

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 y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por: Marcos Cantalejo García (Coordinador), María Eugenia Fernández Vázquez, Alicia Huici Montagud, Jerónimo Maqueda Blasco, Rebeca Martín Andrés, María Tamara Parra Merino, Ana Sánchez Sauce (Colaboradores), Daniel García-Matarredona Cepeda (Montaje)

Edita: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. C/Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00 - Fax 91 363 43 27 - www.insst.es

Composición: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST

Edición: Madrid, septiembre 2021

NIPO (en línea): 118-20-013-2

GENERALIDADES

Nuevo marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

El pasado 28 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, que se presenta bajo el lema **“La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”**.



Este nuevo marco estratégico define las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo.

El marco estratégico adopta un enfoque tripartito, en el que participan instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas, y se centra en tres prioridades clave:

- anticipar y gestionar el cambio en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica;
- mejorar la prevención de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y esforzarse por adoptar un enfoque de “visión cero” respecto a las muertes relacionadas con el trabajo;
- incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

El éxito del marco depende de su aplicación a escala de la UE, nacional, sectorial y empresarial, a través de una aplicación efectiva, el diálogo social, la financiación, la sensibilización y la recogida de datos. A través de su amplia red de socios, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) es el organismo clave para facilitar la acción, la cooperación y el intercambio, así como para cumplir las ambiciones del marco.

Los estudios prospectivos y los proyectos globales de la EU-OSHA tienen por objeto anticipar riesgos y detectar prioridades, fundamentar el desarrollo de prácticas y políticas en seguridad y salud laboral en ámbitos como la digitalización y los empleos verdes, y el estrés y los riesgos psicosociales. La EU-OSHA también

proporciona recursos fáciles de usar para ayudar a los lugares de trabajo a poner en práctica la prevención, y se está elaborando una gran cantidad de directrices para ayudar a mantener a las personas trabajadoras seguras durante la pandemia, ya estén expuestas en primera línea, ya estén adaptándose al trabajo desde casa. Su participación en la Hoja de ruta sobre carcinógenos y sus campañas “Trabajos saludables” demuestran el compromiso de la Agencia con la promoción de una cultura de la prevención en toda Europa y fuera de ella, piedra angular de la política en materia de seguridad y salud en el trabajo de la UE.

Concurso de fotografía del INSST

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), dentro de las actividades para conmemorar su 50º aniversario, ha convocado un **concurso de fotografía** sobre prevención de riesgos laborales, bajo el lema general que está identificando nuestra efeméride: “Muchas vidas... a tu lado”.

El plazo de presentación de fotografías estará abierto desde el 15 de septiembre hasta el 2 de noviembre de 2021.

Para más información sobre las bases, forma de participar, premios, etc., pincha [aquí](#).



El INSST pone en marcha la campaña “Trabajos en cubiertas: lo importante es bajar con vida”

Cada siete días una persona sufre un accidente grave o mortal al caerse desde una cubierta o tejado mientras realizaba algún trabajo de conservación, mantenimiento, reparación o inspección.

Entre 2014 y 2018, solo en el sector de la Construcción, 228 trabajadores/as sufrieron accidentes de este tipo, produciéndoles heridas graves o fatales, accidentes que pueden y deben ser evitados.

¿A quién va dirigida la campaña? Para evitar estos accidentes es esencial sensibilizar y mejorar los conocimientos técnicos del titular del edificio en el que se va a intervenir y de la empresa o trabajador/a autónomo/a que va a trabajar sobre el tejado. Esta campaña va dirigida a ambos.

Los trabajos que habitualmente se contratan y realizan sobre tejados son, entre otros, los siguientes:

- Aislamiento e impermeabilización.
- Reparación de goteras o filtraciones.
- Sustitución de tejas o placas de la cubierta.
- Sellado de juntas.
- Retirada de cubriciones con amianto o sustitución por otros materiales.
- Instalación o mantenimiento de paneles solares.
- Limpieza de chimeneas o canalones.

- Reparación o sustitución de antenas.
- Retirada de nieve.
- Cambios de plásticos en invernaderos.

¿En qué consiste la campaña? La campaña persigue la difusión de las medidas y recomendaciones que deben tener en cuenta los titulares de los edificios que contratan un trabajo sobre su tejado y las empresas o trabajadores autónomos que los ejecutan. Esta difusión se está realizando de manera intensa entre el 20 de septiembre y el 22 de octubre de 2021 (etapa en la que se concentran gran cantidad de trabajos sobre cubiertas, coincidiendo con la época otoñal).

Se pueden encontrar todos los materiales de la campaña [aquí](#).

¿Cómo puedo contribuir a reducir estos accidentes? La mayor parte de los trabajadores que sufren estos accidentes pertenecen a microempresas (menos de 10 trabajadores) o son trabajadores autónomos. Para reducir estos accidentes es necesario que nuestros mensajes lleguen a sus destinatarios. Por ello, la colaboración de las organizaciones es fundamental. En el apartado “[Súmate](#)” se encuentra información sobre las iniciativas que se pueden llevar a cabo para contribuir a reducir estos accidentes.

Trabajando en el siglo XXI. La crisis del coronavirus: un impulsor de la digitalización, el teletrabajo y la innovación, con consecuencias sociales no deseadas

Este [artículo](#) busca arrojar luz sobre los procesos de innovación, digitalización y teletrabajo que se han producido a raíz de la crisis del coronavirus. Para ello, se analizan los datos de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) (2020), la Encuesta Europea de Empresas (2013 y 2019) y el “*Living, working and COVID-19 data*” (2020), estos dos últimos recopilados por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Los principales hallazgos que se recogen en el artículo son que la COVID-19 ha acelerado un proceso de digitalización que ha producido cambios relevantes en las relaciones laborales y, en consecuencia, en la organización de las empresas; y que el confinamiento domiciliario ha tenido un profundo impacto en los riesgos laborales.



LEGISLACIÓN Y NORMALIZACIÓN

La exposición a agentes cancerígenos por emisiones de motores diésel

El pasado 16 de junio se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el [Real Decreto 427/2021](#), de 15 de junio, por el que se modifica el 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.

Entre otras modificaciones, en el anexo I de dicho real decreto se añaden a la lista de sustancias, mezclas y procedimientos, los trabajos que supongan exposición a emisiones de motores diésel. Por lo tanto, cualquier trabajo que suponga la presencia de emisiones de motores diésel en el medio ambiente de trabajo debe ser considerado y evaluado como cancerígeno.

Publicada la Ley de trabajo a distancia

El BOE del día 10 de julio publicó la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), entrando en vigor al día siguiente.

El objetivo de esta disposición es dotar de una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen, junto a un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter

voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, así como los aspectos preventivos. Junto a ello, en la medida necesaria, la negociación colectiva, instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos.

Esta ley resulta de aplicación a aquellas relaciones laborales en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiendo como tal aquel que se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se debe destacar su carácter voluntario para empresa y persona trabajadora, debiendo adoptarse por escrito. Estas personas se beneficiarán de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a aquellas que trabajen o, de existir, trabajasen, en los locales de la empresa, sin que dicha modalidad suponga cambio alguno en su estatus jurídico ni sea causa justificativa para modificar las condiciones laborales ni para extinguir la relación de trabajo.

No obstante, se recogen aspectos complementarios necesarios para garantizar el mismo nivel de protección, como la entrega e instalación de equipos y medios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, los costes asociados a su uso y mantenimiento, el ejercicio de acciones formativas adecuadas y específicas, la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud, etc., condiciones esenciales que deben figurar de manera expresa sin perjuicio de la legislación estatutaria y de los convenios colectivos aplicables.

Como mención especial, recoge al derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Nueva encomienda de gestión del servicio público Prevencion10.es

El pasado 22 de julio se publicó en el BOE la [Resolución de 9 de julio de 2021](#), de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. (INSST), durante el año 2021, la gestión del servicio de la Seguridad Social denominado Prevencion10.es.

