y personas expertas del ámbito legal, sanitario y de la prevención de riesgos laborales. En dicho informe se analizan los marcos normativos y de conocimiento técnico entorno al sida y en concreto cómo tras los avances en el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad no se justifica la denegación del acceso de las personas con VIH al derecho al trabajo más allá de los supuestos, como el resto de enfermedades, en que el estadio de desarrollo clínico de la enfermedad impida la realización de una actividad laboral concreta. Se puede consultar el informe pinchando [aquí](#). El mencionado informe forma parte de la Campaña de sensibilización "[Eliminando Obstáculos, Construyendo Empleo](#)" que la organización desarrolla para hacer pública la realidad laboral de las personas con VIH y para actuar ante las limitaciones y obstáculos que dificultan el acceso al mercado laboral de este colectivo.

Cáncer de laringe y exposición al amianto

En diciembre de 2015 se publicó el [RD 1150/2015](#), de 18 de diciembre, por el que se modifica el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. La modificación fundamentalmente que introduce este reciente real decreto es la inclusión del cáncer de laringe por exposición al amianto en el anexo 1 del cuadro de enfermedades profesionales. Si se desea conocer algunos de los estudios científicos que sustentan la relación entre la exposición al amianto y el cáncer de laringe se recomienda la lectura del [volumen 100c \(2012\) del IARC](#) "Arsenic, Metals, Fibres and Dusts", y en concreto el capítulo referido al amianto o asbesto "Asbestos (chrysotile, amosite, crocidolite, tremolite, actinolite and anthophyllite)" disponible [aquí](#). También se recomienda la lectura de la publicación, editada en 2006, del Institute of Medicine (US) Committee on Asbestos: Selected Health

Effects que se puede consultar [aquí](#) y que en su capítulo 8 "[Laryngeal Cancer and Asbestos](#)" publica una relación de las evidencias científicas sobre la relación entre la exposición a asbesto y el cáncer de laringe.

Absentismo: es necesario conocerlo para prevenirlo y actuar

El absentismo es un tema presente en las agendas políticas, sociales y laborales, pero también en la prevención de riesgos laborales. Se trata de medir, prevenir y actuar. En esta publicación queremos difundir los trabajos y propuestas realizados por ANACT (L'Agende Nationale por l'Amélioration des

Conditions de Travail, de Francia). Cabe destacar que el apartado referente al absentismo de su página web ha sido ampliado, y creemos que de forma muy útil, en noviembre de 2015. Por lo que conocemos, la ANACT edita sus primeros estudios y propuestas en 2009 con la publicación "L'absentéisme outils et méthodes pour agir", de Thierry Rousseau, y que no ha estado disponible on line hasta noviembre del 2015, cuando se crea un subpágina específica sobre el tema. Justamente a lo largo de la web se propone una metodología para conocer, prevenir y actuar sobre el absentismo, basado en un buen análisis y seguimiento para comprender los procesos y la implicación del conjunto de los agentes sociales. Se puede consultar toda la información [aquí](#).



