

REULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dijous 2 de febrer de 2023

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	9
ALS MITJANS.....	11
NOVETATS LEGALS	13
DOGV.....	13
BOE.....	13
DOCE.....	13
PUBLICACIONS DE L' INVASSAT	14
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	15
REVISTES ESPECIALITZADES. Últims sumaris.....	16
INVASSAT A LES XARXES.....	17
ESPAI COVID-19	18
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	19
MEMÒRIA PREVENCIONISTA.....	20

ACTUALITAT PREVENCIIONISTA

FIR 15
SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL PROPIO

FICHAS INFORMATIVAS DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

JARDINERÍA

FACTORES DE RIESGO

- Sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.
- Caidas de altura debida a la realización de trabajos en altura (poda).
- Caidas debidas a resbalón o tropiezo con objetos u obstáculos.
- Caidas de objetos, equipos o herramientas (ya sean en manipulación o no) que se desprendan o caigan.
- Golpes, cortes, pinchazos atrapamientos en el uso de herremientas manuales o por ramas, etc.
- Exposición a agentes químicos en la aplicación de plaguicidas y fitosanitarios.
- Otros: contactos electricos, ruido, vibraciones.



MEDIDAS PREVENTIVAS

- Para evitar sobreesfuerzos organizar el trabajo favoreciendo los cambios posturales y reduciendo movimientos perjudiciales, y establecer rotaciones del personal en las tareas que sean repetitivas (trabajos con pala, recorte con tijeras, raspar...) y en las que supongan un especial esfuerzo fisico con un riesgo para el trabajador (manejo de la motosierra, cortacésped, cortasetos, etc.).
- Para **manipular cargas** atender lo indicado en la **FI-05 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS**: levantar la carga manteniendo la espalda recta y trasportarla a la altura de la cadera, lo más cerca posible del cuerpo. Si el objeto es voluminoso o de difícil agarre hay que manejarlo entre dos personas. En general, y siempre que sea posible, hay que hacer uso de las ayudas mecánicas y, en su defecto, de las carretillas. Examinar la carga (cajas, sacos, troncos, ramas o material) antes de manipularla con el objetivo de localizar aristas, bordes afilados o puntas de clavos que puedan resultar peligrosos en el momento de su agarre.
- Verificar el buen estado de las herramientas antes de empezar el trabajo. Revisar los mangos, el filo y las zonas de acoplamiento; cuidar que estén correctamente afiladas, sin rebabas ni bordes romos; conservarlas limpias, con la punta y el filo protegidos, y sin grasa. Almacenarlas en lugares resguardados de la intemperie para evitar su deterioro.
- Para el uso de escaleras de mano seguir lo indicado en la **FI-06 USO ESCALERAS MANO**.
- En caso de **temperaturas extremas** evitar trabajos en las horas centrales. Utilizar gorra o sombrero, aplicar crema solar protectora, beber agua con frecuencia y planificar las tareas más duras a primera hora de la mañana. Se debe tener en cuenta el [Protocolo para el trabajo en épocas de altas temperaturas](#).
- Sólo pueden realizar **aplicaciones de fitosanitarios** los **trabajadores manipulator**. Hay que seguir siempre las recomendaciones de **seguridad**. Hacer uso de los equipos de protección individual: **protección respiratoria** adecuada, **seguridad** resistente a productos químicos. **No fumar, comer o beber** cuando se manipulen fitosanitarios en las horas de máximo calor, puesto que el sudor favorece evitarlo en contra del viento. Lavarse la cara y las manos al volver de trabajo; no llevar la ropa de trabajo a casa y lavarla.
- Antes de usar equipos de trabajo, verificar su buen estado. Inspeccionar la zona donde se van a utilizar y retirar elementos peligrosos.
- Utilizar los **equipos de protección individual** adecuados a cada tarea: **guantes** de protección frente riesgos mecánicos y riesgos de seguridad; **protección auditiva** (desbrozadora, cortacésped, etc.).

Complementar la información con la derivada de la


GENERALITAT VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

NOU

FIR 15
SERVEI DE PREVENIÓ DE RISCOS LABORAIS DEL PERSONAL PROPI

FITXES INFORMATIVES DE RISCOS Y MESURES PREVENTIVAS

JARDINERÍA

FACTORS DE RISC

- Sobreesforços i moviments repetitius.
- Caigudes d'altura degut a la realització de treballs en altura (poda).
- Caigudes degudes a relliscada o ensopegada amb objectes o obstacles.
- Caigudes d'objectes, equips o eines (ja siguen en manipulació o no) que es desprenguen o caiguen.
- Colps, tall, burxadets, atrapades en l'ús de ferramentes manuals o per branques, etc.
- Exposició a agents químics en l'aplicació de plaguicides i fitosanitaris.
- Altres: contactes elèctrics, soroll, vibracions.



MESURES PREVENTIVAS

- Per a evitar sobreesforços organitzar el treball afavorint els canvis posturals i reduint moviments perjudicials, i establir rotacions del personal en les tasques que siguen repetitives (treballs amb pala, retallar amb tisores, raspar...), i en aquelles que suposen un especial esforç físic amb un risc per al treballador (maneig de la motosierra, tallagespa, tallabardisses, etc.).
- Per a manipular càrregues atendre l'indicat en la **FI-05 MANIPULACIÓN MANUAL DE CÀRREGUES**: alçar la càrrega mantenint l'esquena recta i transportar-la a l'altura del maluc, el més a prop possible del cos. Si l'objecte és voluminoso o de difícil agafada, cal moure'l entre dues persones. En general, i sempre que siga possible, cal fer ús de les ajudes mecàniques i, en defecte d'això, dels carretons.
- Examinar la càrrega (caixes, sacs, troncs, branques o material) abans de manipular-la, amb l'objectiu de localitzar arestes, vores esmolades o puntes de claus que puguen resultar perillosos en el moment de la seua agafada.
- Verificar el bon estat de les eines abans de començar el treball. Revisar els mànecs, el tall i les zones d'acoblament; cuidar que estiguen correctament esmolades, sense rebaves ni vores romes; conservar-les netes, amb la punta i el tall protegits, i sense greix. Emmagatzemar-les en llocs resguardats de la intempèrie per a evitar-ne la deterioració.
- Per a l'ús d'escaleres de mà seguir l'indicat en la **FI-06 ÚS D'ESCALERES DE MÀ**.
- En cas de temperatures extremes evitar treballs en les hores centrals. Utilitzar gorra o barret, aplicar crema solar protectora, beure aigua amb freqüència i planificar les tasques més dures a primera hora del matí. S'ha de tindre en compte el [Protocolo para el trabajo en épocas de altas temperaturas](#).
- Només poden realitzar **aplicaciones de fitosanitarios** els treballadors que estiguen formats per a això (disposar del **carnet de manipulator**). Cal seguir sempre les recomanacions de seguretat de l'etiqueta i de la **fitxa de dades de seguretat**. Fer ús dels equips de protecció individual: **guants** de protecció aptes (UNE-EN 374), **ulleres** de protecció (UNE-EN 166), **protecció respiratòria** adequada, roba de protecció tipus 4 (UNE-EN 14605:2005), **calçat de seguretat** resistent a productes químics.
- No fumar, menjar o beure** quan es manipulen fitosanitaris. Evitar efectuar els tractaments de plaguicides o fungicides en les hores de màxima calor, ja que la suor afavoreix la penetració d'aquests productes, de la mateixa manera que s'evitarà fer-ho en contra del vent. Llavar-se la cara i les mans en acabar l'aplicació; canviar-se i dutxar-se en el lloc de treball; no portar la roba de treball a casa i llavar-la en llocs especialitzats, són normes bàsiques d'higiene.
- Abans d'usar equips de treball, verificar-ne el bon estat. No manipular els dispositius de seguretat. Abans del seu ús, inspeccionar la zona on s'utilitzaran i retirar elements que obstaculitzen el seu bon funcionament.
- Utilitzar els **equips de protecció individual** adequats a cada tasca: casc per a treballs de poda; ulleres de protecció; guants de protecció front riscos mecànics i riscos químics; màscara de protecció respiratòria; calçat de seguretat; protecció auditiva (desbrozadora, tallagespa, motosierra, etc.); roba que cobreixi el cos sencer.