El objetivo de este servicio, cuya titularidad corresponde a la Seguridad Social, es prestar asistencia a las empresas de hasta veinticinco trabajadores que cumplan las condiciones para que el empresario/a pueda asumir personalmente la actividad preventiva, y realizar el plan de prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, de acuerdo con los riesgos existentes en el sector de la actividad económica al que pertenezcan y las características de su organización y de sus centros de trabajo, así como el seguimiento y adaptación de dichos riesgos conforme con las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Asimismo, el servicio comprende la asistencia a los trabajadores autónomos para facilitarles instrumentos y asesoramiento para mejorar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de coordinación de

actividades empresariales, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la LPRL.

Prevencion10.es se estructura en las siguientes áreas funcionales:

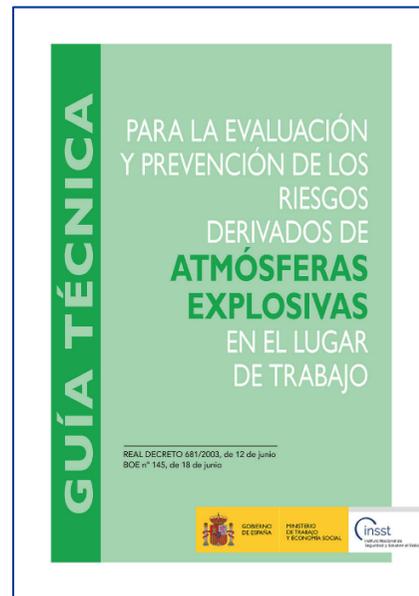
- “Evalua-t”, cuyo objeto es el establecimiento por la empresa del plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como la adaptación de los existentes.
- “Stop riesgos laborales”, servicio telefónico de asistencia y orientación a la empresa destinataria de Prevencion10.es.
- “Instruye-t”, una plataforma para desarrollar el plan de formación a fin de que las empresas de hasta veinticinco trabajadores puedan asumir la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- “Autopreven-t”, herramienta que facilita al trabajador/a autónomo/a sin empleados a su cargo el asesoramiento técnico necesario para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones establecidos en la LPRL, y que promueve la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adaptada a las peculiaridades de dichos trabajadores.

SEGURIDAD

Actualización de la Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo

El pasado 20 de julio de 2021, el INSST publicó una nueva edición de la [Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo](#) (ATEX), en cumplimiento de la disposición final primera del [Real Decreto 681/2003](#), de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Esta nueva edición no supone una modificación estructural de la guía técnica, sino la incorporación de los cambios normativos y legislativos que han tenido lugar desde su anterior edición (2009). Ello ha supuesto la modificación, entre otros aspectos, del contenido de la Disposición adicional única y del



apéndice 4 relativos a los equipos de trabajo destinados a ser utilizados en lugares en los que puedan formarse atmósferas explosivas, y del apéndice 5 relativo a las fuentes de ignición de las atmósferas explosivas. Además, se ha tratado de simplificar y aclarar el contenido del apéndice 1 relativo a las funciones y la cualificación preventiva para cada una de las figuras que aparecen en el Real Decreto 681/2003.

La guía técnica, como se ha indicado anteriormente, sigue estando estructurada en tres partes diferentes: una primera parte de carácter esencialmente jurídico, que recoge el articulado y las disposiciones junto con las aclaraciones de los conceptos relevantes; una segunda parte, de carácter técnico, en la que se abordan los apartados de los anexos del real decreto; y una última parte, constituida por cinco apéndices, que desarrolla aspectos considerados excesivamente amplios para ser intercalados en el apartado correspondiente o que requieren un desarrollo técnico de mayor profundidad.

Riesgo eléctrico: segunda regla de oro

El proceso para suprimir la tensión de una instalación, conocido habitualmente como “las cinco reglas de oro”, está regulado en el propio [Real Decreto 614/2001](#), de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, concretamente en su anexo II. El objeto de este proceso, como es sabido, es el de proteger a los trabajadores frente al riesgo eléctrico derivado de la aparición inesperada de tensiones peligrosas en la instalación, debidas a posibles maniobras erróneas, contactos accidentales de la instalación con otras líneas en tensión o cualquier otra causa.

La segunda etapa de dicho proceso (comúnmente, segunda regla de oro), tras desconectar todas las fuentes de alimentación de la zona de trabajo, consiste en prevenir cualquier posible realimentación. Para ello, generalmente se emplean dispositivos de maniobra mecánicos como, por ejemplo, candados. En el artículo [“Sistema de candados: 4 enfoques prácticos”](#) se describen cuatro sistemas prácticos de bloqueo mecánico por medio de candados: único candado personal, “n” candados personales, “m” candados públicos y el coordinador loto. Para cada uno de estos sistemas de bloqueo se señalan sus ventajas y sus inconvenientes, señalando, además, en qué instalaciones es de utilidad su utilización.

Plan de Seguridad y Salud en Obras de Construcción: errores a la hora de su elaboración

En una obra de construcción, cada contratista debe elaborar un plan de seguridad y salud en el trabajo en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico, en función de su propio sistema de ejecución de la obra. De esta manera, el Plan de Seguridad y Salud es el instrumento básico de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de la obra y debe ser aprobado por el coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra. Así mismo, cada contratista debe ir actualizando el Plan en función del desarrollo de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que se produzcan en el desarrollo de la obra de construcción. Por todo ello, el Plan de Seguridad y Salud debe ser un documento específico, adecuado, real y concreto de la obra en cuestión.

En su redacción suelen darse varios errores que hacen que no sea realmente efectivo y, por tanto, no se consiga una adecuada planificación, organización y control de todos y cada uno de los aspectos relativos a cuestiones de seguridad y salud del personal que trabaja en la obra. Uno de los errores más comunes, tal como se refleja en el artículo [“Los 3 errores más comunes a la hora de abordar el Plan de Seguridad y Salud en Obras de Construcción”](#), es el emplear modelos estándar de planes de seguridad y salud con el único objetivo de dar cumplimiento a un requisito legal y, por ello, no es una herramienta preventiva para evitar los accidentes en las obras de construcción. Otro de los fallos más comunes en su elaboración es la no determinación de la figura del recurso preventivo cuando este es necesario o la falta de información del contenido del Plan a los trabajadores subcontratados, lo que supone un posible decremento en la seguridad y salud de los trabajadores de la obra y, por tanto, no se alcanza una adecuada integración de la prevención de riesgos laborales.

Prevención de riesgos laborales en el uso de patinetes

El uso de bicicletas y patinetes eléctricos como medio de transporte alternativo para ir al trabajo o durante la jornada laboral se ha incrementado en los últimos años. Ello ha supuesto que en 2019 este medio de transporte se convirtiera en el cuarto tipo de vehículo con más accidentes laborales de tráfico con baja, por delante de los accidentes con vehículos pesados (camiones, autobuses y autocares) y por detrás de los accidentes con automóviles, motocicletas y vehículos ligeros, según datos de Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT).

Ante esto, se han llevado a cabo campañas de información y sensibilización para minimizar los riesgos de accidente de tráfico laboral en este tipo de transporte y, especialmente, en el uso de los patinetes eléctricos. Muestra de ello es la ficha [“Vehículos de Movilidad Personal \(VMP\)”](#), elaborada por Umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15, dentro de su campaña *“Seguridad vial, buenos hábitos al volante”*.

En esta ficha se recuerda que los vehículos de movilidad personal como los patinetes eléctricos están definidos formalmente como vehículos, por lo que están obligados a cumplir con las normas de circulación, y pone de relieve la importancia de realizar un adecuado mantenimiento de los frenos y las ruedas. Así mismo, recoge una serie de consideraciones a tener en cuenta durante su utilización como es el uso de protecciones (como rodilleras, coderas, guantes y, en especial, casco de seguridad).

El uso de drones para la prevención de riesgos laborales en instalaciones de energía solar

La potenciación del uso de energías renovables hace que el número de instalaciones de energía solar, domésticas e industriales, se incremente año tras año.

Estas instalaciones se ubican en diferentes lugares (sobre tejados de casas, apartamentos o edificios, aunque también pueden situarse en fachadas, aparcamientos o a nivel del suelo) y deben ser mantenidas adecuadamente. Tanto en las fases de instalación y mantenimiento o inspección, como en su puesta fuera de servicio, los trabajadores se ven expuestos a diversos riesgos, por ejemplo: caídas de altura por la existencia de suelos frágiles, golpes,

atrapamientos, electrocución, etc., sumado a la exposición de condiciones climatológicas adversas. Una posible herramienta preventiva que puede evitar o reducir estos riesgos es el uso de drones en cualquiera de las fases de vida de la instalación solar. En relación con esto, Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151, ha elaborado la guía [“Buenas prácticas DRONES La prevención de riesgos laborales en instalaciones de energía solar”](#), en la que se recopilan distintos usos de los drones como recurso de la acción preventiva e, incluso, en algunos casos, por medio de un código QR, puede verse el dron en funcionamiento.