Cómo prevenir la dermatitis de contacto y la urticaria de origen laboral

Con este título, el HSE británico ha publicado un interesante (como es habitual) [folleto](#) dirigido a los empresarios para que “aprendan” a identificar estas respuestas biológicas a agresiones sufridas por los trabajadores durante el trabajo. El primer objetivo consiste en identificar qué tareas y productos pueden provocar estos efectos. A continuación introduce medidas prácticas para el control de estos riesgos así como para cumplir con la legislación asociada. Explica que la dermatitis de contacto es la más común de las enfermedades profesionales de la piel, definiéndola como una inflamación resultado de la exposición a detergentes, productos de aseo y productos químicos en general, incluyendo productos de origen natural entre los que se pueden contar también alimentos; también puede causarla el contacto prolongado o frecuente con agua. En la dermatitis de contacto se pueden distinguir dos tipos: la dermatitis de contacto irritativa y la dermatitis alérgica de contacto. La primera se refiere exclusivamente a las causas comentadas antes, mientras que la alérgica ocurre cuando la persona afectada ha desarrollado una alergia a un producto que ha entrado en contacto con la piel y puede aparecer después de horas, días o incluso meses después de un primer contacto, siendo causantes tradicionales el cemento, productos para el tratamiento capilar, resinas epoxi y algunos alimentos. Por lo que se refiere a la urticaria, que es un tipo distinto de alergia, presenta normalmente una respuesta en forma de pápula (hinchazón) y erupción (enrojecimiento), inmediatamente al contacto con ciertas plantas (la ortiga, por ejemplo), alimentos y los guantes de látex natural. En conjunto, el número de posibles expuestos a ambas enfermedades es muy elevado y afecta a muchas profesiones: trabajadores sanitarios, peluqueros y trabajadores del sector de belleza, pintores, empleados de lavanderías y cáterin y trabajadores del metal y la construcción. Las recomendaciones para su correcta gestión son: evaluar el riesgo, proporcionar (y mantener en el tiempo) medidas de control adecuadas, informar, formar y entrenar sobre cómo protegerse de este riesgo a los trabajadores posiblemente expuestos y, llegado el caso, vigilancia de la salud. Nada muy nuevo, pero especialmente interesante e instructivo.

La colección de fichas toxicológicas del INRS evoluciona

El INRS francés ha transformado su colección de fichas toxicológicas (FT) en una [base de datos](#) (BDD) disponible en línea con una clave, haciendo la consulta más flexible, con dos formatos distintos de archivos PDF, según las necesidades del prevencionista (ficha completa y ficha resumen) con posibilidades de actualización y un diseño modernizado. Por otra parte, la clasificación y etiquetado de las 311 sustancias está actualizado de acuerdo con el Reglamento CLP desde enero de 2016. Es una buena noticia para los usuarios habituales de esta información que, con la mejora y actualización, aún será más útil.

Una visión ética de la situación del cáncer de origen laboral

Como ha ocurrido, ocurre y ocurrirá, hay temas que son motivo permanente de actualidad. Uno de ellos es la carcinogénesis de origen laboral. En un [documento de trabajo](#) del que es autor Jukka Takala, que firma como *Senior consultant* del Ministerio de Trabajo de Singapur, se exponen aspectos éticos de la actual situación sobre la protección de los trabajadores frente a agentes cancerígenos (y mutágenos). La situación es fácilmente resumible: en la UE hay una legislación que ha cumplido 25 años (Directiva 90/384/CEE, transpuesta mediante el RD 665/1997), que solamente ha tenido modificaciones que podríamos llamar “cosméticas” y que es el arma legal para luchar contra el cáncer laboral en la UE. El autor nos recuerda que el cáncer en el trabajo es la más grande amenaza individual, dado el número de muertes tanto en la UE como en otras partes del mundo desarrollado; esta enfermedad grave, pero prevenible, se está convirtiendo rápidamente en la principal causa de muerte en los puestos de trabajo en la mayoría de los países. Según él, podemos y debemos tener un objetivo ambicioso: eliminar el cáncer profesional. Ello debería lograrse a través de una reducción gradual de las exposiciones laborales a carcinógenos, sustancias y procesos asociados, circunstancias y trabajos que se sabe que causan cánceres relacionados con el trabajo o contribuyen a ello. Para eso es necesaria una amplia colaboración europea e internacional para identificar y comercializar sustitutos y unas políticas y prácticas basadas en la evidencia de que producen resultados. El documento de trabajo presenta argumentos para

aplicar una política más contundente con un objetivo ambicioso: la eliminación de todo trabajo asociado al cáncer profesional en Europa y en el mundo. Para ello, presenta una estimación consistente de las consecuencias de las exposiciones claramente establecidas, resume cuáles deberían ser los principios básicos de una prevención efectiva y hace una llamada a la acción sistemática a los diferentes grupos de interés. Asume que los cánceres laborales son eliminables y que la prevención podría salvar la vida de muchos trabajadores y contribuir considerablemente a la salud pública de los ciudadanos europeos. Hemos encontrado el documento sumamente interesante como reflexión sobre la situación.