Complementar la información amb la derivada de l'avaluació del lloc de treball ([article 18 i DB1](#)).


GENERALITAT VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball


Review

Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice

Julia L. O. Becker ^{1,*} and Gwenith G. Fisher ^{1,2,3}

¹ Department of Psychology, Colorado State University, Fort Collins, CO 80523, USA; gwen.fisher@colorado.edu

² Department of Environmental and Occupational Health, Department of Epidemiology, Colorado School of Public Health, Aurora, CO 80045, USA

³ Correspondence: julia.becker@colorado.edu

Abstract: Telework (also referred to as telecommuting or remote work), is defined as working outside of the conventional office setting, such as within one's home or in a remote office location, often using a form of information communication technology to communicate with others (supervisors, coworkers, subordinates, customers, etc.) and to perform work tasks. Remote work increased over the last decade and tremendously in response to the COVID-19 pandemic. The purpose of this article is to review and critically evaluate the existing research about telework and worker health and well-being. In addition, we review and evaluate how engaging in this flexible form of work impacts worker health and well-being. Specifically, we performed a literature search on the empirical literature related to teleworking and worker health and well-being, and reviewed articles published after the year 2000 based on the extent to which they had been discussed in prior reviews. Next, we developed a conceptual framework based on our review of the empirical literature. Our model explains the process by which telework may affect worker health and well-being in reference to individual, work/life/family, organizational, and macro level factors. These components are explained in depth, followed by methodological and fundamental recommendations intended to guide future research, policies, and practices to maximize the benefits and minimize the harms associated with telework, and offer recommendations for future research.

Keywords: telework; remote work; flexible work arrangements; worker health; worker well-being

1. Introduction

Telework refers to working outside of the office or another physical organizational setting, such as within one's home or from another location, often using a form of information communication technology to perform work tasks and communicate with others both in and outside the organization [1]. To date, various organizational, political, and social factors have contributed to the rise and development of telework programs in the United States (U.S.). For a review of the history of telework, see Allen et al. [2] Research about the effectiveness of telework has gained popularity within the past decade and telework has recently emerged as a highly important and relevant issue due to its increased prevalence during the COVID-19 pandemic [3]. For instance, at the height of the pandemic approximately 70% of United States workers reported teleworking from home or in a 3.6% of the U.S. workforce teleworking full-time, and a 9% in the EU reported teleworking [4].

First, it is important to note that terms that have been used to describe telecommuting, remote work, and telework have been used interchangeably.



Citation: Becker, J.L.O.; Fisher, G.G. Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2022**, *19*, 3879. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>

Academic Editor: Paul B. Echanove

Received: 24 February 2022

Accepted: 23 March 2022

Published: 24 March 2022

Publisher's Note: MDPI stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2022 by the authors. Licensee MDPI, Basel, Switzerland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Int. J. Environ. Res. Public Health **2022**, *19*, 3879; <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>

NOU

Journal of Work and Organizational Psychology (2022) 38(3) 189–199



Journal of Work and Organizational Psychology

<https://journals.copmadrid.org/jwop>

'Digitalized' Competences. A Crucial Challenge beyond Digital Competences

José M. Peiró^{1,2} and Vicente Martínez-Tur¹

¹Universidad de Valencia, IDOCAI, Valencia, Spain; ²Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas - IVE, Valencia, Spain

ARTICLE INFO

Article history:
Received 10 July 2022
Accepted 2 November 2022

Keywords:
Digitalization
Competence
Digital
Digitalized
Literacy
e-communication
e-leadership
Digital mindset
Job transformation

Palabras clave:

Digitalización
Competencia
Digital
Digitalizado
Formación
Comunicación digital
Liderazgo digital
Mentalidad digital
Transformación de puestos

ABSTRACT

Today's societies are experiencing a digitalization that is transforming organizations and jobs. Scholars, practitioners, and policy makers tend to focus on digital competences as a way to adapt the general population and workers to the technological revolution, enhance competitiveness and employability, and reduce social exclusion. It is important to develop "digital competences", but we propose that this strategy only provides a partial view of the necessary capabilities. To achieve a more complete picture, "digitalized competences" should also be considered, that is, non-digital competences that are transformed through the intervention of digital technologies. Increasingly, jobs in which purely digital skills are not core elements change dramatically when they incorporate digital objects and processes. This change forces workers and professionals to perform traditional tasks in a very different way. It is likely that the shift from non-digital to digitalized competences involves a more pervasive transformation for organizations, jobs, and workers than pure digital competences. With this in mind, this article has two main objectives. First, we provide a definition of digitalized competences, linked to job transformation. Second, we use a typology of competences (professional, core cognitive, transversal, and leadership) and some cases to illustrate this change.

Las competencias "digitalizadas". Un reto crucial más allá de las competencias digitales

RESUMEN

La sociedad actual experimenta un proceso de digitalización que está transformando las organizaciones y puestos de trabajo. Investigadores, profesionales y desarrolladores de políticas tienden a focalizar el reto de esa transformación en las competencias digitales cuando plantean la necesidad de preparar a la población general y a los trabajadores para esa revolución tecnológica, potenciar la competitividad y empleabilidad y reducir la exclusión social. Es importante desarrollar las competencias digitales, pero esta estrategia solo proporciona una visión parcial de las capacidades necesarias. Para conseguir una visión más completa se debe considerar las "competencias digitalizadas", es decir aquellas competencias no digitales que se transforman por la introducción de las tecnologías digitales. De forma creciente, los trabajos en los que las competencias puramente digitales no son el elemento nuclear cambian de forma drástica cuando incorporan objetos y procesos digitales. Estos cambios empujan a los trabajadores y profesionales a desempeñar las tareas tradicionales de formas muy diferentes. Es probable que el cambio de las competencias no digitales a las digitalizadas implique una transformación más importante para las organizaciones, los puestos y los trabajadores que la derivada de la incorporación de las competencias puramente digitales. En este contexto, el artículo se plantea dos objetivos principales: primero, ofrecer una definición de las competencias digitalizadas vinculada a la transformación de los puestos de trabajo y segundo, el uso de una tipología de competencias (profesionales, cognitivas nucleares, transversales y de liderazgo) presentando casos que ilustren estos cambios.

