

REGLAMENTACION Y NORMALIZACION EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN PUESTOS DE TRABAJO CON P.V.D.

Manuel Gómez-Cano Hernández
Centro Nacional de Nuevas Tecnologías - Madrid - I.N.H.S.T.

1. INTRODUCCION

Desde hace aproximadamente dos décadas, se ha producido en todos los sectores de actividad, incluyendo el sector terciario, una rápida y amplia implantación más o menos justificada de Pantallas de Visualización de Datos (P.V.D.), cuyo crecimiento en los próximos años se prevé que aumente aún más espectacularmente, como lo demuestra el hecho del gran número de ordenadores de todo tipo, que algunos fabricantes han vendido en nuestro país en el último año.

La rápida y desmesurada implantación de este tipo de tecnología microelectrónica supuso que, en sus principios, se instalaran sin que se tuvieran en cuenta las consecuencias que iba a suponer sobre las Condiciones de Trabajo de los usuarios. Por estos motivos los propios operarios comenzaron a apuntar la presencia de ciertos riesgos que comportaban estas nuevas situaciones de trabajo.

Todas estas manifestaciones llevaron a numerosos investigadores a realizar diferentes estudios e investigaciones, sobre la posible presencia de estos riesgos, así como otros de otro tipo, llegándose, en la mayoría de ellos, a la conclusión de que, aunque estos tipos de trabajo no presentaban grandes riesgos para la salud, sí presentaban una serie de problemas, generalmente reversibles, que merecía la pena evaluar y minimizar en la medida de lo posible.

Ahora bien, las particulares circunstancias que concurren en estos puestos de trabajo, de todos harto conocidas, y que no son objeto de esta publicación, hace que las diferentes reglamentaciones, leyes, normativas, etc..., referentes a Seguridad y Salud, que hasta hace poco tiempo existían, no cubran todos

los aspectos relacionados con los problemas planteados, principalmente debido a su carácter multidisciplinar, por lo que podríamos decir que se ha producido un vacío legal-preventivo.

En España en particular, y en parte buscando la propia seguridad en la utilización de equipos, se han aprobado dos Reales Decretos sobre las sujeciones a especificaciones técnicas que deben cumplir los terminales de pantalla y las impresoras matriciales.

Asimismo todas las inquietudes manifestadas por los distintos países de la Comunidad Europea (incluida España lógicamente), han desembocado en la aprobación y publicación, por parte del Consejo, de una Directiva Comunitaria, sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen P.V.D., lo cual a su vez ha llevado al Comité Europeo de Normalización (C.E.N.) a iniciar el desarrollo de Normas Técnicas en este sentido.

La ampliación de los contenidos de estas reglamentaciones y normativas van a ser el objetivo principal de este trabajo que va a ser desarrollado en los puntos siguientes.



2. LEGISLACION ESPAÑOLA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EQUIPOS QUE INCLUYEN P.V.D.

Aunque en España existen numerosas disposiciones legales sobre seguridad y salud de carácter muy general, como son entre otras, la propia Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Ley de la Seguridad Social, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc..., y particulares sobre temas específicos como son plomo, cloruro de vinilo, amianto, ruido, etc... no existe, sin embargo, prácticamente ninguna legislación específica sobre P.V.D.

Una revisión más profunda de la legislación sobre Seguridad y Salud existente específicamente sobre P.V.D. nos conduce básicamente a las siguientes disposiciones legales:

- R.D. 1250/1985 de 19 de junio por el que «se establece la sujeción a especificaciones técnicas de los terminales de pantallas con teclado, periféricos para entrada y representación de información de equipos de proceso de datos».
- R.D. 1251/1985 de 19 de junio por el que «se establece la sujeción a especificaciones técnicas de las impresoras seriales de matriz de puntos, usadas como periféricos de ordenadores».

Estas disposiciones, aunque tienen un objetivo principal, el de Normalización y Homologación de equipos que cumplan unas características mínimas de funcionamiento, presentan aspectos más amplios, como son los de presentar una seguridad adecuada para los usuarios y consumidores, tal y como expresamente queda recogido en sus propios desarrollos.