Silicosis en USA

Un reciente [blog del NIOSH](#) hace una revisión de la situación de la silicosis en Estados Unidos y por su claridad y simplicidad hemos creído conveniente traerlo aquí, sobre todo porque, al tratarse de un tema “viejo” (le dedicamos incluso un “dato del mes” en el [Erga 114](#)), no está mal disponer de una revisión de la situación en el país líder en estos menesteres. La silicosis es una enfermedad pulmonar laboral potencialmente mortal pero prevenible, causada por la inhalación de partículas respirables que contienen dióxido de silicio cristalino (sílice). El cuarzo, un tipo de sílice cristalina, es el segundo mineral más abundante en la corteza terrestre, y al que los trabajadores, a través de una amplia gama de ocupaciones e industrias, están expuestos. El riesgo, las causas y su prevención se conocen desde hace décadas. No hay cura para la silicosis y el tratamiento sintomático solamente está disponible, incluyendo el trasplante de pulmón, para los casos más graves. Con la publicación reciente de un informe sobre la vigilancia de la silicosis están disponibles nuevos datos en Estados Unidos que muestran que la silicosis sigue causando o contribuyendo a la muerte de cerca de 100 estadounidenses cada año. Hubo 88, 103 y 111 muertes de este tipo en 2011,

2012 y 2013, respectivamente, lo que significa que en ningún caso se halla esta enfermedad en regresión. La forma más común de silicosis, la silicosis crónica, tarda por lo menos 10 años en aparecer desde la primera exposición y la muerte no suele ocurrir hasta muchos años después. El inicio de la silicosis puede ser más rápido y la gravedad de la enfermedad mayor en las exposiciones elevadas, que pueden causar silicosis acelerada o aguda. En 2011-2013, a 12 personas menores de 45 años de edad se les había identificado la silicosis como causa principal o secundaria de su muerte. Aunque se desconocen los detalles de estos casos, la situación es preocupante, porque las muertes de estos jóvenes adultos siempre son representativas de las exposiciones más altas que las que causan la mortalidad por silicosis crónica en las personas mayores. Ejemplos conocidos de ocupaciones con alta exposición a la sílice son: la minería, la explotación de canteras, el chorreado de arena, la utilización de equipos de perforación, la construcción de carreteras, la alfarería, la mampostería de piedra y las operaciones de construcción de túneles. Recientemente se ha documentado la exposición a sílice durante la fracturación hidráulica (*fracking*) de pozos de gas y petróleo y durante la fabricación e instalación de encimeras de aglomerados de sílice. La continua aparición de muertes por silicosis en los adultos jóvenes y los informes de nuevas ocupaciones y tareas que ponen a los trabajadores en situación de riesgo para la silicosis subrayan la necesidad de incrementar los esfuerzos para limitar la exposición laboral a sílice cristalina respirable. Los sistemas de salud deben considerar la notificación de casos de silicosis a sus departamentos de salud. En 2010, la silicosis era una enfermedad de la que se informaba en 25 Estados de la Unión. Los departamentos de salud estatales pueden ayudar a los esfuerzos de prevención de silicosis mediante la identificación de casos de silicosis y mediante la revisión de la morbilidad del Estado y los datos de mortalidad y la investigación de las circunstancias de los casos de silicosis. Todas estas recomendaciones, redactadas obviamente para los prevencionistas norteamericanos son sumamente interesantes para nosotros.

