

---

# NOTICIAS DESDE LA GENERALITAT DE CATALUÑA

---

## UNA VISIÓN COMPARTIDA DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El pasado mes de septiembre la Comisión de Seguridad y Salud Laboral del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) de Catalunya, órgano consultivo que integra tanto a la administración de la Generalitat como a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Catalunya, publicó un documento de consenso sobre la vigilancia de la salud, que pretende servir de guía a todos los agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales para entender y abordar adecuadamente esta vertiente de su actividad.

### La situación de partida: un mal enfoque

El CRL ha considerado necesario elaborar este documento porque durante muchos años, y todavía actualmente, se está reduciendo la vigilancia de la salud de los trabajadores a reconocimientos médicos.

“En muchas ocasiones se están llevando a cabo reconocimientos médicos en las empresas que no están relacionados con las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, que son totalmente inespecíficos y hasta podríamos decir que son innecesarios para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores”, indica el documento. Estos reconocimientos médicos “conllevan un gasto innecesario para las empresas” según el Consejo de Relaciones Laborales.

El documento de consenso conceptualiza la medicina del trabajo y de vigilancia de la salud. Define la vigilancia de la salud como “el conjunto de actividades que incluye la recogida, el análisis y la interpretación de datos de salud de los trabajadores con el fin de proteger la salud y prevenir las enfermedades derivadas del trabajo para influir y orientar la acción preventiva de la empresa”.

La vigilancia de la salud tiene como principales objetivos hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, permitir la detección precoz de las enfermedades laborales (es decir, de los daños y lesiones derivadas del trabajo) y, como consecuencia de lo anterior, permitir evaluar el sistema de prevención y determinar su efectividad.

### Características y requisitos de la vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud debe estar garantizada por el empresario y no debe suponer ningún coste (ni económico ni en tiempo) para el trabajador. Además, la vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores, salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de no-

viembre, de prevención de riesgos laborales, que requieren en todo caso informe previo de los representantes de los trabajadores. Por último, la vigilancia de la salud debe ser confidencial y en ningún caso se puede utilizar con fines discriminatorios, en perjuicio de los trabajadores o como herramienta para controlar el absentismo.

El personal sanitario de los servicios de prevención, que debe tener la especialidad en medicina o enfermería del trabajo o de empresa, es quien debe llevar a cabo la vigilancia de la salud, con plena garantía de independencia, imparcialidad y confidencialidad (sobre todo en cuanto a la reserva y custodia de la información). Debe enfocarse a la protección general de los trabajadores, pero debe tener particularmente en cuenta a los menores, las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, así como a aquellas personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

En cuanto a su realización, la vigilancia no puede ser genérica sino que debe ser específica, es decir, diseñada y realizada en función de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos. Esto hace necesario que se planifique y coordine en estrecha colaboración con el resto de disciplinas preventivas y con la participación y consulta a los representantes de los trabajadores. Hay que documentar tanto las pruebas o actividades realizadas como su justificación y los resultados obtenidos, que deben analizarse con criterios epidemiológicos y poniéndolos en relación con la evaluación de riesgos.

### Vigilancia individual y colectiva de la salud

La vigilancia de la salud tiene una vertiente individual y otra colectiva. Tal como establece la Ley de prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud individual debe hacerse al inicio de la incorporación al trabajo, periódicamente, así como cuando haya un cambio en las condiciones de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud o por otras razones. Cuando sea necesario, se comunicará al sistema público de salud a qué trabajadores hay que garantizarles la vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.