Desde ese punto de vista de seguridad, el R.D. 1250/85 basa sus requisitos mínimos en las características que deben tener estos equipos a fin de evitar contactos eléctricos directos o indirectos, así como la posibilidad de una regulación de la luminosidad que permita reducir el nivel luminoso producido, con el fin de proporcionar al usuario una comodidad y una agudeza visual adecuada.

Este mismo Decreto, en el artículo 3.3 de su Anexo, también establece que «el terminal debe estar constituido de forma que las personas que operen con él, no reciban radiaciones ionizantes superiores a la máxima dosis permitida que se indica. El control se realizará midiendo la cantidad de radiación, de forma que la máxima dosis en cualquier punto fácilmente accesible a 5 cm. de la superficie externa no debe exceder de 0,5 mR/h en condiciones normales de funcionamiento».

Por otra parte el R.D. 1250/85 establece una serie de requisitos dirigidos a la seguridad para riesgos de tipo eléctrico fundamentalmente, así como algunas características a cumplir por las impresoras que pudieran entrar dentro del campo de la Ergonomía, como es la normalización de la presentación de la información de los textos, así como los caracteres que debe incluir el teclado, de acuerdo con Normas UNE, resaltando la inclusión de la letra «Ñ» (tanto en los caracteres mayúscula como en minúscula, si es que hubiera juego de minúsculas).

Un simple análisis de estas disposiciones, nos conducen a una primera conclusión de que son totalmente insuficientes para abarcar los mínimos requisitos que se deberían legislar a fin de evitar los problemas que se presentan en este tipo de puestos de trabajo, así como que su objetivo primordial no es el tema de la Seguridad y Salud.

3. LEGISLACION COMUNITARIA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EQUIPOS QUE INCLUYEN P.V.D.

3.1. Antecedentes

Antes de entrar en materia sobre la Legislación Comunitaria que existe en estos tipos de trabajo, conviene hacer una breve reflexión y recordar el por qué y cómo el Derecho Comunitario afecta a nuestro propio Derecho, para posteriormente hacer un análisis sobre dicha legislación.

En primer lugar conviene recordar que España, tras la firma del Acta de 22 de junio de 1985 (con entrada en vigor el 1-1-86), se convierte en un país miembro de la Comunidad Europea de pleno derecho, con lo que el Derecho Comunitario afecta a nuestro país en la misma medida que al resto de los países miembros.

Todo ello supone que el Derecho Comunitario constituido por el Derecho Primario o Tratados Básicos (entre los que se encuentra el Acta Unica Europea firmada por los 12 países miembros el 12-2-86) y el Derecho Derivado (entre los que se encuentran los Reglamentos Comunitarios, las Directivas, Decisiones y Recomendaciones entre otros) prevalece en todos los países miembros sobre el propio derecho interno, por lo que las Normas Comunitarias priman sobre cualquier Norma Nacional.

Si estudiamos el fundamento de las acciones y normativas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, veríamos que en su origen se encuentra en los Artículos 117 y 118 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, los cuales han sido modificados por el Acta Unica Europea, al mismo tiempo que se debe considerar también el Artículo 100 sobre armonización de las legislaciones de los Estados.

El artículo 100A establece que el Consejo deberá adoptar medidas relativas a la aproximación de disposiciones legales reglamentarias y administrativas, al mismo tiempo que la Comisión en sus propuestas de Salud y Seguridad, protección del medio ambiente, etc..., lo hará basándose en un nivel de protección elevado. Todo esto se realiza a través de un conjunto de Directivas que definen los requisitos esenciales de seguridad, cuyo cumplimiento es necesario y suficiente para la libre comercialización de un producto en un país comunitario; estas Directivas son las **Directivas de Seguridad de los Productos** (Mercado interior) y son **Directivas de Máximos**.

Por otra parte el Artículo 118 entra dentro de la Política Social de la Comunidad Europea y menciona la mejora del medio de trabajo para proteger la Seguridad y Salud de los Trabajadores, fijando como objetivo fundamental la armonización dentro del progreso de las condiciones existentes en dicho ámbito. Todo esto se desarrolla a través de un conjunto de Directivas que definen las medidas básicas de Seguridad y Salud que deben aplicarse, en la Empresa, en cualquier país Comunitario. Estas Directivas son las conocidas como **Directivas de Política Social** y son **Directivas de mínimos**.