Además, en la guía se indican los riesgos que existen habitualmente en la instalación, mantenimiento e inspección que pueden ser eliminados o controlados gracias al uso de los drones, poniendo de relieve que su utilización implica planificar la operativa teniendo en cuenta la prevención de los riesgos que este equipo de trabajo añade al entorno laboral.

Industria maderera: peligro de las atmosferas explosivas

En las industrias madereras, unos de los riesgos a los que pueden verse expuestos los trabajadores es el riesgo de atmósferas explosivas (ATEX) cuyas consecuencias para los trabajadores pueden llegar a ser muy graves e incluso mortales, además de los daños que se pueden dar en las instalaciones de dichas empresas. Por tanto, este riesgo debe ser evaluado y controlado siempre que, durante el proceso productivo, puedan estar presentes sustancias como polvo de serrín, de papel, de pigmentos o gases producidos por productos para el tratamiento de la madera, entre otras. Para

esto se debe tener en cuenta lo regulado en el Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo, así como que los equipos que se encuentren en las zonas clasificadas por riesgo de ATEX sean adecuados y cumplan con el [Real Decreto 144/2016](#), de 8 de abril, por el que se establecen los requisitos esenciales de salud y seguridad exigibles a los aparatos y sistemas de protección para su uso en atmósferas potencialmente explosivas y por el que se modifica el Real Decreto 455/2012, de 5 de marzo, por el que se establecen las medidas destinadas a reducir la cantidad de vapores de gasolina emitidos a la atmósfera durante el repostaje de los vehículos de motor en las estaciones de servicio.

Ante este potencial peligro en las empresas madereras, desde la Unidad de Cultura Científica e Innovación de la Universidad de Burgos están desarrollando un proyecto, subvencionado por la Junta de Castilla y León, que se titula: "Guía práctica para evaluar el riesgo y la prevención en atmósferas explosivas en el sector de la madera (BURMADER-ATEX)" con el objetivo principal de concienciar a las empresas del sector de la madera del riesgo de ATEX existente en sus instalaciones y de la necesidad de controlarlo. Para ello, han recogido muestras de distintos cortes que se producen en varios de los aserraderos de la provincia para ver en qué condiciones de temperatura y humedad se produciría una explosión. Para ello, los investigadores de la Universidad de Burgos han llevado a cabo dos ensayos: el primero ha consistido en determinar, para cada una de las muestras de madera recogidas (cada una de ellas con distinto tamaño), cuál es la humedad a la que explotaría si entrase en contacto con una chispa o elemento a alta temperatura; y en un segundo ensayo se ha pretendido determinar la temperatura mínima a la que explotaría cada una de las muestras.

El proceso de ambos ensayos se explica en el vídeo [“El peligro de las atmósferas explosivas en la industria maderera”](#).

Manual sobre planes de autoprotección

La LPRL establece en su artículo 14 que el empresario/a tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, también en las posibles situaciones de emergencia. Además, el artículo 20 de la LPRL determina que la empresa tiene como obligación establecer las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando al personal encargado de poner en práctica dichas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El artículo 29 de la LPRL también determina las obligaciones que deben cumplir los trabajadores y las trabajadoras ante una situación de emergencia.

Por otro lado, el Real Decreto 393/2007, por el que se aprueba la Norma básica de autoprotección (NBA), determina que los titulares de ciertas actividades están obligados a organizar sus recursos materiales y humanos para responder eficazmente ante las situaciones de emergencia y garantizar así la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Para ello, la NBA establece la obligación de elaborar, implantar y mantener vigente y efectivo un plan de autoprotección en determinadas actividades empresariales y determina el contenido mínimo que deben incorporar estos planes.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) ha publicado el manual [“Planes de autoprotección”](#).

Este documento está dirigido al público general y tiene por objetivo que el alumnado obtenga los conocimientos necesarios para elaborar un plan de autoprotección, para que sea lo más operativo posible, teniendo siempre en cuenta la normativa general aplicable, anteriormente citada, y cualquier otra, de ámbito autonómico o local, que pudiera ser de aplicación a cada establecimiento concreto.

Trabajos en el interior de silos

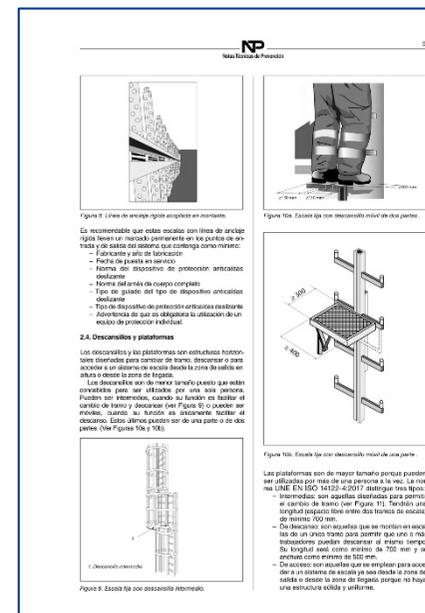
Un silo debe ser considerado como un espacio confinado. El [Real Decreto 604/2006](#), de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, define “espacio confinado” como “el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores”.

En este [artículo](#) se exponen las condiciones en las que se debe trabajar en el interior de los silos, teniendo en cuenta los riesgos principales que presentan: riesgo de asfixia e intoxicación y riesgo de explosión, entre otros.

Nuevas NTP sobre escalas fijas de servicio

El INSST acaba de publicar dos [nuevas Notas Técnicas de Prevención](#) (NTP) sobre condiciones de seguridad de las escalas fijas de servicio de los edificios. La [NTP nº 1160](#) anula y sustituye a la NTP nº 408. La actualización se ha realizado basándose en los criterios de la norma técnica UNE-EN ISO 14122-4:2017, a pesar de

que algunos de estos han sido adaptados a la normativa legal existente (Anexo II de la NTP) y a los avances de la técnica. Esta describe los distintos tipos y sus elementos principales, las características que deben cumplir para su uso seguro, así como los factores a tener en cuenta para la elección del sistema de protección contra caídas más adecuado en cada caso. La [NTP nº 1161](#) es continuación de la NTP 1160 y relaciona los principales riesgos y factores de riesgo derivados del uso de estos sistemas de acceso, así como las medidas preventivas a llevar a cabo para cada uno de ellos.



HIGIENE INDUSTRIAL Y MEDIO AMBIENTE

Prevención de la COVID-19 en el sector Agrícola

En mayo de 2020, el INSST, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, publicó el documento de [“Directrices de buenas prácticas en el sector agrícola y ganadero. Medidas para la prevención de contagios del SARS-CoV-2”](#).

En febrero de 2021, la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de la Comunidad de Aragón publicó la actualización de la [“Guía de prevención del coronavirus en las explotaciones agrícolas”](#), que incorpora las cinco [infografías](#) relacionadas con la prevención de la COVID en este sector.

En el escenario 2020-2021 de transmisión comunitaria sostenida generalizada es crucial mantener la capacidad de respuesta de todos los sectores económicos cuya actividad continúa, entre ellos, los que aseguran la prestación de servicios esenciales a la comunidad, como es el sector Agrícola. Como la producción agrícola forma parte de la cadena de abastecimiento alimentario, está clasificada como actividad esencial y crítica que debe garantizarse, especialmente durante el estado de emergencia sanitaria, con el fin de ofrecer a la población un servicio básico y fundamental. No obstante, hay que compatibilizar la realización de

las actividades esenciales con las medidas de prevención que garanticen la reducción de la transmisión de la infección de la COVID-19.

La guía del Gobierno de Aragón presenta cuestiones generales y específicas en materia de prevención de riesgos laborales, además de recomendaciones para trabajadores y empresarios en relación con los equipos de trabajo, los lugares de trabajo, las viviendas y zonas comunes (como vestuarios, baños, etc.) y otras actuaciones a tener en consideración.