En cuanto a la vigilancia colectiva, el análisis de los resultados de la vigilancia de la salud debe hacerse con criterios epidemiológicos y en colaboración con el resto de disciplinas preventivas, para investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud detectados. Esto debe permitir proponer medidas adecuadas para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

### Aspectos relacionados

Por otra parte, y en estrecha vinculación con las actividades de vigilancia de la salud, los responsables de la medicina del trabajo en el seno de la empresa deben considerar la información disponible sobre aquellas patologías o características biológicas que puedan generar una especial sensibilidad a los riesgos evaluados, o bien sobre los riesgos que afectan de manera especial a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, menores, trabajadores temporales o contratados a través de ETT. A modo de ejemplo, se recomienda que las evaluaciones de riesgos se lleven a cabo en relación con el embarazo y los períodos de lactancia, elaborando también un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para cuando alguna trabajadora se encuentre en estas situaciones.

Los profesionales de la medicina del trabajo deben conocer las enfermedades sufridas por los trabajadores a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de la enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en el lugar de trabajo, lo que permite identificar enfermedades laborales, tanto si son las relacionadas con el trabajo como si son profesionales. Esto es importante tanto a efectos de determinar si se trata de una contingencia común o profesional, como para cumplir con la obligación de comunicar a la Seguridad Social aquellas enfermedades que puedan ser calificadas como profesionales según la normativa vigente. Además, es muy importante tenerlo en cuenta de cara a la prevención.

### Aspectos a tener en cuenta por los empresarios

El documento de consenso recuerda a los empresarios cuáles son sus obligaciones en materia de vigilancia de la salud y establece algunas recomendaciones. Dado que se trata de una actividad médico-sanitaria, la mayor parte de empresas la conciertan con una entidad preventiva ajena, pero eso no significa que las empresas no deban asegurarse de que ésta se desarrolla con la estructura y los medios adecuados, garantizando siempre la confidencialidad de los datos médicos personales de los trabajadores.

En materia de vigilancia de la salud la empresa ha de basar sus decisiones en un asesoramiento técnico y profesional competente, y con la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes. La empresa debe contar con un documento donde figure una relación clara y concisa de las actividades sanitarias que pretende desarrollar, que en caso de que se lleve a cabo con un servicio de prevención ajeno será el propio concierto.

El plan de prevención de la empresa debe incluir la vigilancia de la salud, que debe estar correctamente planificada y definida de forma periódica. La valoración de la periodicidad se debe hacer por los profesionales sanitarios responsables de esta actividad, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Cabe recordar que el empresario está obligado a ofrecer a los trabajadores la vigilancia de la salud, que esta es vo-

luntaria para los trabajadores y que estos deben estar informados de las actividades que incluirá. Sólo será obligatoria la vigilancia de la salud en los supuestos previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales, con informe previo de los representantes de los trabajadores y siempre que, con el asesoramiento de los profesionales sanitarios, se garantice la objetividad, indispensabilidad y proporcionalidad de la prueba.

### El caso de los autónomos y de la coordinación de actividades preventivas

En atención a la confusión que las obligaciones en materia de vigilancia de la salud generan en el caso de los autónomos y en los supuestos de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, el documento de consenso del Consejo de Relaciones Laborales aborda estas cuestiones. Así, recuerda que a los autónomos que no tienen trabajadores a su servicio no se les aplica la Ley de prevención de riesgos laborales y por tanto no existe la previsión normativa de que desarrollen la actividad preventiva de la vigilancia de la salud.

Por otra parte, en los casos de concurrencia empresarial, dado que la vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores –y a diferencia de lo que es práctica habitual– no se puede plantear como una exigencia sistemática por parte de la empresa principal o contratista la acreditación de que los trabajadores de las empresas que contrata se han sometido a un reconocimiento médico –salvo que se trate de alguno de los supuestos en que los reconocimientos médicos son obligatorios, evidentemente–.

### Aspectos a tener en cuenta por delegados de prevención y trabajadores

En relación con las funciones de los delegados de prevención en materia de vigilancia de la salud, el documento de consenso subraya tres funciones básicas: realizar el seguimiento y control del cumplimiento de la normativa, recibir y analizar la información necesaria (también con garantía de la confidencialidad para los trabajadores) y hacer propuestas para mejorar la actividad de vigilancia de la salud y los mecanismos con los que se realiza para que sea útil a la prevención dentro de la empresa.