Gracias a estas dos acciones la Política Social y el Mercado Interior confluyen y se complementan, en beneficio de una mayor protección a los trabajadores.

3.2. Directivas Comunitarias

En lo relativo a las P.V.D. hasta el día de la fecha no existe ningún mandato del Consejo que haya establecido

do una Directiva de Seguridad en el Producto (Mercado Interior) relativa a Equipos de trabajo que incluyan P.V.D.

Sin embargo, en materia de Política Social, el Consejo ha aprobado entre otras una Directiva Específica sobre Condiciones de Salud y Seguridad, relativas al trabajo con equipos que incluyen P.V.D.; el nombre de esta Directiva sirve como título al siguiente apartado, donde se va a desarrollar su contenido.

4. DIRECTIVA DEL CONSEJO DE 29 DE MAYO DE 1990 REFERENTE A LAS DISPOSICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS QUE INCLUYEN P.V.D. 90/270/CEE

Un análisis detallado de esta Directiva nos lleva a resaltar los siguientes aspectos fundamentales:

4.1. Introducción

Directiva aprobada por el Consejo el 29 de mayo de 1990 constituyendo la quinta Directiva específica con arreglo al Apartado 1 del Artículo 16 de la Directiva Marco 89/391/CEE, que establecía que, a propuesta de la Comisión y basado en el Artículo 118A del Tratado, el Consejo debería adoptar Directivas específicas relativas a los ámbitos que se mencionaban en el Anexo de aquellas, entre las que se incluían los trabajos con equipos provistos de Pantallas de Visualización, sin perjuicio de que las disposiciones de la Directiva Marco sean aplicables a estas mismas situaciones.

En consecuencia los objetivos generales establecidos en la Directiva Marco, que establece los principios comunitarios, armonizados con carácter mínimo, sobre las medidas preventivas a adoptar para dar cumplimiento al objetivo de promoción de la mejora de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo, no deben entrar en contradicción con los establecidos en esta Directiva específica, sino que amplía su contenido en los aspectos específicos relativos al ámbito de aplicación de esta Directiva.

4.2. Objetivos

Los objetivos que establece esta Directiva son, en un principio, los mismos que se establecen en la Directiva 89/391/CEE, estableciendo complementariamente unas disposiciones más restrictivas referidas a algunos aspectos que pueden influir en la Seguridad y Salud en puestos de trabajo con equipos que incluyen Pantallas de Visualización tal y como se definen en el propio cuerpo de la Directiva.

4.3. Ambito de Aplicación

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, el ámbito de aplicación se circunscribe a todos los puestos de trabajo con equipos que incluyen P.V.D. de acuerdo con las siguientes definiciones.

Pantalla de visualización: Una pantalla alfanumérica o gráfica, independiente del método de representación visual utilizando.

Puesto de trabajo: El conjunto que consta de un equipo con pantalla de visualización provisto, en su caso, de un teclado o de un dispositivo de adquisición de datos y/o de un programa que garantice la interconexión hombre/máquina, de accesorios opcionales, de anejos, incluida la unidad de disquettes, de un teléfono, de un modem, de una impresora, de un soporte de documentos, de una silla y de una mesa o superficie de trabajo, así como un entorno laboral inmediato.

Trabajador: Cualquier trabajador, con arreglo a la letra a) del artículo 3 de la Directiva 89/391/CEE, que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización.

Exceptuando, bien debido a su tiempo de utilización, bien por las propias características del equipo, por las características particulares del tipo de trabajo o por no ser un trabajo en sí, a las siguientes situaciones:

- Puestos de conducción de vehículos o máquinas.
- Sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte.
- Sistemas informáticos destinados a ser utilizados por el público.
- Sistemas «portátiles» siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo.



- Calculadoras, cajas registradoras en todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos o medidas necesarias para la utilización directa de dichos equipos.
- Máquinas de escribir de diseño clásico conocido como «máquinas de ventanilla»

En este punto convendría hacer la matización que como consecuencia de ser una Directiva específica derivada de la Marco, concreta más específicamente lo que entiende por pantalla de visualización y puesto de trabajo, en el que se incluyen una serie de elementos de trabajo muy comunes a estas situaciones de trabajo.