Since the mid-18th century, several technological revolutions have impacted and transformed economic, social, and other important aspects of the world, producing disruptive changes and long-lasting effects in most if not all areas of societies. As a result, each of these technological revolutions has produced dramatic changes in our lives (Pajares et al., 2017). Recently, Industry 4.0 represented

the fourth industrial revolution, with 'the second machine age' (Brynjolfsson & McAfee, 2014) and digitalization (use of digital technologies and digitized information to create value in business and social interactions; see Gobble, 2018) leading to a large number of developments. Despite some obstacles (e.g., societal values, legal constraints), this technological transformation was able to create a

Cite this article as: Peiró, J. M., & Martínez-Tur, V. (2022). 'Digitalized' competences. A crucial challenge beyond digital competences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 189–199. <https://doi.org/10.3390/jwop38030189>

Correspondence: Jose.M.Peiro@uv.es (J. M. Peiró)

ISSN 1578-5982 © 2022 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

"A ti no te pagan por pensar"

Trabajadoras sin voz ni voto en la ciudad de vacaciones

Berta Chulvi
Periodista

La falta de participación de las personas asalariadas en la organización del trabajo es generalizada en España. Sin embargo, hay puestos especialmente precarios en los que se sufre una combinación explosiva: una alta carga de trabajo y ninguna capacidad de influencia. Ponemos el foco en Benidorm, la ciudad de vacaciones, en el perfil profesional de las camareras de piso en los hoteles, pero la situación es similar entre las limpiadoras de hospital, las gerocultoras y los servicios de limpieza en general. A los ma "trabajadores manuales" se les ve como simples ejecutores de órdenes y su exposición a riesgos psicosociales daña gravemente su salud.



Photo: © Tania Castro

Benidorm es un destino turístico ampliamente conocido en Europa. Los hoteles están llenos de fotografías de turistas que pasan sus vacaciones en el mediterráneo español. Este sector de ocio lo sostiene un ejército de camareras y trabajadoras de la hostelería que cada día soporta una exposición a riesgos psicosociales que definimos como alta tensión. Clara Llorens Serrano, socióloga Fundación 1º de Mayo - ISTAS CCOO y profesora en la Universidad Autónoma de Barcelona define

NOU

La sobrecarga de trabajo

Trabajar en condiciones de alta tensión es el día a día de Aurora – un nombre ficticio para proteger la identidad de la trabajadora – que lleva más de 20 años limpiando las habitaciones de un gran hotel en Benidorm. Su contrato es de cinco horas de trabajo diarias seis días a la semana. El pasado 17 de agosto, el día que habla con Hesamag, su parte de trabajo incluye la limpieza de 23 habitaciones dobles, de las cuales cinco de ellas exigirán un especial esfuerzo porque son "salidas", es decir, habitaciones que cambian de cliente.

Para valorar la carga de trabajo de Aurora tenemos en cuenta un estudio realizado por el **INVASSAT**, el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2017, sobre la situación de las camareras de piso en la Comunidad Valenciana. La sobrecarga de trabajo se consideraba preocupante en aquel momento y las trabajadoras, que se autodenominaron "las kellys", empezaron a visibilizar su situación en los medios de comunicación y en las redes sociales. En respuesta a aquella campaña, INVASSAT realizó un estudio entrevistando a 192 hoteles y 1.639 camareras de piso. En dicho estudio se estimó que la duración media para la limpieza de una habitación era de 29 minutos por habitación doble con "salida" y de 19 minutos por habitación doble sin salida. Traducido a la jornada de Aurora (300 minutos), ella debía haber realizado las 5 habitaciones de salida (145 minutos) y 8 habitaciones dobles normales (152 minutos), pero en su parte había 10 habitaciones dobles más de las que el cómputo medio de INVASSAT hubiera predicho. Ese cálculo de minutos habitación ni si quiera era una recomendación de INVASSAT, si no la media de duración que el Instituto registró en sus entrevistas en los centros de trabajo. Es decir, en 2022, la situación ha empeorado notablemente respecto a 2017.

etui.

CAMPAÑA
"CAMARERAS DE PISO"
2017 - 2018

RECORDA

INVASSAT



NOU

Annals of Work Exposures and Health, 2023, **XX**, 1–18
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxac098>
Advance access publication 30 January 2023

Review



The Chartered
Society for Worker
Health Protection

OXFORD

A Systematic Review of Work Organization, Work Environment, and Employment Conditions in Warehousing in Relation to Gender and Race/Ethnicity

Klara Rydstrom^{1,*}, Jennie Jackson², Kristina Johansson¹ and Svend Erik Mathiassen²

¹Department of Social Sciences, Technology and Arts, Luleå University of Technology, Laboratorievägen 14, 971 87 Luleå, Sweden;

²Centre for Musculoskeletal Research, Department of Occupational Health Sciences and Psychology, University of Gävle, 801 76 Gävle, Sweden

*Author to whom correspondence should be addressed. Tel: +46-730918294; e-mail: klara.rydstrom@ltu.se

Abstract

Objectives. Studies in the goods supply chain in areas outside of warehousing show evidence of gender and racial/ethnic inequalities in working conditions (i.e. in work organization, work environment, and employment conditions). This review aimed to identify, summarize, and discuss research focused on inequality in warehousing and its effects on warehouse working conditions. In the review, racial/ethnic inequality includes inequality related to country of birth and (im)migration status.

Methods. We performed a systematic search in the Scopus and Web of Science databases to identify warehouse studies that addressed working conditions and (in)equality at a workplace level. Screening of records was performed using the Rayyan systematic review tool. Risk of bias was assessed according to established methods and checklists.

Results. Database searches yielded 4910 articles. After title-abstract-keyword and full-text screenings, 21 articles were included. Results showed inequality based on gender and race/ethnicity in both work organization (different tasks were performed by different groups of employees), work environment conditions (physical and psychosocial aspects differed), and employment conditions (disparate employment types and incomes between groups of employees). Health differences, as a possible result of unequal working conditions, were evident between different racial/ethnic groups of employees. A hierarchy that included both gender and race/ethnicity was found, with (im)migrant and racialized women positioned at the bottom.

Conclusions. We found evidence that gender and race/ethnicity influenced work organization, work environment conditions, and employment conditions. Evidence was found for an intersection between gender and race/ethnicity. To improve working conditions, and subsequently occupational health, we encourage researchers to simultaneously consider gender and race/ethnicity factors at work, and to consider both why inequality is present and how it impacts working conditions in future studies of warehousing, particularly in online retailing.

Keywords: distribution center; fulfillment center; inequality regimes; occupational health; working conditions

What's Important About This Paper?

Warehouses play a key role in the global economy and warehouse workers make an essential part of the supply chain. This systematic review is important because it identifies, summarizes, and discusses research focused on inequality in warehousing and its effects on warehouse working conditions. Evidence that gender and race/ethnicity influenced work organization, work environment conditions, and employment conditions suggests gender and race/ethnicity are mutually constitutive factors shaping outcomes of inequality. The results brought forward by this review are useful for researchers and policy makers working to improve working conditions, and subsequently occupational health, in warehousing.

Received: May 25, 2022. Accepted: January 3, 2023.