Por su parte, los trabajadores deben recibir información previa y sistemática sobre su derecho a la vigilancia de la salud, sobre los objetivos y las propuestas de las actividades que se harán y los términos conforme a los cuales se comunicarán los resultados tanto a ellos mismos como a la empresa o a los órganos responsables de la prevención. Los trabajadores, además, deben recibir por escrito la información para dar el consentimiento informado para llevarla a cabo. De hecho el texto del Consejo de Relaciones Laborales relaciona en su anexo 1 el contenido mínimo que debe tener este documento de consentimiento.

### **Criterios a seguir en la comunicación de los resultados**

El documento se cierra con unas consideraciones sobre la comunicación de los resultados, recordando que el empresario o los órganos con responsabilidad en materia de prevención de la empresa sólo deben ser informados de las conclusiones que se deriven a efectos de mejorar la actividad preventiva.

Única y exclusivamente cuando así se haya determinado y planificado con antelación habrá que determinar la aptitud del trabajador en relación con las funciones esenciales del puesto de trabajo, proponiendo en este caso, si es necesario, las adaptaciones razonables.

El documento, que está disponible en la web del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (<http://bit.ly/qY6fOi>) incorpora un anexo con una batería de preguntas que deben ayudar a los agentes implicados en la prevención en la empresa a determinar si sus actividades de vigilancia de la salud son útiles y están bien planteadas a la luz de los criterios que incorpora el documento de consenso.

### **UNA PREGUNTA FRECUENTE**

#### **¿Qué formación deben tener los delegados de prevención?**

El empresario debe proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con el artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

El contenido específico de esta formación no está establecido en la normativa, pero en todo caso la formación debe ser suficiente y adecuada para que los delegados de prevención dispongan de los conocimientos técnicos, la competencia y las habilidades necesarias que les permitan desarrollar sus funciones de vigilancia y control, así como el resto de funciones que tienen asignadas.

Se entiende que esta formación no se corresponde miméticamente con la establecida en los apartados A y B del anexo IV del Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, que corresponden a la formación necesaria para desarrollar funciones técnicas de nivel básico.

Entre las materias que es conveniente incluir en la formación de los delegados de prevención hay aspectos relacionados con los fundamentos de la acción preventiva, la organización y gestión de la prevención en la empresa, aspectos específicos en relación con los riesgos existentes en la empresa o sector de actividad, así como técnicas de negociación, entre otros.

En cuanto a la periodicidad que debe tener esta formación, la normativa establece que se debe repetir cuando se considere necesario en función de la aparición de nuevos riesgos asociados a la actividad de la empresa.

Finalmente, se deben tener en cuenta las posibles previsiones al respecto que se puedan hacer en los convenios que sean de aplicación en cada empresa. Por ejemplo, el V Convenio General del Sector de la Construcción establece para los delegados de prevención una formación de una duración mínima de 70 horas y concreta sus contenidos.

# NOTÍCIES DES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

## UNA VISIÓ COMPARTIDA DE LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT

El passat mes de setembre la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals (CRL) de Catalunya, òrgan consultiu que integra tant l'administració de la Generalitat com les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de Catalunya, va publicar un document de consens sobre la vigilància de la salut, que pretén servir de guia a tots els agents que intervenen en la prevenció de riscos laborals per entendre i abordar adequadament aquesta vessant de la seva activitat.

### La situació de partida: un mal enfocament

El CRL ha considerat necessari elaborar aquest document perquè durant molts anys, i encara actualment, s'està reduint la vigilància de la salut dels treballadors a reconeixements mèdics.