Asimismo vuelve a definir, a efectos de esta Directiva, lo que entiende por trabajador, incorporando la imprecisión de utilizar durante una parte relevante de su trabajo un equipo con P.V.D., lo que puede dar lugar a dificultades a la hora de establecer cuándo y a qué trabajadores afecta el contenido de esta Directiva.

4.4. Obligaciones del Empresario.

Como complemento a las obligaciones de carácter general, que la Directiva Marco establece para el Empresario de adoptar todas las medidas necesarias para mejorar la Seguridad y Salud de los trabajadores, esta Directiva específica establece las siguientes:

4.4.1. Análisis de los puestos de trabajo

Establece la obligatoriedad del Empresario de realizar un análisis de los puestos de trabajo con el fin de evaluar las condiciones de seguridad y salud que ofrecen para sus trabajadores, particularizando dicho análisis a los factores que se relacionan con los posibles riesgos, para la vista y a los problemas físicos y de carga mental.

Asimismo deberá adoptar las medidas oportunas a fin de paliar los riesgos comprobados en el análisis de dichos puestos a través de la evaluación realizada, teniendo en cuenta la adición y/o combinación de las incidencias de los riesgos constatados.

En este punto establece la obligación del Empresario de analizar y evaluar las Condiciones de Seguridad y Salud de los puestos de trabajo y en su caso tomar las medidas necesarias para paliar los riesgos comprobados, pero sin establecer de ninguna forma cómo debe realizarse el análisis y evaluación, sobre todo teniendo en cuenta que van dirigidos principalmente a los riesgos para la vista y de carga mental, aspecto este último muy difícil de evaluar.

4.4.2. Información y formación de los Trabajadores

Sin perjuicio de las medidas que debe adoptar el empresario, relativos a la información y formación de los trabajadores, establecidas en la Directiva 89/391/CEE, el Empresario está obligado a informar a los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en sus puestos de trabajo y en particular sobre las medidas aplicables a los puestos de trabajo llevadas a cabo.

De la misma manera el Empresario deberá informar a los trabajadores o sus representantes sobre cualquier medida relativa a la seguridad y salud que se adopte en el cumplimiento de la presente Directiva.

Además, todo trabajador deberá recibir una formación sobre las modalidades de uso antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique apreciablemente.

4.4.3. Organización del Trabajo

El Empresario deberá, en particular en los puestos de trabajo que están incluidos en el ámbito de la presente Directiva, organizar el trabajo, esencialmente la actividad del trabajo de forma tal que el trabajo diario con pantalla se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambios de actividad que reduzcan la carga en el trabajo.

Conviene matizar que en este punto deja la responsabilidad de la Organización del trabajo al Empresario, así como que, a fin de reducir la carga de trabajo, puede optar este último o bien por la medida de establecer pausas de trabajo, considerándose éstas como descansos, o bien cambiar la actividad por otras que no impliquen el trabajo con pantallas de visualización, pero sin establecer ni tiempo ni cadencia de éstas.

4.4.4. Derechos de los Trabajadores

El derecho de los Trabajadores y/o sus representantes a participar y a ser consultados en todas las materias contempladas en esta Directiva, lógicamente no debe entrar en contraposición con lo establecido en la Directiva Marco 89/391/CEE y por tanto se realizarán de igual manera que en ésta.

4.4.5. Protección de la Salud

Esta Directiva, con independencia del sentido hori-



zontal que tiene la Directiva Marco, se refiere única y exclusivamente a la protección de los ojos y de la vista de los trabajadores de tal forma que:

- Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento adecuado de los ojos y de la vista, realizado por una persona con competencias en el tema, tanto antes de comenzar a trabajar, posteriormente de forma periódica y cuando se presenten trastornos que pudieran deberse a la P.V.D.
- Los trabajadores se beneficiarán de un reconocimiento oftalmológico cuando los resultados del reconocimiento citado en el párrafo anterior así lo hicieran necesario.
- Se deberán proporcionar a los trabajadores dispositivos correctores especiales para este tipo de trabajo, cuando así lo indicara el reconocimiento oftalmológico y no se puedan utilizar dispositivos correctores normales.
- Todas estas medidas no deberán implicar cargas financieras adicionales para los trabajadores.
- La protección de la salud (ojos y vista) de los trabajadores puede ser parte de un Sistema Nacional de Salud.