En este punto, cabe destacar que el momento de la recolección agrícola, realizada normalmente mediante la contratación de temporeros, es una situación en la que hay que extremar las medidas preventivas. El empresario o gestor de la explotación agrícola tiene que adoptar un plan de contingencia que incluya las medidas organizativas, técnicas y de formación de los trabajadores que aseguren la prevención y control de la COVID-19 en todos los procesos relacionados con la recogida, transporte y almacenamiento de la producción agrícola.

A este respecto, en mayo de 2021, el Ministerio de Sanidad, Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación publicó la actualización de la [“Guía para la prevención y control de la COVID-19 en las explotaciones agrícolas que vayan a contratar a personal temporero”](#). Esta guía incluye las actuaciones a seguir antes de ir al trabajo, las recomendaciones respecto al transporte y movilidad de las personas trabajadoras, el plan específico de contingencia, la formación e información de los riesgos y las correspondientes medidas preventivas, las medidas generales de higiene, limpieza, desinfección y ventilación, la gestión de los residuos, las medidas de carácter organizativo, los lugares de trabajo y alojamiento, etc. En esta nueva versión se incluyen: la

actualización de la definición de contacto estrecho, la adecuación de las medidas de prevención y recomendaciones en relación con la evaluación del riesgo de la transmisión de SARS-CoV-2 mediante aerosoles, la inclusión de otros agentes en el control de las medidas preventivas y el proceso de vacunación de las personas trabajadoras del sector hortofrutícola.

Agentes químicos: embarazo y lactancia

Se presentan algunos documentos en relación con la teratogénesis, la prevención de riesgos laborales y 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.

A nivel internacional, actualizando el anterior convenio, fechado en 1952, destaca el [Convenio nº 183](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la protección de la maternidad, adoptado en el año 2000 y con fecha de entrada en vigor en 2002.

A nivel europeo, destaca la aprobación de la [Directiva 92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 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; y la publicación de la [Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas](#), en el año 2000, sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

A nivel estatal, específicamente con respecto a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, el [Real Decreto 298/2009](#), de 6 de marzo, que modifica al Reglamento de los Servicios de Prevención, establece una lista no exhaustiva de condiciones de trabajo y agentes químicos que pueden influir negativamente en su salud. Destacan también dos documentos: el documento publicado en 2011 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración con la colaboración del INSHT, de [síntesis de la evidencia científica relativa a los riesgos laborales en trabajadoras embarazadas \(periodo 2000-2010\)](#); y el documento, publicado en 2012 por el INSHT y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sobre las [directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo](#).

Posteriormente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social publicó, también con la colaboración del INSHT, la [Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con los agentes químicos presentes en los lugares de trabajo](#) (2013).

En 2017, la EU-OSHA publicó el [Resumen del informe de situación sobre las sustancias tóxicas para la reproducción](#), en el que se ponían de relieve las lagunas del conocimiento en este ámbito y se formulaban recomendaciones sobre vías de futuro para fomentar la sensibilización y mejorar la prevención.

A modo de ejemplo, algunos de los agentes químicos a tener en cuenta, con respecto a la protección de este riesgo durante el trabajo, son los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del [Real Decreto 665/1997](#), de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos y los agentes químicos identificables, en materia de etiquetado, como las sustancias etiquetadas R40, R45, R46, R49, R68, R62, R63, R60 y R61, por el Reglamento sobre

clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el [Real Decreto 363/1995](#), de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d, H361fd, H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el [Reglamento \(CE\) n.º. 1272/2008](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. En la actualidad existen algunas bases de datos consultables *online* que contienen información de los efectos de agentes químicos, físicos y biológicos en la reproducción, embarazo y desarrollo (ver <http://www.reprotox.org/>).

Algunos de los artículos publicados recientemente hacen una [revisión sistemática](#) de la evolución en este campo en los últimos años; relacionan los efectos derivados con la exposición laboral (Barriocanal-Gómez, P. et al. “Efectos derivados de la exposición laboral en las mujeres trabajadoras embarazadas expuestas a sustancias peligrosas: revisión sistemática”. *Arch Prev Riesgos Laborales*, 2021, v.24 n.3, pp.263-296); presentan los resultados obtenidos en los últimos estudios epidemiológicos (Vaissière, M., Escale, J. “*Huiles essentielles & grossesse au travail Arch Mal Prof Environ*”, 2020, v.81 n.1, pp.13-23); y realizan nuevas propuestas en el ámbito de la investigación (Malard, S. “*Travail et risques pour la reproduction: anticiper pour mieux prévenir*”. *Références Santé Trav*, 2020, n.164, pp.65-69). Así, ofrecen un análisis crítico de las regulaciones y prácticas actuales, evidenciando el riesgo para el feto (Shirangi, A. et al. “*Occupational chemical exposures in pregnancy and fetal growth: evidence from the born in bradford study*”. *Scand J Work Environ Health*, 2020, v.46 n.4, pp.417-428) y poniendo de manifiesto la importancia de dar una prioridad alta al hecho de garantizar de forma correcta un entorno de trabajo que proteja la salud reproductiva no solo mediante el principio de precaución, sino

también valorando de forma correcta los datos epidemiológicos y abordando los actuales escenarios de exposición laboral, así como evaluando la exposición a nuevos agentes químicos (Bonde, J. P. “*On endocrine disruption at the workplace – How to get from suggestive to conclusive evidence?*” *Scand J Work Environ Health*, 2020, v.46 n.4, pp.335-338). En adición, respecto a la gestión de los riesgos, se enfatiza la importancia de la correcta información y formación de los trabajadores y empleadores, en relación con los posibles peligros y riesgos derivados de los agentes químicos en el lugar de trabajo, para garantizar así la protección completa de la salud reproductiva de todos los trabajadores (mujeres y hombres).

Seguridad y salud para empleados de prisiones

La seguridad y salud laborales de los trabajadores/as en instituciones penitenciarias constituye un tema poco estudiado de forma sistemática y global. Este colectivo fue incluido en el [Real Decreto 67/2010](#), de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. En el texto consolidado de 2014 aparece, en su anexo 2, la asignación de un Comité Provincial de Salud y Seguridad correspondiente a las instituciones penitenciarias.

El tratamiento organizativo de la prevención de riesgos laborales en la creciente población de estos trabajadores ha llevado a la OIT a publicar un [artículo](#) que analiza el enfoque normativo por parte de distintos países y propone algunas alternativas.

Los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores en centros penitenciarios no son distintos a los que se presentan en otros muchos lugares de trabajo. Sin embargo, existen

algunas características propias, tal como se refleja en el número de publicaciones aparecidas desde 2010, fecha de la última revisión bibliográfica del INSST (Colomer Revuelta, C., Álvarez-Dardet Díaz, C. “Promoción de la salud y cambio social”. Amsterdam: Elsevier Masson, 2008.- XXII, 225 p., ISBN 978-84-458-1016-3, referencia recogida en [el nº 2](#) de 2010 de ERGA Bibliográfico).

Podemos agrupar las publicaciones específicas de empleados de prisiones en varios grupos, de los que destacamos los artículos más recientes.

La gestión del control de la COVID-19 ha resultado, últimamente, uno de los problemas más extendidos entre los riesgos biológicos, como sigue siendo el del SIDA y, anteriormente, la tuberculosis (véanse [“Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19”](#) y [“‘Nueva normalidad’ en instituciones penitenciarias a la finalización del estado de alarma”](#), del Ministerio de Sanidad, 2020; y Al-Darraj, H.A.A. et al. (2015). “Prevalence and correlates of latent tuberculosis infection among employees of a high security prison in Malaysia”, *Occup Environ Med*, v.72 n.6, pp.442-447).

Sin embargo, el mayor número de artículos se refiere a salud mental (estrés, depresión, síndrome de *burnout*, hostigamiento), manifestaciones metabólicas de estos efectos y su relación con los conflictos de conciliación familiar:

- Sui, G.-Y. et al (2014). “Prevalence and associated factors of depressive symptoms among chinese male correctional officers”, *Int Arch Occup Environ Health*, v.87, n.4, pp.387-395.