Una buena gestión del trabajo

Buena parte de las soluciones a los problemas de seguridad y salud en el trabajo están en la mano de los gestores empresariales. A ellos les compete liderar eficazmente y conciliar intereses y objetivos diversos, como es el caso del bienestar en el trabajo, sin merma de la eficacia económica. Son innumerables los manuales al respecto editados en los últimos años en los que capitanes de empresa especialmente exitosos vuelcan sus conocimientos para que quien los siga alcance rápidamente el éxito en esta empresa. Entonces, se preguntarán qué tiene de especial la noticia que les comento. Pues que se trata de una [obra](#) que se sustenta en las prácticas de asesoramiento de una institución pública de gran tradición y reconocido prestigio (ANACT) y de su red de centros. Con estos antecedentes es prudente prestar atención a lo que propone. El libro exige un verdadero cambio de paradigma y propone un nuevo modelo de gestión del trabajo, es decir, una revisión a fondo del funcionamiento de la empresa, en el que el trabajo debe ser visto como un valor fundamental de la empresa. En apoyo de esta idea, los empleados deben ser protagonistas y el marco organizativo y de gestión deben animarlos a ello. La obra se centra en el papel del gestor, en sus facetas de piloto, regulador y árbitro frente a las contradicciones cotidianas del trabajo. En definitiva, se trata de una reflexión rigurosa y práctica de la forma en que la gestión de las empresas debe transformarse para afrontar tiempos de tanta incertidumbre como los actuales.

Guía para productores, importadores y proveedores de productos bajo el Reglamento REACH

Conocer con detalle las obligaciones impuestas por el reglamento europeo REACH constituye frecuentemente un quebradero de cabeza sobre todo para las pequeñas y medianas empresas. El Instituto Federal para la Seguridad y la Salud Laboral de Alemania (BAuA), consciente de ello, ha elaborado hasta once folletos divulgativos, y este en [inglés](#). En esta guía se proporciona información sobre las diversas obligaciones de los productores, importadores y proveedores de productos bajo el Reglamento REACH y proporciona una serie de respuestas a la pregunta de cuándo un objeto es una sustancia o una mezcla y cuándo se trata de un producto.

Nueva versión del Manual de Gestión del Programa de Seguridad y Salud voluntario (OSHA)

Como complemento y ayuda al cumplimiento de la regulación la OSHA norteamericana viene publicando unas [directrices](#), sustentadas sobre la base de los conocimientos prácticos de sus programas de protección voluntarios. Pretenden proporcionar a los empleadores, los trabajadores y los representantes de los trabajadores un marco flexible para abordar los problemas de seguridad y salud en todo tipo de lugares de trabajo. Especialmente se presentan como útiles para pequeñas y medianas empresas. Las directrices utilizan un enfoque proactivo de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en el concepto de mejora continua. La idea que se defiende es comenzar con un programa básico y objetivos simples y crecer a partir de ahí hacia niveles más altos de seguridad y salud.

Más allá de la calidad indiscutible del texto es también relevante el que se trata de una versión para información pública y para animar a enviar comentarios de mejora basados en la experiencia de todo aquel que se considere competente en ello. Con las informaciones recibidas se revisará el borrador en una conferencia pública. Un método participativo que, sin duda, puede aprovechar las experiencias de una gran parte de expertos y responsables de tareas de prevención. Por ello, digno de alabanza.

Gestionar la prevención de riesgos en el embarazo y la lactancia en el sector de la salud

El INSHT, en el marco de su labor de asesoramiento, ha elaborado un instrumento para orientar la actividad preventiva durante el embarazo y la lactancia natural en el Sector Salud. Está basado en los modelos de matriz ocupación, exposición y prevención que tienen el objetivo de ofrecer, de forma ordenada, información que ayude a orientar la actividad preventiva.

PREVELSAL, que así se denomina, es un instrumento que permite, a partir de una herramienta de búsqueda, obtener información de los riesgos durante el embarazo y la lactancia asociados a diferentes tareas, tanto sanitarias como parasanitarias. Además de informar sobre los riesgos, ofrece información sobre la valoración del

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

riesgo y las medidas preventivas que se pueden implementar. Debe tenerse en cuenta que, como cualquier matriz, ofrece orientaciones por lo que, en ningún caso, sustituye a la necesaria evaluación de riesgos específica que se debe realizar ante la comunicación de una trabajadora de su situación de embarazo o lactancia natural (artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales).

La información de [PREVELSAL](#) está basada en la evidencia científica en los criterios de valoración del riesgo de las "[Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo](#)", elaboradas por el INSHT, y en el conocimiento y experiencia de un amplio grupo de personas expertas en las actividades de prevención en el sector sanitario y sociosanitario.