© The Author(s) 2023. Published by Oxford University Press on behalf of the British Occupational Hygiene Society.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

frontiers | Frontiers in Public Health

TYPE: Original Research
 PUBLISHED: 01 February 2023
 doi: 10.3389/fpubh.2023.1076024

Check for updates

OPEN ACCESS
 EDITED BY
 Yongqin Li,
 Henan University, China

REVIEWED BY
 Tores P. G. Theorell,
 Karolinska Institutet (KI), Sweden
 Francesco Ciancio,
 Catholic University of the Sacred Heart, Italy

*CORRESPONDENCE
 Kunihiko Takahashi
 ✉ kunihiko.tdisc@tmd.ac.jp

SPECIALTY SECTION
 This article was submitted to
 Occupational Health and Safety,
 a section of the journal
 Frontiers in Public Health

RECEIVED 21 October 2022
 ACCEPTED 09 January 2023
 PUBLISHED 01 February 2023

CITATION
 Ozawa M, Anzai T, Yamauchi T and Takahashi K
 (2023) Do changes in working hours increase
 stress in Japanese white-collar workers?
Front. Public Health 11:1076024.
 doi: 10.3389/fpubh.2023.1076024

COPYRIGHT
 © 2023 Ozawa, Anzai, Yamauchi and
 Takahashi. This is an open-access article
 distributed under the terms of the Creative
 Commons Attribution License (CC BY). The use,
 distribution or reproduction in other forums is
 permitted, provided the original author(s) and
 the copyright owner(s) are credited and that
 the original publication in this journal is cited, in
 accordance with accepted academic practice.
 No use, distribution or reproduction is
 permitted which does not comply with these
 terms.

KEYWORDS
 stress, working hours, white-collar, longitudinal study, full-time workers

Do changes in working hours increase stress in Japanese white-collar workers?

Masaki Ozawa¹, Tatsuhiko Anzai², Takashi Yamauchi³ and Kunihiko Takahashi^{2*}

¹School of Medicine, Tokyo Medical and Dental University, Tokyo, Japan, ²Department of Biostatistics, MSD Data Science Center, Tokyo Medical and Dental University, Tokyo, Japan, ³Department of Public Health and Environmental Medicine, The Jikei University School of Medicine, Tokyo, Japan

Introduction: High stress at work is associated with negative health outcomes for workers, making stress prevention a critical challenge. Overtime work is an influential stress factor. This study, therefore, aimed to longitudinally evaluate how stress increased depending on changes in working hours among Japanese white-collar workers.

Methods: We targeted 3,874 participants who were full-time workers and were recognized as having low stress in a web-based cohort in 2018 (T1) and 2019 (T2). We performed univariate and multivariate logistic regression with the following variables: years of experience, years of education, medical background, income, and roommates.

Results: We observed a greater increase in stress among female who worked 41–50 h per week at T1 and more than 50 hours per week at T2, and those who worked more than 50 h per week at T1 and 35–40/41–50 h per week at T2, compared to those who worked 41–50 h per week both at T1 and T2, with odds ratios (ORs) and 95% confidence intervals (95% CI) of OR = 2.09, 95% CI (1.18, 3.70); OR = 1.86, 95% CI (1.14, 3.03), respectively. However, no association between change in working hours and stress was found among male.

Discussion: These results show that reducing stress requires decreasing working hours as well as identifying factors that lead to high stress.

1. Introduction

High stress is generally viewed as harmful to an individual's physical and mental state (1). While there are several factors associated with stress, high stress at work is associated with decreased cognitive function, depression, prevention of work-related health and safety (5). Overtime work is generally considered a stress factor (6). Typically defined as working more than 40 h per week, overtime work is a risk factor for health-related problems and can result in burnout and stress increase as a result (7). It is also associated with higher levels of stress (8). In a study analyzing



2021

Universidad de Navarra

 DCH

 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE DIRECTIVOS DE CAPITAL HUMANO

Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España

Investigadores (Facultad de CC. Económicas y Empresariales, Universidad de Navarra)
 Alberto Andreu Prillos
 Javier Anllano Gil
 Laura Bello Urbina
 Itzi Vélaz Rivas

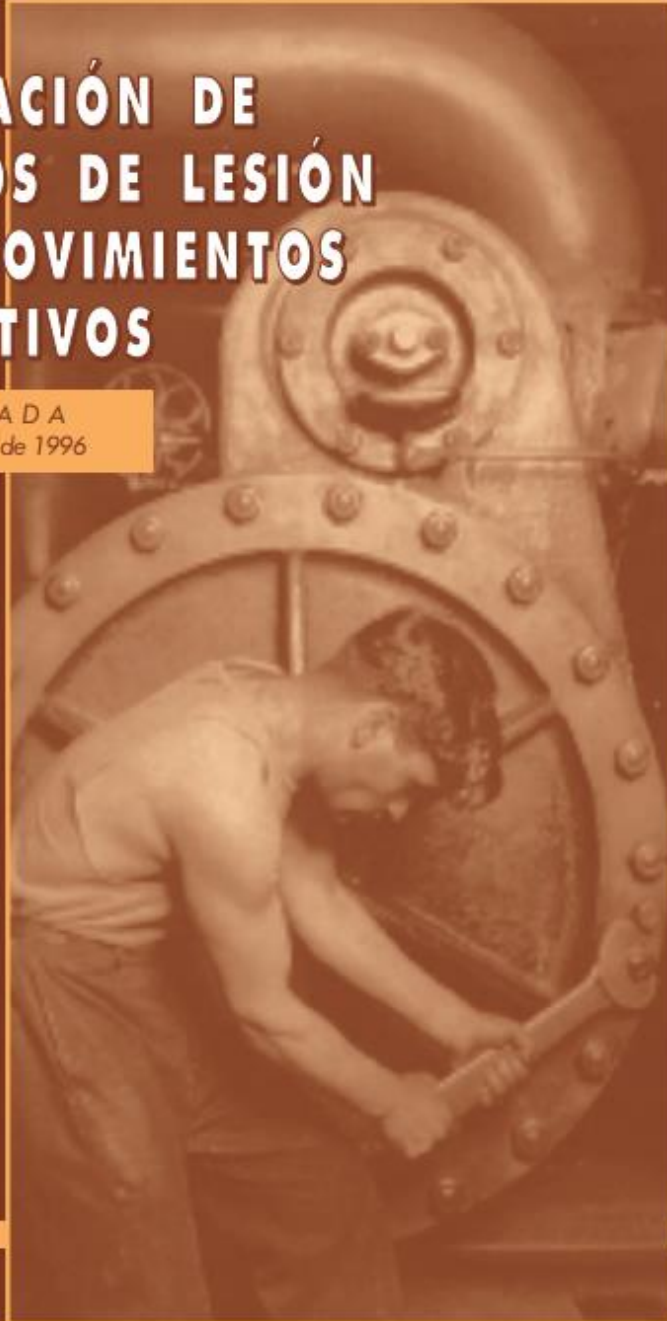
Con la colaboración de:
 Luis Enrique Fernández (Despacho Pérez-Llorca)
 Miria Lao Haras (ESE, Universidad de Navarra)

Coordinadores DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano
 Juan Carlos Pérez Espinosa
 Pilar Rojas
 Rafael Pérez-Tajada
 Alberto Pérez
 Celia Valderrábano

RECORDA

EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LESIÓN POR MOVIMIENTOS REPETITIVOS

JORNADA
23 de mayo de 1996



UNIÓN DE MUTUAS
INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA
COMISIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ

RECORDA



PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

1) LOS ACCIDENTES LABORALES NO SON PRODUCTO DE LA FATALIDAD O EL DESTINO

3) ES NECESARIO CONOCER LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE ORIGINAN LOS ACCIDENTES PARA PODER PREVENIRLOS

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES

10 CAUSAS

&

10 OPORTUNIDADES

2) LOS ACCIDENTES LABORALES SIEMPRE SON CAUSADOS, NUNCA SON CASUALES

4) SEGÚN LOS DATOS RECOGIDOS POR EL INVASSAT, SE INDICAN LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

PONLE UN 10 A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES EN TU EMPRESA