- Mendes, A. et al. (2014). “Burnout in nurses working in portuguese central prisons and type of employment contract”. *Med Lav* v.105, n.3, pp.214-222.
- Chen, X. et al. (2015). “Psychological distress and dyslipidemia in Chinese Police Officers. A 4-year follow-up study in Tianjin, China” *J Occup Environ Med*, v.57, n.4, pp.400-405.
- Walker, E.J. et al. (2015). “Workability and mental wellbeing among therapeutic prison officers” *Occup Med*, v.65, n.7, pp.549-551.
- Kinman, G., Clements, A.J., Hart, J. (2017). “Job demands, resources and mental health in UK prison officers”, *Occup Med*, v.67, n.6, pp.456-460.
- Jaegers, L.A. et al. (2019). “Posttraumatic stress disorder and job burnout among jail officers” *J. Occup Environ Med*, v.61, n.6, pp.505-510.
- Vig, K.D. et al (2020). “Mental health and social support among public safety personnel”, *Occup Med* v.70, n.6, pp.427-433.

La violencia física se relaciona con el estrés postraumático y se da no solamente en trabajadores de prisiones, sino en otras profesiones de alto riesgo, como se describe en un artículo reciente (Andersen, L.P. et al. (2019). “Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: short and long-term symptoms” *Int Arch Occup Environ Health*, v.92, n.2, pp.195-208). Otro riesgo frecuente es el relacionado con el consumo de drogas, como describe este [estudio](#) de la Unión General de Trabajadores (UGT) publicado en 2012. Los principales riesgos en

seguridad están relacionados con incendios y el difícil diseño de determinadas prisiones para organizar ese tipo de prevención (Else, L.E. (1997). “Safety behind bars”, *Prof Safety*, v.42, n.6, pp.26-29).

Afortunadamente, los artículos más recientes se refieren a propuestas de intervenciones para mejorar el estado de salud de los funcionarios de prisiones e influir en su liderazgo, la distribución de las tareas en el tiempo, la resiliencia y las condiciones financieras (Dugan, A.G. et al (2016). “Process evaluation of two participatory approaches: implementing total worker health interventions in a correctional workforce” *Am J Ind Med*, v.59 n.10, pp.897-918), o también para cambiar su papel tradicional por el de psicólogos, orientadores y parte integral del proceso de rehabilitación (Berlioz, D. (2019). “We are more like social workers than guards” *Hesa Mag*, n.19, pp.23-26; Vereycken, Y., Ramioul, M. (2019). “Employment quality of prison staff in Europe: trapped in a vicious circle?” *Hesa Mag*, n.19, pp.12-15) e incluso para el cambio del concepto de prisiones (De Troyer, M. (2019). “Living and working under electronic Monitoring” *Hesa Mag*, 2019, n.19, pp.42-45).

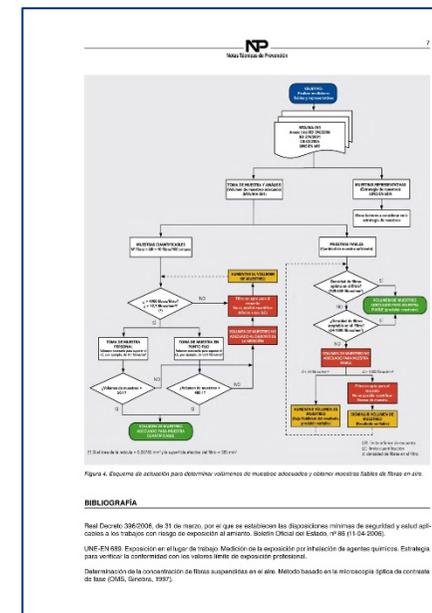
Nueva NTP sobre determinación de fibras de amianto en aire

El INSST ha editado la Nota Técnica de Prevención nº 1159, titulada **“Amianto: Determinación de fibras en aire. Volumen de muestreo”**.

Mediante esta NTP se pretende destacar la influencia del volumen de muestreo en las mediciones de fibras de amianto en aire, aclarar conceptos esenciales para la toma de muestra y análisis (recuento) de fibras, proporcionar ejemplos de aplicación que ayuden

a mejorar las estrategias de muestreo y, con todo ello, obtener mediciones fiables y representativas de la exposición.

Esta NPT está relacionada con el Método de Toma de Muestras MTA/MA-051/A04 **“Determinación de fibras de amianto y otras fibras en aire. Método del filtro de membrana / Microscopía óptica de contraste de fases. (Método multifibra)”** y con el Criterio CR-02/2005 **“Medida fiable de las concentraciones de fibras de amianto en aire. Aplicación del método de toma de muestras y análisis MTA/MA-051/A04 (Método multifibra)”**.



ERGONOMÍA

Volver...

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son uno de los problemas de salud relacionados con el trabajo más significativos en los países de la Unión Europea.

Por lo general, estos trastornos no tienen una sola causa y, a menudo, son el resultado de combinar varios factores de riesgo, como factores físicos, biomecánicos, organizativos, psicosociales e individuales.

La EU-OSHA aborda, en este [documento](#), cómo los trastornos musculoesqueléticos pueden ser causados o agravados por la existencia de factores de riesgo psicosocial, en el marco de una vuelta a la actividad profesional después de una baja laboral relacionada con TME.

Mismos riesgos en la era digital

La posible aparición de TME y la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral son uno de los principales desafíos que debe afrontar, en la actualidad, la gestión de la prevención de riesgos laborales en los países de la Unión Europea.

Los TME pueden originarse o verse agravados por la interacción de diversos factores: biomecánicos, organizativos, psicosociales, individuales o clínicos. Los factores de riesgo

psicosocial pueden influir en la aparición y/o persistencia de los TME, pero esta es una relación bidireccional ya que padecer TME también puede perjudicar nuestro bienestar emocional.

En esta [publicación](#), la EU-OSHA analiza, además de las interacciones de todos estos elementos, en el marco de la protección de la seguridad y la salud laborales, cómo la digitalización de la economía y las nuevas formas de organización del trabajo transforman el paradigma preventivo y pueden potenciar, todavía más, la adición de estos factores.

Una buena elección de exoesqueletos

El *Institut National de Recherche et de Sécurité* francés (INRS) presenta esta [guía](#) sobre la adecuada elección de exoesqueletos en el lugar de trabajo como complemento a otras de sus publicaciones en la materia. Los exoesqueletos pueden ser de gran ayuda en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, pero deben analizarse adecuadamente los beneficios que aporta su utilización y los posibles riesgos adicionales que puedan derivarse de la misma.

Cada vez existe mayor oferta de estos dispositivos en el mercado, por lo que es necesario evaluar minuciosamente todos los factores que puedan estar relacionados con su uso antes de adquirir un modelo concreto. Se debe definir correctamente la tarea en la que se va a utilizar, elegir el tipo de exoesqueleto adecuado para paliar la carga física concreta que supone esa tarea, evaluar los beneficios que puede proporcionar su utilización y evaluar, a su vez, otros efectos que puedan estar asociados con su uso.

Trabajo con pantallas: ratón y otros dispositivos de señalización

El trabajo con pantallas de visualización puede provocar la aparición de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. Para eliminar o minimizar los riesgos que puede provocar este tipo de actividad se debe garantizar un diseño ergonómico del puesto de trabajo. Todos los elementos que forman parte del sistema de trabajo (incluidos los equipos) deben ser adecuados y adaptarse a las características individuales de cada persona.

El INRS francés expone, en esta [guía](#), algunos de los diferentes dispositivos de señalización que pueden utilizarse, además del ratón, para el trabajo con pantallas. También ofrece una serie de recomendaciones para su correcta elección y utilización y algunos consejos prácticos sobre cómo actuar en caso de que estos dispositivos produzcan molestias a la persona que los está utilizando.

PSICOSOCIOLOGÍA

Regreso al trabajo después de una baja por enfermedad: trastornos musculoesqueléticos y factores de riesgo psicosocial

En el marco de la campaña europea 2020-2022 “Trabajos saludables: relajemos las cargas”, centrada en los trastornos musculoesqueléticos (TME), la EU-OSHA ha publicado este [documento](#) (*en inglés*) en el que se ponen en relación estos trastornos y los riesgos psicosociales. Concretamente, se aborda la influencia de los aspectos psicosociales en la reincorporación al trabajo tras una baja laboral por TME. A lo largo de sus 18 páginas, se presenta de forma resumida la evidencia que avala la relación entre ambos tipos de riesgos y ofrece recomendaciones preventivas para una gestión eficaz. Proporciona, además, ejemplos prácticos que ponen de manifiesto la importancia de los aspectos psicosociales en los procesos de retorno al trabajo.