4.4.6. Entrada en vigor

La propia Directiva establece, en función del tipo de puesto de trabajo de que se trate, unos plazos de entrada en vigor de los aspectos recogidos en ella, así:

- Para puestos de trabajo que entren en servicio por primera vez después del 31.12.1992, se deberán cumplir, desde el momento de su creación, las disposiciones mínimas contempladas en ésta Directiva.

Para puestos de trabajo ya existentes en la fecha del 31.12.1992, deberán cumplir las disposiciones mínimas contempladas en estas Directivas en un plazo máximo de cuatro años a partir de dicha fecha.

4.4.5. Anexo

La propia Directiva incluye un anexo de carácter asimismo obligatorio en el que se establecen las disposiciones mínimas que deben cumplir los elementos considerados que existan en los puestos de trabajo, cuyas adaptaciones están en función del progreso técnico y de la evolución de las normativas internacionales.

Dicho Anexo establece unas directrices generales muy vagas y no cuantificadas sobre el Equipo, Entorno e Interconexión Ordenador/hombre, de tal manera que en cada una de ellas incluye:

Equipo

- Pantalla.
- Teclado.
- Mesa o superficie de trabajo.
- Asiento de trabajo.

Entorno

- Espacio.
- Iluminación.

- Reflejos y deslumbramientos.
- Ruido.
- Calor.
- Emisiones (electromagnéticas).
- Humedad.

Interconexiones Ordenador/Hombre

- Adaptación de los programas al usuario.
- Presentación de la información.
- Tratamiento de la información.

Hay que destacar que este Anexo, al establecer sólo unas líneas muy generales sobre los aspectos que recoge, va a dificultar en parte su cumplimiento por parte de las Empresas, por lo que habría que recurrir a Normas de carácter técnico a fin de asegurar de qué forma y en qué medida se pueden cumplir los requisitos establecidos, sin que la propia Directiva haga referencia a ninguna Norma Europea o Internacional.

5. NORMATIVAS COMUNITARIAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD CON EQUIPOS QUE INCLUYEN P.V.D.: ESTADO DE SITUACION

Como consecuencia de la publicación y aprobación de la Directiva 90/270/CEE con entrada en vigor para los puestos de nueva creación el 31.12.92, y más concretamente por la necesidad por parte de los Empresarios de dar cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos por el Anexo, el **C.E.N.** ha recibido el encargo de elaborar una serie de Normas Técnicas de carácter Comunitario (**E.N.**) que contemplarán todos los aspectos recogidos en la propia Directiva.

Estas Normas Europeas, cuyo trabajo se comenzó en el año 1986, no tienen un carácter obligatorio desde el punto de vista de su cumplimiento como aplicación de la Directiva; pero, desde el punto de vista técnico ante la no cuantificación de los mínimos establecidos en ella, si garantizaría en cierta medida que con el cumplimiento de los requisitos exigidos en estas E.N., se cumplirían asimismo los mínimos exigidos por la propia Directiva.

Estas **E.N.** deben ser Normas armonizadas para todos los países comunitarios y su trasposición a cada país miembro debe ser idéntica, salvo en lo que respecta a aspectos diplomáticos.

En el caso que nos ocupa, como ya se ha comentado anteriormente, al no existir en el día de hoy una Directiva específica de Seguridad en el producto (Directiva de Máximos), tampoco existen E.N. específicas que establezcan los requisitos de Seguridad que deben cumplir los equipos que incluyen P.V.D.

En lo concerniente a las E.N. derivadas de la Directiva 90/270/CEE, habría que considerar que el C.E.N., ante la gran cantidad de aspectos que debían recoger estas Normas y el plazo en que, para algunas situaciones, entraba en vigor dicha Directiva, con el fin de acelerar su elaboración, inició sus actividades, trabajando sobre las Normas, Proyectos de Normas o borradores de trabajo que en este mismo campo tenía la Organización Internacional de Estandarización (**ISO**), y más concretamente de la Norma ISO 9241 «**Requerimientos Ergonómicos en puestos de trabajo de oficina con P.V.D.**» que cumplía con estos obje-

tivos, a fin de que, trabajando en paralelo, estas mismas Normas pudieran ser E.N. con la mayor celeridad posible.