A: ACCIDENTES DE TRÁFICO

FACTORES DE RIESGO

- FACTORES RELATIVOS AL EMPLAZAMIENTO DE LA ZONA DE CONSTRUCCIÓN O INSTALACIÓN
- FACTORES RELATIVOS AL DISEÑO DE LOS ELEMENTOS DE TRÁFICO, EN ESPECIAL, EN LOS PASADIZOS O EN LAS ZONAS DE MANIOBRA
- FACTORES RELATIVOS AL DISEÑO DE LOS ELEMENTOS DE TRÁFICO, EN ESPECIAL, EN LOS PASADIZOS O EN LAS ZONAS DE MANIOBRA



MEDIDAS PREVENTIVAS

- FORMACIÓN Y CONCIENCIA DE SEGURIDAD
- VIGILANCIA DE LA SALUD
- ANÁLISIS DE LOS RIESGOS DEL TRÁFICO Y DE LOS ELEMENTOS DE TRÁFICO, EN ESPECIAL, EN LOS PASADIZOS O EN LAS ZONAS DE MANIOBRA

B: ACCIDENTES NO TRAUMÁTICOS

FACTORES DE RIESGO

- SOMETIDOS
- FACTORES PSICOLÓGICOS (ESTRÉS, CARGA MENTAL)
- TEMPERATURAS ELEVADAS O BAJAS
- CARGAS EXCESIVAS
- SOMETIDOS
- FACTORES PSICOLÓGICOS (ESTRÉS, CARGA MENTAL)



MEDIDAS PREVENTIVAS

- EVITAR SOMETIDOS
- CONTROLAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICOS
- CON TORNOS ENGRANAJADOS
- EVITAR LAS CARGAS EXCESIVAS
- EVITAR LAS CARGAS EXCESIVAS
- EVITAR LAS CARGAS EXCESIVAS

C: CAÍDAS A DISTINTO NIVEL

FACTORES DE RIESGO

- USO DEL EQUIPO DE TRABAJO INADECUADO (CORCHOS, CABLES, CABLES, ETC.)
- ASIGNACIÓN DE TAREAS SIN FORMACIÓN ADECUADA
- FALTA DE FORMACIÓN



MEDIDAS PREVENTIVAS

- FORMACIÓN DEL TORNADO DE TRABAJO ADECUADO
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS

D: ATRAPAMIENTOS CON PARTES MÓVILES DE EQUIPOS DE TRABAJO

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

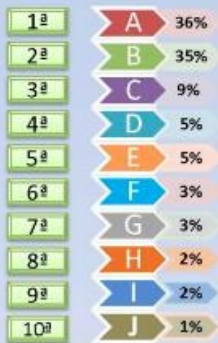


MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

INFORMACIÓN EXTRAÍDA DE LOS DATOS RECOGIDOS POR EL INVASSAT EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS (2016-2018)

(% SOBRE EL TOTAL DE ACCIDENTES MORTALES DE LA C. VALENCIANA)



E: TRABAJOS SOBRE SUPERFICIES FRÁGILES

FACTORES DE RIESGO

- USO DE EQUIPO DE TRABAJO INADECUADO
- ASIGNACIÓN DE TAREAS SIN FORMACIÓN ADECUADA
- FALTA DE FORMACIÓN



MEDIDAS PREVENTIVAS

- FORMACIÓN DEL TORNADO DE TRABAJO ADECUADO
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS
- ASIGNACIÓN DE TAREAS ADECUADAS

F: MANIPULACIÓN Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

G: CIRCULACIÓN DE VEHÍCULOS

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

H: TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS Y CON ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

I: OTROS: VUELCO DE TRACTORES, ATAQUE ANIMALES, GOLPES DE CALOR, ETC.

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

J: CONTACTOS ELÉCTRICOS

FACTORES DE RIESGO

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS

- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO
- MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS O DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

SI CONSIGUES CONTROLAR ESTOS FACTORES DE RIESGO ADOPTANDO LAS MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS, PODRÁS EVITAR QUE SE PRODUZCAN EN TU EMPRESA ACCIDENTES LABORALES DE CONSECUENCIAS MORTALES

Autores: Javier Ramos Casamayor - Miguel Font Vicent - Jorge Corvera Boda (Centro Territorial de Valencia y Servicios Centrales del INVASSAT)

AGENDA PREVENCIÓNISTA



Bases per a la presentació de comunicacions lliures per al Congrés Laboralia 2023

L'enviament de resums es realitzarà amb **data límit l'1 de febrer de 2023** a l'adreça de correu servplanesactuacionestadistica@gva.es indicant en l'assumpte: "COMUNICACIÓ LLIURE LABORALIA 2023" <títol de la comunicació>

Tota la informació en <https://www.laboralia.es/wp-content/uploads/2022/12/bases-comunicaciones-libres-y-posteres-laboralia-2023.pdf>

AGENDA PREVISTA

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
Laboralia	Feria de la Prevención, el Bienestar y la Seguridad Laboral	15-16.02.2023	Presencial	INVASSAT; Feria Valencia
VI Congreso PRLInnovación		07-08.03.2023	Presencial	PRLInnovación
V Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asumiendo retos, sumando esfuerzos	24-25.04.2023	Presencial	OSALAN
ORP XXIII	At work: one life, one planet	26-28.04.2023	Presencial	ORP Fundación Internacional
23 Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Dar forma al cambio	27.11.2023	Presencial + En línea	OIT. ISSA

laBORaLia
Feria de la Prevenció, el Bienestar y la Seguridad Laboral

Home Exponer Patrocina Visitar Jornadas Agenda Prensa Contacto

Jornadas

LABORALIA es más que una feria y por ello, organizamos diferentes actos durante los estos dos días que convierte a València en el epicentro de la salud laboral en nuestro país una agenda de actividades además junto al INVASSAT, celebramos el Congreso Laboralia, que reunirá a ponentes del ámbito académico, de la administración y de la empresa que abordará algunos de los retos presentes y futuros a los que se enfrentarán las organizaciones y los técnicos de prevención. ([Más información](#))

Aquí puede obtener toda la información de la agenda Laboralia, ordenada por día y jornada.

15- Feb. 16- Feb. Jornadas LABORALIA Jornadas MUTUAS Jornada IBV Programa Completo

laBORaLia Actividades paralelas



Panel día 15 de febrero
9:40 – 11:30
"Evolución tecnológica y prevención de riesgos laborales: Problemas y soluciones"

laBORaLia Actividades paralelas



Panel día 16 de febrero
9:30 – 11:30
"Próximos retos en prevención de riesgos laborales"

 GENERALITAT VALENCIANA

 **INVASSAT**
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

ALS MITJANS

[Un trabajador herido en un accidente laboral en un polígono de Navarra al golpearse la cabeza.](#) El Español. 31.01.2023

[La reducción de la jornada laboral.](#) Sergio Cañón Iglesias. Faro de Vigo. 01.02.2023

[CCOO muestra su preocupación ante el incremento de la siniestralidad laboral en la provincia de Albacete.](#) Albacete Capital. 31.01.2023

[22.589 trabajadores desarrollaron enfermedades profesionales en 2022.](#) Unión Sindical Obrera. 01.02.2023

[La baja médica como herramienta en la lucha laboral.](#) Adrián Carrasco Munera. El Salto. 02.02.2023