Factores de género que inciden en las actitudes y comportamientos ante los riesgos laborales y en los daños derivados

En 2018, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN) desarrolló el “Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2018-2021”, que tiene como una de sus líneas fundamentales

incorporar la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales. Derivado de ello, OSALAN, junto con la consultora IKEI, ha elaborado un estudio con el objetivo de profundizar, desde una metodología cualitativa, en aquellos elementos de género que influyen en la seguridad y salud laborales. Como resultado del estudio, se ha publicado un libro en el que se recogen los elementos que configuran la seguridad y salud desde tres esferas: social, empresarial y personal, identificando los factores que contribuyen a la desigualdad desde cada una de ellas. El documento se encuentra disponible para su descarga en el siguiente [enlace](#).

Retos de género ante la nueva era del teletrabajo

En este estudio, elaborado por Lourdes Munduate, Directora del Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género (LAOGEN), creado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), en colaboración con Universidades andaluzas y un equipo de investigación de LAOGEN (Universidad de Sevilla), se aborda el diferente impacto personal, económico y laboral del precipitado paso al teletrabajo desde la perspectiva de género. Además, se presentan los principales retos de género ante esta nueva forma de trabajo en la era post-COVID y proporciona recomendaciones a tener en cuenta para desarrollar programas de buenas prácticas que promuevan una respuesta inclusiva. El documento puede descargarse en [este enlace](#) de la web del IAPRL.

Encuentro internacional: un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo

Ante el reto que supone para la sociedad, las empresas y las instituciones la gestión de los riesgos psicosociales, el Observatorio vasco sobre acoso y discriminación y el Observatorio-Laboratorio andaluz de Riesgos Psicosociales (adscrito al IAPRL), con la participación de OSALAN, han decidido dar un paso al frente. Para ello, impulsarán la creación de una Red para Europa y América Latina en Investigación, Desarrollo, Innovación y Empleo Competitivo de Calidad, con el fin de promover la creación de instrumentos al servicio de las organizaciones que garanticen la salud de las personas, permitiendo, además, mejoras productivas. En este marco, los días 23 y 24 de junio de 2021 se celebró un encuentro internacional en el que participaron representantes de más de 10 países y las instituciones más relevantes sobre esta materia en el ámbito internacional, comunitario, estatal y autonómico. El programa del encuentro y otros recursos relacionados está disponibles en el siguiente [enlace](#).

Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad

La transformación digital que está experimentando el mercado de trabajo da lugar a importantes cambios que requieren un proceso de adaptación por parte de las personas trabajadoras. En este contexto de nuevos retos y oportunidades, es necesario promover medidas que garanticen que las personas con discapacidad no se queden atrás. Con la publicación del documento [“Una economía](#)

digital inclusiva para las personas con discapacidad”, la Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT pretenden concienciar sobre el impacto que el mundo laboral digital tiene en las personas con discapacidad e identificar las acciones necesarias para alcanzar un futuro del trabajo más inclusivo.

Acoso sexual en la industria del entretenimiento

Esta nota informativa de la OIT proporciona una visión global de las tendencias y patrones en torno al acoso sexual en la industria del entretenimiento y de sus dimensiones de género. En el documento se presenta el contexto de las trabajadoras del sector y las percepciones de las organizaciones de trabajadores sobre dicho acoso en la industria del entretenimiento. Se hace también un análisis del marco jurídico de diferentes países y se presentan algunas iniciativas y programas que abordan la problemática. El documento finaliza con una serie de recomendaciones encaminadas a promover una cultura de prevención y un entorno de trabajo que aborde las causas profundas de la violencia y el acoso.

MEDICINA DEL TRABAJO

Un buen recurso *online* para los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención: Libro electrónico de toxicología

El Servicio Navarro de Salud, a través de su portal Salud Navarra, pone a disposición un recurso *online* de indudable interés en el ejercicio de la medicina o enfermería del trabajo: el Libro electrónico de toxicología, obra electrónica coordinada por el Dr. Miguel Ángel Pinillos, toxicólogo del Complejo Hospitalario de Navarra. Su calidad está acreditada por el equipo multidisciplinar que ha desarrollado sus contenidos: médicos urgenciólogos, intensivistas, toxicólogos clínicos, etc.

Su contenido aborda desde los fundamentos terapéuticos ante los casos de intoxicación hasta la actuación ante intoxicaciones por agentes específicos, muchos de ellos de interés especial en el ámbito de la salud laboral, como intoxicación por productos orgánicos, fitosanitarios, metales pesados, gases irritantes y asfixiantes etc., y en cada uno de ellos podemos encontrar la descripción clínica, las pruebas de diagnóstico y la intervención terapéutica.

Un recurso innovador en la formación continuada en Medicina y Enfermería del Trabajo

La Cátedra de Medicina del Trabajo Mutua MAZ-Universidad de Zaragoza (UNIZAR) es la primera cátedra universitaria de empresa en Medicina del Trabajo en España y tiene entre sus objetivos promover la investigación científica de calidad en Medicina del Trabajo, contribuir a la actualización de conocimientos y potenciar la formación en general y la formación continuada en Medicina del Trabajo en el ámbito sanitario, particularmente entre aquellos profesionales que habitualmente no poseen conocimientos específicos en esta materia como, por ejemplo, médicos de familia, oncólogos, dermatólogos, etc.

Desde su puesta en marcha se han desarrollado jornadas de actualización de conocimientos, conferencias y estudios científicos sobre cuestiones de gran actualidad e interés en Medicina del Trabajo y Salud Laboral. Además, ha otorgado ayudas de investigación y oferta periódicamente Premios “cátedra MAZ” de Medicina del Trabajo a la mejor Tesis doctoral, al mejor Trabajo de Fin de Master y a los mejores Trabajos de Fin de Grado en materia de Medicina del Trabajo.

Durante 2021 desde la Cátedra MAZ-UNIZAR se ofrecen, además, materiales docentes que se pretende que sean fácilmente accesibles y atractivos, de manera que los profesionales puedan llegar a ellos y utilizarlos de manera cómoda, flexible y autónoma, a través de plataformas *online* consolidadas y de uso ampliamente extendido, tales como *YouTube*, *Twitter*, *Instagram* y la propia web de la cátedra MAZ. Nuevas conferencias, entrevistas y materiales estarán pronto disponibles y otras a lo largo del año 2021 en las que

participan profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la Salud Laboral y la Medicina del Trabajo.

Más información, [aquí](#).

Guía de vigilancia médica de los trabajadores expuestos a berilio

La Administración de Seguridad y Salud Americana (OSHA, por sus siglas en inglés) ha editado una guía de vigilancia médica de los trabajadores expuestos a berilio ([“Guidance on Medical Surveillance for Beryllium Exposed Workers”](#)), clasificado por la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC, por sus siglas en inglés) como agente cancerígeno del grupo 1 con evidencia científica de asociación causal con el cáncer de pulmón.

Es una guía de interés para aquellos profesionales sanitarios con ejercicio en el sector aeronáutico, automovilístico, electrónico, de fabricación de sensores, de prótesis dentales, de equipos de electromedicina, etc.

La guía está orientada al manejo clínico-laboral de la enfermedad crónica por berilio en lo que se refiere a la regularidad de la vigilancia de la salud, exploración física y funcional, y pruebas analíticas como el test BeLPT. También recoge la información y documentación a trasladar al empresario y los aspectos éticos en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores.

Protocolo de vigilancia sanitaria específica: silicosis

OSALAN ha editado un [Protocolo de vigilancia sanitaria específica para silicosis](#).

Este Protocolo se realiza dando cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que dispone en su artículo 37.3.c que la vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Este documento es fruto de la colaboración y participación de OSALAN con el Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas en el marco de los trabajos de la Ponencia de Salud Laboral de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, de la que forma parte en representación de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Su elaboración ha sido coordinada por el Instituto Nacional de Silicosis y ha contado con la participación de OSALAN, con la sección de neumología ocupacional del Hospital Universitario Central de Asturias, con la Consejería de Sanidad del Principado de Asturias y con miembros de la Sociedad Vasca de Medicina del Trabajo.