Ahora bien, los problemas que se planteaban y que son el objeto del trabajo actual de los Comités Técnicos (C.T.) era que la propia Norma en sus borradores de trabajo, que en un principio tenía 13 partes, no recogía todos los aspectos contemplados en la Directiva, por lo que se consideró ampliarla a 19, así como al referirse en un principio única y exclusivamente a puestos de trabajo de oficinas, se ha considerado ampliarla a otras áreas de trabajo diferentes a las de oficina y que abarcará todos los ámbitos de aplicación recogidos en la propia Directiva.

En la Tabla adjunta se indican las diferentes partes de la Norma ISO 9241 y los aspectos que recoge o debe recoger dicha Norma.

En lo que respecta a nuestro país, **AENOR (Asociación Española de Normalización)**, ante la imposibilidad de poder elaborar normas en este sentido, al estarse actualmente trabajando como Normas Europeas, a través del Comité Técnico de Normalización de Ergonomía, cuya Secretaría ostenta actualmente el propio I.N.S.H.T., está trabajando en el desarrollo de las Normas ISO y E.N. para posteriormente adecuarlas a Normas U.N.E.

6. CONCLUSIONES

Un análisis del estado actual y futuro, tanto de la Normativa española como Comunitaria sobre las Condiciones de Seguridad y Salud en equipos que incluyen P.V.D., nos conduce a las siguientes conclusiones:

- No existe en el día de la fecha una legislación específica española sobre Seguridad y Salud en este tipo de trabajos.
- Hasta el día de la fecha no se ha aprobado ninguna Directiva Comunitaria que establezca los requisitos mínimos de Seguridad que deban cumplir los equipos que incluyen P.V.D., lo que podría suponer que pudieran comercializarse equipos no sujetos a especificaciones concretas y específicas de Seguridad, aunque en España existe una reglamentación en este sentido para pantallas e impresoras.
- La entrada en vigor de la Directiva 90/270/CEE va a suponer, para todos los países comunitarios, la obligatoriedad del establecimiento de requisitos mínimos de Seguridad y Salud de los puestos de trabajo con-

templados en esta Directiva, así como la necesidad de realizar Análisis y Evaluaciones de dichos puestos de trabajo sin que se establezca cómo deben valorarse dichos requisitos.

- La aprobación por parte del CEN de Normas específicas sobre aspectos ergonómicos de puestos de trabajo con P.V.D., podrían suponer una ayuda importante para los Empresarios y Técnicos de Prevención en el sentido de que, con el cumplimiento de estas Normas, se aseguraría que cumplen con los requisitos establecidos por la Directiva 90/270/CEE y más concretamente con los diferentes aspectos contemplados en el Anexo.

7. BIBLIOGRAFIA

GRAU RIOS, Mario. *La Política de la Comunidad Europea relativa a la Seguridad y Salud de los trabajadores y sus consecuencias en la integración de España*. Revista «Salud y Trabajo» números: 62 y 63, 1987.

CASTELLA LOPEZ, José Luis. GRAU RIOS, Mario. PINILLA GARCIA, Javier. *La Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Comunidad Europea ante el horizonte de 1993*. Salud y Trabajo nº 75. 1989.

GRAU RIOS, Mario. PINILLA GARCIA, Javier. *COMUNIDAD EUROPEA: LA Directiva «Marco» sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Revista «Salud y Trabajo» nº 80. 1990.

D.O.C.E. *Directiva del Consejo de 29 de mayo de 1990 referente a las disposiciones mínimas de Seguridad y de Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE*. 21-6-90.

REAL DECRETO 1250/1985 de 19 de junio. «Se establece la sujeción a especificaciones técnicas de los terminales de pantallas con teclado, periféricos para entrada y representación de información en equipos de proceso de datos».

REAL DECRETO 1251/1985 de 19 de junio. «Se establece la sujeción a especificaciones técnicas de las impresoras seriales de matriz de puntos, usadas como periféricos de ordenadores».