[¿Cómo afrontar el estrés que genera un cambio de trabajo?](#) Emprendedores.es. 28.01.2023

[El autoconocimiento by HEWEGO.](#) Prevencionar. 39.01.2023

['Burnout': El síndrome del 'quemado' en el trabajo.](#) Huelva Información. 02.02.2023

[Declaran nulo un despido por no querer vacunarse y obligan a indemnizar al trabajador.](#) Legal Today. 31.01.2023

[La semana laboral de cuatro días tardará en llegar: 2030 'suena' como el año clave.](#) Innovación. El Español invertia. 02.02.2023

[Una revolución silenciosa.](#) Jordi Alberich. Crónica Global. 29.01.2023

[Consejos para proteger la salud mental de los empleados.](#) MuyPymes. 28.01.2023

[La lucha para prevenir el suicidio en la Guardia Civil exige un "refuerzo de la ayuda psicológica".](#) Diario de Sevilla. 27.01.2023

[FRATERTALK # 28: de "evitar que algo salga mal" a "garantizar que todo vaya bien".](#) Fraternidad-Muprespa. 01.02.2023

[Algunos efectivos Prevenconsejos para trabajar con frío.](#) Prevencionar. 01.02.2023

[El principal sindicato en grandes almacenes pide al sector "poner más dinero" en el nuevo convenio.](#) Cinco Días El País. 31.01.2023

[Educación retirará el amianto de las cubiertas de ocho colegios de Cartagena este año.](#) Onda Regional Murcia. 01.02.2023

Vols saber?

[Los egipcios usaban sustancias diferentes para embalsamar cada parte del cuerpo](#). SINC. 01.02.2023

[El lugar que ocupa la inteligencia artificial en el futuro del trabajo](#). Karina Gibert. The Conversation. 01.02.2023

[Más del 4% de la mortalitat estival a les ciutats europees és atribuïble a les illes de calor urbanes](#). ISGlobal. 01.02.2023

[Un estudio del CSIC muestra la implicación del envejecimiento celular en los efectos de la covid-19](#). CSIC. 01.02.2023

[La longevidad de los perros ya provoca que su principal causa de muerte sea el cáncer](#). El País. 01.02.2023.

NOU

HesaMag

#26 Winter 2022 **Special report** Psychosocial risks: a mounting crisis • Europe How can 2 trillion euros of public money be leveraged to help workers? • International A decades-long legal struggle of Taiwanese electronics workers • From the unions Keeping the labour movement alive in a time of war

etui.

ISSN 2078-6816

NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9524, 1 de febrer de 2023.

DECRET 7/2023, de 27 de gener, del Consell, pel qual es modifica l'annex del Decret 24/1997, d'11 de febrer, sobre **indemnitzacions per raó de servei i gratificacions per serveis extraordinaris**. [2023/970]DOGV num. 9525, 2 de febrer de 2023. <https://dogv.gva.es/resultat-dogv?signatura=2023/970&L=0>

DOGV num. 9525, 2 de febrer de 2023. Sense novetats

BOE

BOE num. 27, 1 de febrer de 2023.

Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se autoriza la modificación de la **aprobación de tipo de aparato radiactivo de los equipos generadores de rayos X** de la marca Mettler Toledo Safeline X-Ray Inspection System, para incluir el modelo X12. https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-2812

DOCE

DOCE num. L031, 2 de febrer de 2023. Sense novetats

VES AMB COMPTÉ!!!

Bienestar térmico global y local

Bienestar térmico global
Voto Medio Estimado PMV

El PMV es un índice que refleja el valor medio de los votos emitidos por un grupo numeroso de personas respecto de una escala de sensación térmica de 7 niveles al ser sometidos a diferentes ambientes térmicos, basado en el equilibrio térmico del cuerpo humano.

Insatisfacción	+3 Caluroso	PMV
	+2 Cálido	
	+1 Ligeramente cálido	
	0 Neutro	
	-1 Ligeramente fresca	
	-2 Fresco	
Satisfacción	-3 Frio	

PUBLICACIONS DE L' INVASSAT



Centre de documentació de l'INVASSAT

- [Boletín de novedades en seguridad y salud laboral del INVASSAT 12.2022](#). 16.01.2023

Servei de Prevenció de la Generalitat

- [Fitxes informatives sobre riscos i mesures preventives](#). 16.01.2023
- [Fichas informativss sobre riesgos y medidas preventivas](#). 16.01.2023

Observatori de SSL de la Comunitat Valenciana

- [Anàlisi descriptiva de malalties professionals estudiades a la província de València 2018-2021](#). 10.01.2023
- [Análisis descriptivo de enfermedades profesionales estudiadas en la provincia de Valencia 2018-2021](#). 10.01.2023

Estadístiques

- [Dades de sinistralitat laboral en la Comunitat Valenciana i comparativa amb la resta d'Espanya i altres Comunitats Autònomes Gener-novembre 2021 - Gener-novembre 2022](#). 18.01.2023
- [Datos de siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana y comparativa con el resto de España y otras Comunidades Autónomas Enero-noviembre 2021 - Enero-noviembre 2022](#). 18.01.2023
- [Estadística de accidentes de trabajo. Diciembre 2021- Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de accidentes de trabajo. Resumen. Diciembre 2021- Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística d'accidents de treball. Resum. Desembre 2021-Novembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de enfermedades profesionales. Diciembre 2021-Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de enfermedades profesionales. Resumen. Diciembre 2021-Noviembre 2022](#). 04.01.2023
- [Estadística de malalties professionals. Resum. Desembre 2021-Novembre 2022](#). 04.01.2023

ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT del **01.02.2023**. Faça clic sobre la taula per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç als documents originals.

Resultados 1 a 2 de 2		Acciones ▾	
Ordenado por: Año Publicación/Descend			
Título	Autoría personal	Año Publicación	
1 Covid-19 y brotes laborales en la Comunidad de Madrid [Artículos de revista]	González Gómez, María Fernanda Insausti Macarrón, Dolores Pisano, Lucrecia J.	2022	
2 Ten-year trends in long-term sickness absence among Japanese public servants : 2009-2018 [Artículos de revista]	Iwasaki, Shinichi Deguchi, Yasuhiko Hirota, Tomoyuki Shirahama, Yoshiki Nakamichi, Yoko Okawa, Yutaro Uesaka, Yuki Inoue, Koki	2022	

Resultados 1 a 2 de 2 Mostrar 25 ▾



Industrial Health 2023, 61, 068–077 Original Article

Ten-year trends in long-term sickness absence among Japanese public servants: 2009–2018

Shinichi IWASAKI^a, Yasuhiko DEGUCHI¹, Tomoyuki HIROTA¹, Yoshiki SHIRAHAMA¹, Yoko NAKAMICHI¹, Yutaro OKAWA¹, Yuki UESAKA¹ and Koki INOUE²

¹Department of Neuropsychiatry, Osaka City University Graduate School of Medicine, Japan

Received July 28, 2021 and accepted March 23, 2022
Published online in J-STAGE April 4, 2022
DOI <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0169>

Abstract: Sickness absences are a significant public health and economic problem worldwide. However, sickness absence diagnoses and trends have not been reported in much detail in Japan. This study was a retrospective cohort study. We examined data on certified diagnoses and the durations of sickness absence lasting over 90 days (long-term sickness absence) from 2009–2018 among city public servants in Japan. We found that 1) “Mental and behavioral disorders” (495.0–780.6 per 100,000 employees) was the most prevalent reason for long-term sickness absence, and “Mood disorders” (318.6–584.3 per 100,000 employees) was the most prevalent mental disorders diagnosis in each study year; 2) the prevalence of long-term sickness absence for mental disorders showed decreasing trends (781/100,000 in 2009 to 622/100,000 in 2018; $p=0.005$, for the trend test); 3) the trends differed by gender ($p<0.05$) and age ($p<0.001$); and 4) the duration of long-term sickness absence related to mental disorders (13.2 ± 9.0 months) was longer than long-term sickness absence resulting from all physical disorders except for diseases of the circulatory system (15.1 ± 11.6 months). Increased focus on significant depressive and neurotic disorders is needed when promoting mental health in the workplace.