El Protocolo incluye criterios de actuación para actividades no encuadradas en el ámbito de las industrias extractivas, en las que los efectos de la exposición a la sílice cristalina también se han hecho patentes.

ASPECTOS BIOLÓGICOS DE LAS EXPOSICIONES PELIGROSAS. TOXICOLOGÍA

La exposición profesional a diisocianatos y los indicadores biológicos utilizados para su control

El amplio grupo de los diisocianatos se utiliza de forma variada en el mundo laboral. Sus efectos incluyen sensibilización de la piel y del tracto respiratorio, resultando en dermatitis alérgica y asma. Para controlar el efecto de estas exposiciones y conocer su prevalencia en la industria, los estudios de control biológico, publicados a partir de 1990, han utilizado distintos tipos de indicadores biológicos en matrices tales como sangre y orina. Recientemente, un proyecto europeo HBM4EU (Bernice Scholten et al. (2020). *Annals of Work Exposures and Health*, vol.64, n.6, pp.569-585) ha evaluado las ventajas e inconvenientes de los biomarcadores y matrices utilizados para el control biológico de los diisocianatos, y los niveles de diisocianatos y sus metabolitos detectados actualmente en trabajadores; y han identificado posibles huecos en la base de datos. Para ello, se han revisado sistemáticamente 28 publicaciones entre 2000 y 2018 sobre tres de los diisocianatos más comercializados: HDI, TDI y MDI. La mayor parte de ellas recoge mediciones de las aminas correspondientes en orina o plasma, pero en algunos casos se midieron también aductos. Los estudios sobre HDI fueron

mayoritariamente en industrias de reparación de vehículos a motor y obtuvieron niveles entre 0,03 y 146,5 μmol de HDI/mol de creatinina. Para el TDI, se centraron en la fabricación de espumas, con niveles de TDI urinario entre 0,01 y 97 μmol de TDI/mol de creatinina, mientras que los resultados para MDI, procedentes de la industria del poliuretano, se encontraron en un rango de 0,01 a 32,7 μmol de MDI/mol creatinina. Se llegó a las siguientes conclusiones:

- El desarrollo de nuevos indicadores es prometedor, pero se requieren nuevos estudios sobre oligómeros de HDI para su uso rutinario.
- La armonización metodológica podría facilitar mucho el trabajo comparativo.
- Se debe estudiar mejor la posibilidad de absorción cutánea.

Existe una propuesta para restringir el uso de estos tres diisocianatos en Europa o para obligar a cumplir unas restricciones muy estrictas en cuanto a la formación y condiciones de trabajo de los trabajadores que las manipulen y su evaluación de riesgos. Los resultados de este proyecto han resaltado la necesidad de establecer unos valores de partida uniformes para que estas restricciones sean eficaces.

Este [artículo de revisión sistemática](#) contiene 57 referencias sobre los aspectos toxicológicos y de control biológico de los tres isocianatos principales.

Nuevos pasos mediante el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer: un continuo avance en la protección de la población trabajadora frente a exposiciones a sustancias cancerígenas o mutágenas

Globalmente, los conocimientos relacionados con el cáncer y las iniciativas para combatir la serie de patologías que lo componen han ido creciendo a un ritmo uniformemente acelerado en el último medio siglo. Partiendo de la creación de la [IARC](#) y de la *National Cancer Act*, aprobada en EE UU en 1971, se inició la “guerra contra el cáncer”. En 1980, la Comisión Europea presentó su programa “Europa contra el cáncer”, que culminó en numerosos proyectos de investigación y una Directiva específica en el ámbito laboral para proteger a los trabajadores frente a sustancias cancerígenas en 1990. Esta iniciativa legal, adaptada al nuevo marco legal en 2004 y actualmente en la revisión de su cuarta adaptación, no ha dejado de evolucionar y de incorporar, paralelamente, nuevas tecnologías y programas de investigación en la búsqueda de una eficacia preventiva, diagnóstica y curativa (ver este [enlace](#)).

Se estima que el cáncer es la principal causa de las muertes relacionadas con el trabajo en la UE y es bien conocida la importancia de las condiciones de trabajo como factor de riesgo decisivo en la prevalencia del cáncer en la UE y en el mundo. Resultan también conocidas las acciones comunes para reducir el número de casos de cáncer profesional.

Por todo ello, el 25 de mayo de 2016 seis organizaciones europeas firmaron en Ámsterdam un pacto por el que se

comprometían a aplicar un plan de acción para sensibilizar a la población general sobre los riesgos derivados de la exposición a carcinógenos en el lugar de trabajo y para el intercambio de buenas prácticas.

El pacto se renovó el 28 de noviembre de 2019 y fue suscrito por el [Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad de Finlandia](#) y el [Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania](#), que mostraron su agradecimiento a Austria y a los Países Bajos por su compromiso, además de los cuatro socios europeos (la Comisión Europea, la EU-OSHA, la CES y Business Europe).

Tal como informa en su [página web](#) la EU-OSHA, en la [Conferencia de la Presidencia alemana “STOP cancer in the workplace”](#), celebrada los días 9 y 10 de noviembre de 2020 y organizada por el Ministerio Federal alemán de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) y el [Instituto Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo de Alemania \(BAuA\)](#), los socios de la hoja de ruta presentaron una [nueva estrategia para el período 2020-2024](#).

Se trata de cuatro objetivos:

- Sensibilizar a las empresas y a las personas trabajadoras sobre los riesgos de exposición a sustancias cancerígenas y la necesidad de acciones preventivas en toda Europa.
- Proporcionar ayuda a las empresas y a las personas trabajadoras para prevenir la exposición a carcinógenos en el lugar de trabajo y minimizar sus efectos en la población activa.
- Movilizar a las partes interesadas y aumentar la participación de los agentes pertinentes para multiplicar los esfuerzos por toda Europa.

- Orientar la innovación para acortar la distancia entre los resultados de la investigación y las necesidades de las empresas.

Con actividades dirigidas a cumplir con estos cuatro objetivos, se pretende prevenir la exposición de la población trabajadora a los carcinógenos. Las actividades serán dirigidas y ejecutadas por pequeños equipos de los socios de la hoja de ruta. Con esta reproducción de la “hoja de ruta”, se invita a organizaciones de toda Europa a que se unan a uno o varios de estos desafíos y ayuden a llevarlos a cabo.

OSHWiki ofrece artículos relacionados sobre:

- [Las sustancias carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción.](#)
- [La carga de las enfermedades profesionales.](#)
- [Los valores límite de la exposición profesional.](#)
- [La encuesta de la EU-OSHA a los trabajadores sobre los factores de riesgo de contraer cáncer.](#)

Podemos considerar que el tratamiento preventivo de las exposiciones a sustancias cancerígenas ha superado varios puntos de inflexión y que experimenta una evolución progresivamente mejor informada, estructurada y coordinada.

Hipercortisolismo capilar y exposición a riesgos psicosociales

Se presenta una serie de artículos, publicados en los últimos años, relacionados con la propuesta de evaluación de la exposición a riesgos psicosociales mediante el análisis y la determinación cuantitativa de cortisol en cabello:

- Adam, E.K., Quinn, M.E., Tavernier, R., McQuillan, M.T., Dahlke, K.A. y Gilbert, K.E. (2017). [“Diurnal cortisol slopes and mental and physical health outcomes: a systematic review and meta-analysis”](#). *Psychoneuroendocrinology* 83:25–41.
- Herr, R.M., Almer, C., Loerbroks, A., Barrech, A., Elfantel, I., Siegrist, J., Gündel, H., Angerer, P., Li, J. (2018). [“Associations of work stress with hair cortisol concentrations—initial findings from a prospective study”](#). *Psychoneuroendocrinology* 89:134–137.
- McLennan, S.N., Ihle, A., Steudte-Schmiedgen, S., Kirschbaum, C., Kliegel, M. (2016). [“Hair cortisol and cognitive performance in working age adults”](#). *Psychoneuroendocrinology* 67:100–103.
- Penz, M., Stalder, T., Miller, R., Ludwig, V.M., Kanthak, M.K., Kirschbaum, C. (2018). [“Hair cortisol as a biological marker for burnout symptomatology”](#). *Psychoneuroendocrinology* 87:218–221.
- Qi, X., Ji, S., Zhang, J., Wanyong, L., Sluiter, J., Huihua, D. (2017). [“Correlation of emotional labor and cortisol](#)

[concentration in hair among female kindergarten teachers”](#). *Int Arch Occup Environ Health* 90:117–122.