“En moltes ocasions s'estan duent a terme reconeixements mèdics a les empreses que no estan relacionats amb les avaluacions de riscos dels llocs de treball, que són totalment inespecífics i, fins i tot podríem dir innecessaris per avaluar l'efecte de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors”, indica el document. Aquests reconeixements mèdics “comporten una despesa innecessària per a les empreses” segons el Consell de Relacions Laborals.

El document de consens conceptualitza la medicina del treball i de vigilància de la salut. Defineix la vigilància de la salut com “el conjunt d'activitats que inclou la recollida, l'anàlisi i la interpretació de dades de salut dels treballadors amb la finalitat de protegir la salut i prevenir les malalties derivades del treball per influir i orientar l'acció preventiva de l'empresa”.

La vigilància de la salut té com a principals objectius fer el seguiment de la repercussió de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, permetre la detecció precoç de les malalties laborals (és a dir, dels danys i lesions derivades del treball) i, com a conseqüència de l'anterior, permetre avaluar el sistema de prevenció i determinar la seva efectivitat.

### Característiques i requisits de la vigilància de la salut

La vigilància de la salut ha d'estar garantida per l'empresari i no ha de suposar cap cost (ni econòmic ni en temps) per al treballador. A més, la vigilància de la salut és voluntària per als treballadors, tret de les excepcions previstes a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que requereixen en tot cas un in-

forme previ dels representants dels treballadors. Per últim, la vigilància de la salut ha de ser confidencial i en cap cas es pot utilitzar amb fins discriminatoris, en perjudici dels treballadors o com a eina per controlar l'absentisme.

El personal sanitari dels serveis de prevenció, que ha de tenir l'especialitat en medicina o infermeria del treball o d'empresa, és qui ha de dur a terme la vigilància de la salut, amb plena garantia d'independència, imparcialitat i confidencialitat (sobretot pel que fa a la reserva i custòdia de la informació). S'ha d'enfocar a la protecció general dels treballadors, però ha de tenir particularment en compte als menors, les treballadores embarassades i en període de lactància, així com a aquelles persones especialment sensibles a determinats riscos.

Quant a la seva realització, la vigilància no pot ser genèrica sinó que ha de ser específica, és a dir, dissenyada i realitzada en funció dels riscos identificats en l'avaluació de riscos. Això fa necessari que es planifiqui i coordini en estreta col·laboració amb la resta de disciplines preventives i amb la participació i consulta als representants dels treballadors. Cal documentar tant les proves o activitats realitzades com la seva justificació i els resultats obtinguts, que s'han d'analitzar amb criteris epidemiològics i posant-los en relació amb l'avaluació de riscos.

### Vigilància individual i col·lectiva de la salut

La vigilància de la salut té una vessant individual i una altra de col·lectiva. Tal com estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, la vigilància de la salut individual s'ha de fer a l'inici de la incorporació al treball, periòdicament, així com quan hi hagi un canvi en les condicions de treball, i després d'una absència perllongada per motius de salut o per altres motius. Quan calgui, s'ha de comunicar al sistema públic de salut a quins treballadors cal garantir la vigilància de la salut més enllà de la finalització de la relació laboral.

Pel que fa a la vigilància col·lectiva, l'anàlisi dels resultats de la vigilància de la salut s'ha de fer amb criteris epidemiològics i en col·laboració amb la resta de disciplines preventives, per investigar i analitzar les possibles relacions entre l'exposició als riscos professionals i els perjudicis per a la salut detectats. Això ha de permetre proposar mesures adients per millorar les condicions i el medi ambient de treball.

### Aspectes relacionats

D'altra banda, i en estreta vinculació amb les activitats de vigilància de la salut, els responsables de la medicina del treball al sí de l'empresa han de considerar la informació dis-

ponible sobre aquelles patologies o característiques biològiques que puguin generar una especial sensibilitat als riscos avaluats, o bé sobre els riscos que afecten de manera especial a treballadores embarassades o en període de lactància, menors, treballadors temporals o contractats a través d'ETT. A tall d'exemple, es recomana que les avaluacions de riscos es duguin a terme en relació amb l'embaràs i als períodes de lactància, elaborant també un llistat de llocs de treball exempts de risc per quan alguna treballadora es trobi en aquestes situacions.