Exposiciones permanentes sobre seguridad y salud

En la ciudad alemana de Dortmund tiene su sede la mayor exposición permanente de Europa sobre el mundo del trabajo con el nombre de [DASA](#) (el acrónimo en alemán de Exposición Alemana de Seguridad y Salud Ocupacional). La exposición ocupa 13.000 metros cuadrados y recibe cada año 180.000 visitantes. En nuestro país contamos con la segunda gran referencia en este aspecto, que es el [Pabellón Cultura de la Prevención](#), situado en el recinto del Parque de las Ciencias de Granada. Su mayor atractivo, además de que presenta un paseo histórico por los hitos más importantes de la prevención, es la posibilidad de participar en aulas/talleres monográficos sobre riesgos y medidas preventivas.

Napo para profesores

Napo para profesores es un conjunto de herramientas en línea que permite impartir lecciones educativas, divertidas e imaginativas, con ayuda de las películas de Napo, el personaje a través del cual se pretende introducir al espectador en el tema de la salud y la seguridad en el trabajo. Consta de recursos en los que se ofrecen mensajes clave, objetivos de aprendizaje, ejercicios creativos y unidades didácticas flexibles, todo ello diseñado para adaptarse a los planes de estudio vigentes. Hay que recordar que las películas de Napo, o escenas individuales de las mismas, pueden utilizarse libremente para la educación y la formación. Puede encontrar más información sobre *Napo para profesores* pinchando [aquí](#)

Certificación de Operador de Maquinaria

Uno de los mayores problemas para las empresas y los trabajadores del sector de la Construcción se refiere a la forma de acreditar la experiencia y la profesionalidad en el manejo de la maquinaria propia del sector. La Fundación Laboral de la Construcción ha puesto en marcha un sistema que permite certificar los conocimientos y habilidades de los trabajadores del sector en el manejo de maquinaria, adquiridos tanto a través de formación como de la experiencia profesional. Aunque actualmente sólo se puede obtener la Certificación de Operador de Maquinaria de Retroexcavadora Mixta, ya están en fase de desarrollo algunas más (manipuladora telescópica, dúmper, minidúmper, plataformas elevadoras y carretillas elevadoras). Puede encontrar más información pinchando [aquí](#)

Proyecto SCORE de la OIT

La OIT tiene en marcha un proyecto denominado SCORE (Empresas Sostenibles Competitivas y Responsables) dirigido a pequeñas y medianas empresas de economías emergentes de África, Asia y América Latina. Se trata de un programa de formación modular y asesoramiento cuyo propósito es la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo. Los cinco módulos SCORE cubren la cooperación en el lugar de trabajo, la gestión de calidad, la producción limpia, la gestión de recursos humanos y la salud y seguridad laboral. En el marco del proyecto se han desarrollado varias publicaciones y materiales audiovisuales. Puede acceder a estos y a información detallada sobre el proyecto pinchando [aquí](#).

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/>

**NOTAS**

- Agradeceremos cualquier sugerencia relacionada con este boletín, que puede remitirse a: ergaonli@insht.meys.es . Asimismo, si desea recibir ERG@online por correo electrónico, envíe un mensaje a ergaonli@insht.meys.es indicando **suscripción*** en el apartado Asunto.
- Si, por el contrario, desea que le demos de **baja** de nuestra lista de suscriptores, envíe un mensaje a la misma dirección con la indicación baja, en dicho apartado.
- Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 24 de febrero de 2016.
- ERG@online está también disponible en la [página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo](http://www.insht.es/ergaonline)
<http://www.insht.es/ergaonline>

**Los datos de carácter personal suministrados forman parte de un fichero titularidad del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El interesado autoriza expresamente a dicho titular a tratarlos automáticamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas de la solicitud, sin que se prevean cesiones de tales datos a otra entidad. Conforme a lo previsto en la Ley 34/2002 de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, así como en la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el interesado podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante escrito dirigido al Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), C/. Torrelaguna nº 73, 28027 Madrid.*