Key words: Long-term sickness absence, Mental disorder, Mental health in the workplace, Neurotic disorder, Major depressive disorder, Adjustment disorder, Public servants

Introduction

Long-term sickness absences (LTSA) can have both positive and negative impacts on individuals and workplaces. For instance, they can allow for individuals to recover from illness and defer dismissal, but they can negatively impact both quality of life and working life. LTSA can also lead to productivity loss and place a burden on colleagues. As such, sickness absences are a significant public health and economic problem worldwide. Mental disorders in particular are a significant global burden, accounting for 14% of all disease¹, and these are the most common diagnostic group documented on sickness absence certificates². In most Western countries, musculoskeletal conditions are the most frequent reason for sickness absence, with mental disorders being the second most common cause³. However, in Sweden, Germany, the United Kingdom, and the Netherlands, sickness absence due to mental disorders has recently increased^{4, 5}, with the primary cause being depression, anxiety, or neurotic and stress-related disorders^{4, 6}. This increase has been more significant than that due to non-psychiatric diagnoses^{7–10}.

*To whom correspondence should be addressed.
E-mail address: siwasaki@med.osaka-cu.ac.jp
©2022 National Institute of Occupational Safety and Health
This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial No Derivatives (by-nc-nd) License. (CC-BY-NC-ND 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Las ausencias por enfermedad son un importante problema económico y de salud pública en todo el mundo. Sin embargo, los diagnósticos de ausencia por enfermedad y las tendencias no se han informado con mucho detalle en Japón. Este estudio fue un estudio de cohorte retrospectivo. Se examinaron los datos sobre diagnósticos certificados y la duración de las ausencias por enfermedad que duran más de 90 días (ausencia por enfermedad a largo plazo) entre 2009 y 2018 entre los funcionarios públicos de la ciudad en Japón..

REVISTES ESPECIALITZADES. Últims sumaris



ISSN: 1989-7790
NIPO-PDF: 834200091
NIPO-EPUB: 834200088

NOU

Medicina y Seguridad del Trabajo

(Internet)

2022;68(267)

Mayo-junio | 2º Trimestre

2022;68(267)

Revista fundada en 1952

Medicina y Seguridad del Trabajo (Internet)
<https://revistas.isciii.es/revistas.jsp?tid=MST>

E-ISSN: 1989-7790
NIPO-PDF: 834200091
NIPO-EPUB: 834200088

Vol. 68(267) / Mayo-junio de 2022

SUMARIO / CONTENTS

EDITORIAL

La ocupación laboral como factor de protección en el deterioro cognitivo leve
 Occupation as a protective factor in mild cognitive impairment
 José Antonio Picó-Monllor 83-89

ORIGINALES

Interés poblacional, a través de las tendencias de búsqueda de información, sobre acoso laboral y sexual en España y su asociación con los datos de búsqueda mundiales
 Population interest, through search trends related to workplace and sexual harassment in Spain and its relationship with global search data
 Mabely Luena Rodríguez-Mencia, Ana Hernández-Paz, María Sanz-Lorente, Javier Sanz-Valero 90-104

Impacto de los turnos de trabajo en la calidad del sueño del personal de enfermería en dos hospitales de tercer nivel de Canarias
 Impact of shift work on the sleep quality of nursing staff attending two tertiary hospitals in the Canary Island
 Belinda Castillo-Guerra, Lidia María Galánce-Gómez, Cristina Méndez-Pérez, Antonio Francisco Pérez-Agullera 105-117

Percepciones sobre la gestión, exposición, bioseguridad y manipulación de citostáticos en el personal de enfermería de una institución de salud privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
 Perceptions on the management, exposure, biosafety and handling of cytostatics in the nursing staff of a private health institution in the Autonomous City of Buenos Aires
 Sabrina Erica Rivero, Javier González Argote 118-129

Edita:
 Ministerio de Ciencia e Innovación
 Instituto de Salud Carlos III
 Escuela Nacional de Medicina del Trabajo





Ministerio de Ciencia e Innovación
Instituto de Medicina del Trabajo
 de Salud Carlos III

FICHA CATALOGRÁFICA

Documento 36 de 74 Acciones

Título	Medicina y Seguridad del Trabajo
Tipo de Material	Revistas electrónicas
Tipo de soporte	Acceso remoto
Autoría	Instituto de Salud Carlos III (España) Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (España)
Lugar : Editor	Madrid: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo
Año de publicación	2009-
Notas	La revista se encuentra indizada en diferentes bases de datos tales como Índice Bibliográfico Español de Ciencias de la Salud (IBECS), Índice Médico Español (IME), Latindex, Curden, Dialnet, Dulcinea. Y además en los siguientes repositorios: Instituto de Salud Carlos III (Publicaciones), InfoSaludLaboral, Directory of Open Access Journals (DOAJ) y Scientific Electronic Library Online (SciELO).
ISSN	1989-7790
Recurso	https://revistas.isciii.es/revistas.jsp?tid=MST Últimos sumarios: Vol. 68 Núm. 267 (2022) https://revista.isciii.es/index.php/MST/issue/view/289/274
Materias	Artículos de esta revista en el catálogo del INVASSAT: https://invassat.gva.es/va/cerca-en-el-catalogo/view/1363561063/=opac:invassat:opac:Resultados=NATIVE%26%27TITULO_REFERIDO=gh=words%27%27Medicina+y+seguridad+del+trabajo%27%27%27%26%26are:nttread=+a9C54f6c1a0846148486d0d1758f032e46&order=native%28%27PRIMER_AUTOR%27%26&pp=10&n=1&label=T%3C%ADUle+del+documento=fuente+contiene+todos+%27Medicina+y+seguridad+del+trabajo%27
Resumen	Tiene como principal objetivo dar a conocer todos aquellos trabajos referentes a aspectos relacionados con la Salud Laboral, Medicina del Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Valoración de incapacidades.

INVASSAT A LES XARXES



#DesconexiónDigital sea cual sea tu puesto de trabajo?

¡Haz tu parte! Fuera del horario laboral 🙌 ¡desconecta!

👉 [insst.es/documentacion/...](https://insst.es/documentacion/)

#SST #PRL #Conciliación #SaludMental #DerechosDigital

¿Sabías que tienes derecho a la desconexión digital sea cual sea tu puesto de trabajo?

- + Política interna de desconexión digital
- + Medidas concretas y reglas de disponibilidad
- + Acciones de formación y sensibilización

¡Haz tu parte! Fuera del horario laboral ¡desconecta!

GVA Invassat
Publicado por Invassat Invassat • 1 d • 🌐

ÚLTIMAS NOVEDADES en #ConveniosColectivos en nuestra sección de convenios del portal del #INVASSAT !!