Els professionals de la medicina del treball han de conèixer les malalties patides pels treballadors als sols efectes de poder identificar qualsevol relació entre les causes de malaltia i els riscos per a la salut que puguin presentar-se en el lloc de treball, el que permet identificar aquelles malalties laborals, tant si són les relacionades amb el treball com si són professionals. Això és important tant a efectes de determinar si es tracta d'una contingència comuna o professional, com per complir amb l'obligació de comunicar a la Seguretat Social aquelles malalties que puguin ser qualificades com a professionals segons la normativa vigent. A més, és important tenir-ho en compte de cara a la prevenció.

#### Aspectes a tenir en compte pels empresaris

El document de consens recorda als empresaris quines són les seves obligacions en matèria de vigilància de la salut i estableix algunes recomanacions. Atès que es tracta d'una activitat mèdico-sanitària, la major part d'empreses la concerten amb una entitat preventiva aliena, però això no treu que les empreses s'han d'assegurar que aquesta es desenvolupa amb l'estructura i els mitjans adequats, tot garantint sempre la confidencialitat de les dades mèdiques personals dels treballadors.

En matèria de vigilància de la salut l'empresa ha de basar les seves decisions en un assessorament tècnic i professional competent, i amb la consulta i participació dels treballadors i els seus representants. L'empresa ha de comptar amb un document on figuri una relació clara i concisa de les activitats sanitàries que pretén desenvolupar, que en cas que dugui a terme amb un servei de prevenció aliè serà el mateix concert.

El pla de prevenció de l'empresa ha d'incloure la vigilància de la salut, que ha d'estar correctament planificada i definida de forma periòdica. La valoració de la periodicitat s'ha de fer pels professionals sanitaris responsables d'aquesta activitat, en funció dels riscos inherents al lloc de treball.

Cal recordar que l'empresari està obligat a oferir als treballadors la vigilància de la salut, que aquesta és voluntària per als treballadors i que aquests han d'estar informats de les activitats que inclourà. Només serà obligatòria la vigilància de la salut en els supòsits previstos a la Llei de prevenció de riscos laborals, amb informe previ dels representants dels treballadors i sempre que, amb l'assessorament dels professionals sanitaris, es garanteixi l'objectivitat, indispensabilitat i proporcionalitat de la prova.

#### El cas dels autònoms i de la coordinació d'activitats preventives

En atenció a la confusió que les obligacions en matèria de vigilància de la salut generen en el cas dels autònoms i en els supòsits de concurrència de treballadors de diverses empreses en un mateix centre de treball, el document de consens del Consell de Relacions Laborals aborda aquestes qüestions. Així, recorda que als autònoms que no tenen treballadors al seu servei no se'ls aplica la Llei de prevenció de riscos laborals i per tant no hi ha la previsió normativa de que desenvolupin l'activitat preventiva de la vigilància de la salut.

D'altra banda, en els casos de concurrència empresarial, atès que la vigilància de la salut és voluntària per als treballadors –i a diferència del que és pràctica habitual– no es pot plantejar com una exigència sistemàtica per part de l'empresa principal o contractista l'acreditació que els treballadors de les empreses que contracta s'han sotmès a un reconeixement mèdic –tret que es tracti d'algun dels supòsits en que els reconeixements mèdics són obligatoris, evidentment–.

#### Aspectes a tenir en compte per delegats de prevenció i treballadors

En relació amb les funcions dels delegats de prevenció en matèria de vigilància de la salut, el document de consens subratlla tres funcions bàsiques: fer el seguiment i control del compliment de la normativa, rebre i analitzar la informació necessària (també amb garantia de la confidencialitat per als treballadors) i fer propostes per millorar l'activitat de vigilància de la salut i els mecanismes amb els quals es realitza per tal que sigui útil a la prevenció dins l'empresa.