- Stalder, T., Steudte-Schmiedgen, S., Alexander, N., Klucken, T., Vater, A., Wichmann, S., Miller, R. (2017). [“Stress-related and basic determinants of hair cortisol in humans: a meta-analysis”](#). *Psychoneuroendocrinology* 77:261–274.
- van der Meij, L., Gubbels, N., Schaveling, J., Almela, M., van Vugt, M. (2018). [“Hair cortisol and work stress: importance of workload and stress model \(JDCS or ERI\)”](#). *Psychoneuroendocrinology* 89:78–85.

Este nuevo indicador biológico de exposición a estrés, carga mental y otros factores de riesgo psicosocial, como el síndrome del trabajador quemado (Wendsche, J. et al. *“Prospective associations between burnout symptomatology and hair cortisol”*. *Int Arch Occup Environ Health*, 2020, v.93 n.6, pp.779-788), se presenta como un buen indicador “no subjetivo” de la exposición o la correlación con los factores emocionales y estresores derivados del trabajo. En algunas ocasiones, el cortisol en cabello presenta limitaciones como indicador de estrés laboral, requiriendo estudios más amplios para llegar a conclusiones al respecto y evaluar correctamente la exposición (Janssens, H. et al. *“Hair cortisol in relation to job stress and depressive symptoms”*. *Occup Med*, 2017, v.67 n.2, pp.114-120).

En la mayoría de estos estudios se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre algunos de los parámetros de conducta estudiados y el indicador biológico propuesto, pero esta relación, normalmente de tipo exponencial, debe ser corregida con parámetros de confusión o interferencias. Por

ello, se propone realizar el ajuste del análisis con datos o parámetros físicos y parámetros psicológicos.

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Las claves de un sistema de gestión

Los factores de éxito para un sistema de gestión eficaz están estructurados en siete áreas claves: contexto, liderazgo, planificación, soporte, operaciones, evaluación y mejora.

El enfoque sistémico hacia la gestión reconoce que existe una serie de elementos interrelacionados e interactivos o factores en una organización que deben estar implementados para asegurar el éxito de la gestión. La estructura de las normas cubre siete elementos claves, uno para cada uno de los títulos. Estos títulos son iguales para todas las normas de sistemas de gestión.

¿Cuáles son los elementos claves de un Sistema de Gestión Normalizado?

- Contexto: la organización debe tener registro de las tendencias externas y demás factores relevantes para la misma.
- Liderazgo: basándose en el entendimiento del contexto de la organización, la dirección debe mostrar liderazgo y compromiso estableciendo una visión general respecto de la innovación, incluyendo los recursos necesarios, las estructuras y las responsabilidades, y desarrollando una cultura que apoye las actividades de la organización.

- Planificación: se deben desarrollar los objetivos y estrategias de innovación para las partes de la organización que sean relevantes, basándose en la visión definida por la dirección y la oportunidad y riesgos que se hayan identificado.
- Soporte: se debe implementar el soporte/apoyo necesario para la ejecución de las estrategias de la organización.
- Operaciones: las actividades de gestión se inician alineadas a la estrategia utilizando el soporte/apoyo establecido y los procesos apropiados dependiendo del tipo de resultados que se busca lograr.
- Evaluación: el desempeño del Sistema de Gestión como un todo debe ser evaluado regularmente, para identificar sus fortalezas y debilidades.
- Mejora: basándose en la evaluación como “input”, el sistema debe mejorarse tomando acción sobre las brechas más críticas en relación con el contexto, liderazgo, planificación, soporte y operaciones.

El marco de trabajo orientativo aplica para todo tipo de organizaciones, indistintamente de su sector, tamaño o especialidad. Una organización puede seleccionar implementar las partes más relevantes del sistema, dependiendo de su situación específica.

Para más información, consulta este [vídeo](#).

Gestión de la PRL durante el teletrabajo

El teletrabajo, como una forma de trabajo a distancia, se ha constituido como un modelo de organización en las empresas como alternativa a la organización tradicional.

Al igual que en la modalidad de trabajo presencial, las empresas tienen la obligación de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras por lo que su Plan de Prevención debe tener en cuenta esta modalidad y adaptarse a la misma.

Para facilitar esta labor, Umivale ha preparado una [Guía](#) de buenas prácticas que recoge los principales factores de riesgo derivados del teletrabajo y detalla una serie de recomendaciones preventivas frente a los mismos.

No olvidemos que la evaluación de riesgos debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, que son: los generales del espacio de trabajo, los riesgos ergonómicos, los derivados de agentes físicos como la iluminación o la temperatura, así como los riesgos organizativos y psicosociales que pueden derivar del aislamiento, del tecnoestrés o de la no delimitación del tiempo de descanso.

FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

“Muchas vidas... a tu lado”: la revista del INSST se suma al cincuentenario

Con ocasión de los primeros cincuenta años que el INSST acaba de cumplir, la redacción de la revista “Seguridad y Salud en el Trabajo”, que edita el INSST con periodicidad trimestral, ha querido sumarse a este acontecimiento en su [número 107](#), correspondiente a junio de 2021, con contenidos especiales: entre otros, un diseño diferente para la portada, entrevistas al Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, al Director del INSST y a algunos de los compañeros que han contribuido a forjar, desde su trabajo diario, lo que hoy es y representa el INSST.



Claves para una información y formación eficaz en PRL

La información, la formación y la participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales constituyen tres derechos fundamentales de los trabajadores.

Los trabajadores deben ser informados directamente o través de sus representantes sobre los riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección (por ejemplo, las normas generales de seguridad del centro de trabajo). La información debe ser bidireccional: los trabajadores/as también tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores/as designados/as para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud.

Por otra parte, se debe garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, esto independientemente de la modalidad o duración de su contrato. Con la formación se pretenden desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores/as para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas.

La información y formación adecuadas harán que el trabajador/a sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.

Las instrucciones de trabajo escritas en la utilización de equipos o en la realización de tareas críticas serán una buena herramienta para facilitar la formación de los trabajadores por parte de sus mandos directos, los cuales deben estar implicados en el

proceso formativo en prevención para que esta se integre debidamente en sus funciones y cometidos.

Más información, [aquí](#).

Hipervínculos:

El INSST 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 INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones/>



NOTAS

- Agradeceremos cualquier sugerencia relacionada con este boletín, que puede remitirse a: ergaonli@insst.mites.gob.es
- Asimismo, si desea recibir ERG@online por correo electrónico, envíe un mensaje a la misma dirección indicando **suscripción*** en el apartado Asunto.
- Si, por el contrario, desea que le demos de baja de nuestra lista de suscriptores, envíe un mensaje con la indicación **baja** en dicho apartado.
- Todos los enlaces indicados han sido verificados en fecha 30 de septiembre de 2021.
- ERG@online está también disponible en la [página web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \(INSST\), O.A., M.P.](#)

** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se le informa que los datos personales facilitados por usted tienen la finalidad de gestionar su suscripción a la presente publicación. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para la correcta gestión y prestación del servicio solicitado. Los datos no se facilitarán a terceros, salvo que exista obligación legal que nos lo imponga. Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si en el INSST se tratan datos personales que les conciernan, o no. En concreto, tendrá derecho de información, acceso, rectificación, cancelación o supresión, portabilidad y oposición. Para más información sobre cada uno de ellos así como del modo de ejercicio de los mismos, contacte con secretariageneral@insst.mites.gob.es. Igualmente, se le informa que puede solicitar asistencia del Delegado de Protección de Datos a través del correo electrónico dpd@mites.gob.es. La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) es la autoridad pública independiente encargada de velar por la privacidad y la protección de datos de los ciudadanos. Si usted considera que alguno de sus derechos ha sido vulnerado puede interponer denuncia ante este Organismo, podrá hacerlo accediendo al enlace www.aepd.es.*