Ponemos a tu disposición los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional. En cada caso se han extraído los artículos referidos a la prevención de riesgos laborales y otros aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Perfumería y afines

... Ver más

ULTIMAS NOVEDADES EN CONVENIOS

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Entra en nuestra sección Convenios colectivos. Hemos seleccionado para ti la información sobre SST que incorporan en su articulado los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal

- Perfumería y afines 08/01/2023
- Revistas y publicaciones periódicas 19/10/2022
- Estancia 08/01/2023
- Oficinas de farmacia 08/10/2022
- Establecimientos Encuentros de salud 26/10/2022
- Industrias de fumos y mezclas 08/10/2022
- Farmacias de senolencia

Perfumería y afines

Resolución de 28 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial de actividad y profesiones relacionadas con perfumería y afines.

ARTICULOS RELACIONADOS CON RLS

- Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación del convenio.
- Artículo 2. Definición de partes contratantes.
- Artículo 3. Vigencia de este convenio.
- Artículo 4. Disposiciones de aplicación de la normativa legal de las partes contratantes en la materia de las condiciones de trabajo.
- Artículo 5. Disposiciones de aplicación.
- Artículo 6. Disposiciones de aplicación.

ESPAI COVID-19



GENERALITAT
VALENCIANA

CORONAVIRUS

RECORDA

ORIGINAL

167

Covid-19 y brotes laborales en la Comunidad de Madrid

María Fernanda González Gómez⁽¹⁾; Dolores Insausti Macarrón⁽²⁾; Lucrecia J. Pisano⁽³⁾

¹Unidad Técnica de Salud Laboral. D.G. Salud Pública de Madrid. Coordinadora Unidad. Comunidad de Madrid. Madrid, España.

²Unidad Técnica de Salud Laboral. D.G. Salud Pública de Madrid. Jefa de Sección. Comunidad de Madrid. Madrid, España.

³Servicio de Epidemiología. D.G. Salud Pública de Madrid. Técnica rastreo COVID. Comunidad de Madrid. Madrid, España.

Correspondencia:

María Fernanda González Gómez

Dirección: *Ronda de Segovia 52, 2ª planta. Despacho 208.*
28005 Madrid

Correo electrónico: mfernanda.gonzalez@salud.madrid.org

La cita de este artículo es: María Fernanda González Gómez. Covid-19 y brotes laborales en la Comunidad de Madrid. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2022; 51(2): 167-188

RESUMEN:

Introducción: En el control de la COVID-19 en el ámbito laboral, ha sido imprescindible la colaboración de empresas y servicios prevención riesgos laborales con Salud Pública.

Material y Métodos: Descriptivo de brotes laborales en la Comunidad de Madrid (julio 2020 - noviembre 2021). Variables: actividad económica de empresa y centro de trabajo, nº casos, y momento epidémico. Se catalogan algunos según comportamiento epidémico observado en determinadas actividades.

Resultados: Se estudiaron 995 brotes laborales. Las actividades con más brotes: sanitaria y servicios sociales, comercio y reparación de vehículos de motor, y hostelería. Por centro laboral, las oficinas fueron las más afectadas. Se describieron seis tipos de brotes por su especificidad, recogiendo las medidas más efectivas.

Conclusiones: Las características de los brotes laborales covid-19 dependen de la actividad desarrollada y condiciones de trabajo, y

COVID-19 OUTBREAKS IN THE WORKPLACE IN THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF MADRID (CM)

ABSTRACT

Introduction: The collaboration between companies and occupational health services with the public health administration service has played an important role to control COVID-19 in the workplace.

Material and Method: Descriptive study of covid-19 outbreaks in workplace in CM (July 2020 - November 2021). Variables: economic activity of the company and workplace, number of cases, and epidemic period. Some of them are classified according to the specific epidemic behavior observed.

Results: 995 outbreaks were studied. The activities with the highest number of outbreaks were health and social services, trade and repair of motor vehicles, and hospitality. Among workplaces, offices were the most affected ones. Six types of outbreaks were described due

Rev Asoc Esp Med Trab • Junio 2022 • Vol 51 • Núm. 2 • 127-246

EINES PER A UN TREBALL EFICIENT

Recursos per a editar els teus documents tècnics

Publicado el 5/10/2021

Recursos per a editar els teus documents tècnics és una selecció d'eines que t'ajudaran en la preparació i edició de documents de treball. Criteris lingüístics i gramaticals, llenguatge inclusiu, comunicació clara, diccionaris, glossaris especialitzats, normes per a referenciar documents, bancs d'imatges, icones o sons d'ús lliure, eines per a crear infografies... Per a accedir fes clic en aquesta adreça

<https://gvaes.sharepoint.com/sites/GU15604/SitePages/Recursos-para-editar-tus-documentos.aspx>

i sol·licita l'autorització d'accés que, com més prompte millor, tramitem. Aquest és un servei exclusiu per al personal de la Generalitat. Confiam que et siga d'utilitat. Moltes gràcies.

Recursos para editar tus documentos técnicos es una selección de herramientas que te ayudarán en la preparación y edición de documentos de trabajo. Criterios lingüísticos y gramaticales, lenguaje inclusivo, comunicación clara, diccionarios, glosarios especializados, normas para referenciar documentos, bancos de imágenes, iconos o sonidos de uso libre, herramientas para crear infografías... Para acceder haz clic en esta dirección

<https://gvaes.sharepoint.com/sites/gu15604/sitepages/recursos-para-editar-tus-documentos.aspx>

y solicita la autorización de acceso que, cuanto antes, tramitemos. Este es un servicio exclusivo para el personal de la Generalitat. Confiamos que te sea de utilidad. Muchas gracias.

RECORDA

The screenshot shows the ILO Thesaurus interface. At the top left is the ILO logo and the text 'International Labour Organization'. Below it is a search bar with the text 'Search ...'. A navigation bar contains letters A through Z. Below the navigation bar, the breadcrumb 'ILO Metadata > ILO Thesaurus' is visible, along with a language dropdown set to 'ES'. The main content area has two tabs: 'HTML' (selected) and 'VISUAL'. The title '13 TRABAJO Y EMPLEO' is displayed in large blue font, with the URL 'https://metadata.ilo.org/thesaurus/702059032' below it. A section titled 'Top Concept' lists several sub-topics:

- 13.01.1 Economía del trabajo
- 13.01.2 Mercado de trabajo
- 13.01.3 Empleo
- 13.01.4 Desempleo
- 13.02.1 Aptitud y capacidad
- 13.02.2 Calificación profesional
- 13.02.3 Búsqueda de empleo
- 13.02.4 Colocación
- 13.03.1 Condiciones de trabajo
- 13.03.2 Organización del trabajo

MEMÒRIA PREVENCIONISTA



Dick Swanson. *Painter working on chain link fence*. 1973. [U.S. National Archives](#), via [Flickr](#).
Document sense restriccions conegudes de drets d'autor.

Consulta la secció [Memòria prevencionista](#) del nostre portal

Segueix-nos en...

PORTAL INVASSAT

Facebook – Twitter – LinkedIn – SlideShare

**L'INVASSAT
A LES
XARXES
SOCIALS**



LINKEDIN
<https://www.linkedin.com/in/invassatgva/>

TWITTER
<https://twitter.com/gvainvassat>

FACEBOOK
<https://www.facebook.com/Invassat.gva/>

PORTAL INVASSAT
<https://invassat.gva.es>