Per la seva banda, els treballadors han de rebre informació prèvia i sistemàtica sobre el seu dret a la vigilància de la salut, sobre els objectius i les propostes de les activitats que es faran i dels termes conforme als quals es comunicaran els resultats tant a ells mateixos com a l'empresa o als òrgans responsables de la prevenció. Els treballadors, a més, han de rebre per escrit la informació per donar el consentiment informat per dur-la a terme. De fet el text del Consell de Relacions Laborals relaciona al seu annex 1 el contingut mínim que ha de tenir aquest document de consentiment.

#### Críteris a seguir en la comunicació dels resultats

El document es tanca amb unes consideracions sobre la comunicació dels resultats, recordant que l'empresari o els òrgans amb responsabilitat en matèria de prevenció de l'empresa només han de ser informats de les conclusions que se'n deriven a efectes de millorar l'activitat preventiva.

Només i exclusivament quan així s'hagi determinat i planificat amb antelació caldrà determinar l'aptitud del treballador en relació a les funcions essencials del lloc de treball, tot proposant en aquest cas, si cal, les adaptacions raonables.

El document, que està disponible al web del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (<http://bit.ly/17D8qTO>) incorpora un annex amb una bateria de preguntes que han d'ajudar als agents implicats en la prevenció a l'empresa a determinar si les seves activitats de vigilància de la salut són útils i estan ben plantejades a la llum dels criteris que incorpora el document de consens.

## UNA PREGUNTA FREQUENT

### Quina formació han de tenir els delegats de prevenció?

L'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions, d'acord amb l'article 37.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

El contingut específic d'aquesta formació no està establert a la normativa, però en tot cas la formació ha de ser suficient i adequada per a que els delegats de prevenció disposin dels coneixements tècnics, la competència i les habilitats necessàries que els permetin desenvolupar les seves funcions de vigilància i control, així com la resta de funcions que tenen assignades.

S'entén que aquesta formació no es correspon mimèticament amb l'establerta en els apartats A i B de l'annex IV del Reial decret 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, que corresponen a la formació necessària per desenvolupar funcions tècniques de nivell bàsic.

Entre les matèries que és convenient incloure en la formació dels delegats de prevenció hi ha aspectes relacionats amb els fonaments de l'acció preventiva, l'organització i gestió de la prevenció a l'empresa, aspectes específics en relació amb els riscos existents a l'empresa o sector d'activitat, així com tècniques de negociació, entre d'altres.

Quant a la periodicitat que ha de tenir aquesta formació, la normativa estableix que s'ha de repetir quan es consideri necessari en funció de l'aparició de nous riscos associats a l'activitat de l'empresa.

Finalment, s'han de tenir en compte les possibles previsions al respecte que es puguin fer en els convenis que siguin d'aplicació a cada empresa. Per exemple, el V Conveni General del Sector de la Construcció estableix pels delegats de prevenció una formació d'una durada mínima de 70 hores i en concreta els seus continguts.

## Guía técnica del ISSGA de protección contra explosiones. Ejemplos prácticos

24 de octubre de 2013, Lugo

*Información:*

Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral, Ronda de Fingoi, 170, 27071 Lugo, España.

Tel.: 982 294 300. Fax: 982 294 336

E-mail: [issga.formacion@xunta.es](mailto:issga.formacion@xunta.es)

Web: [www.issga.es](http://www.issga.es)

## Psicosociología y ergonomía en tiempos de crisis

25 de octubre de 2013, Ourense

*Información:*

Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral, Calle de Villaamil e Castro, s/n, 32872 Ourense, España.

Tel.: 988 386 395. Fax: 988 386 222

E-mail: [issga.formacion@xunta.es](mailto:issga.formacion@xunta.es)

Web: [www.issga.es](http://www.issga.es)