

# RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT  
VALENCIANA

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

**Dijous 1 de juny de 2023**

ACTUALITAT PREVENCIONISTA .....	2
AGENDA PREVENCIONISTA .....	12
Activitats formatives de l'INVASSAT.....	12
ALS MITJANS.....	16
NOVETATS LEGALS .....	19
DOGV.....	19
BOE.....	19
DOUE.....	19
PUBLICACIONS DE L' INVASSAT .....	20
NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST.....	21
OIT .....	21
INSST.....	21
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	22
INVASSAT A LES XARXES.....	23
ESPAI COVID-19.....	24
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT .....	25
MEMÒRIA PREVENCIONISTA.....	26

## ACTUALITAT PREVENCIONISTA

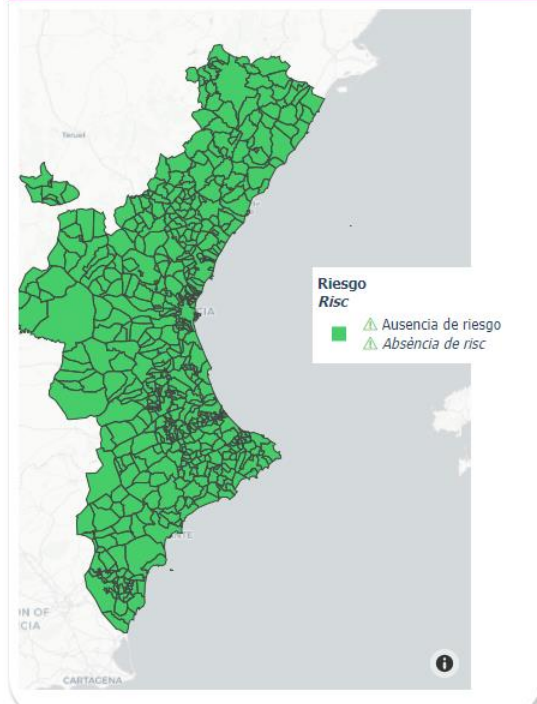
### Sistema de vigilància de temperatures extremes a la Comunitat Valenciana

Previsió HUI

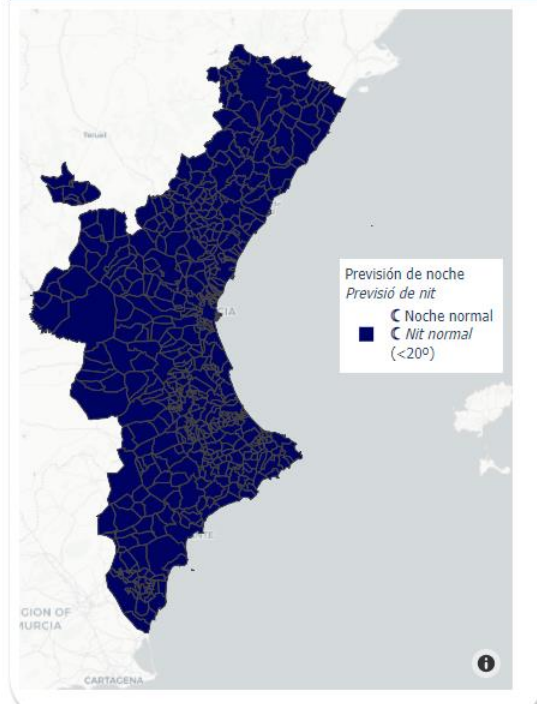
Previsió DEMÀ

Previsió ESTIU

Nivell de risc per HUI, dijous 1



Previsió de nit de HUI a demà, de dijous 1 a divendres 2



# TRABAJAR EN ÉPOCA DE ALTAS TEMPERATURAS



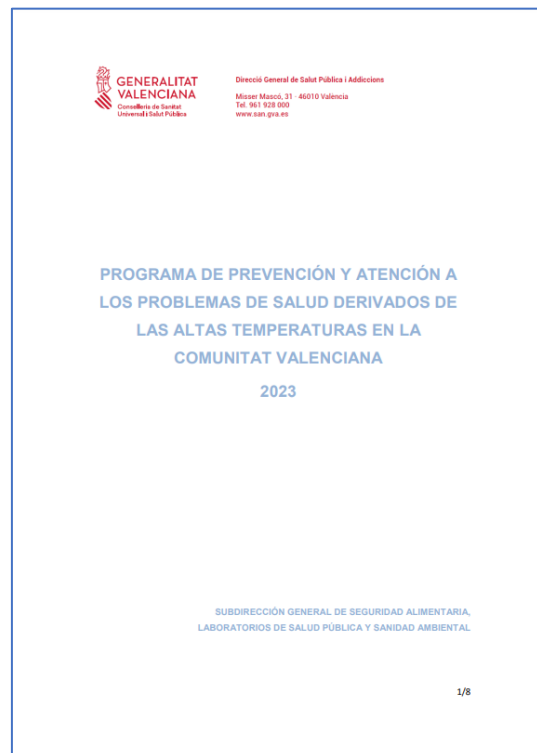
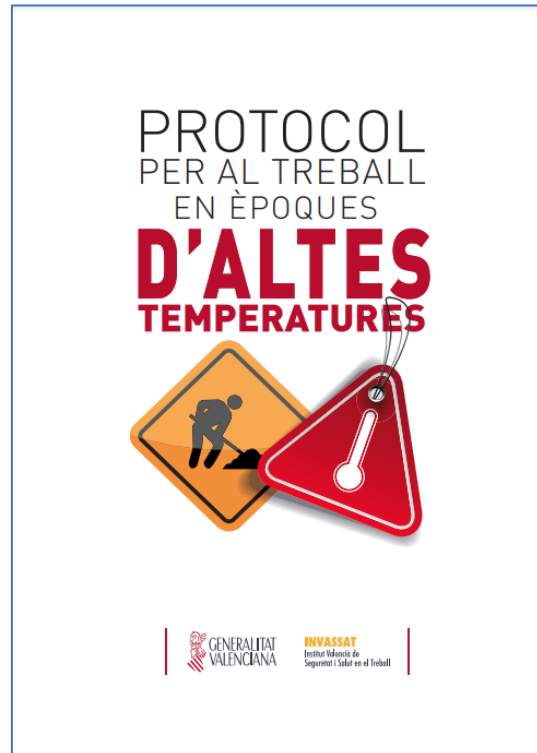
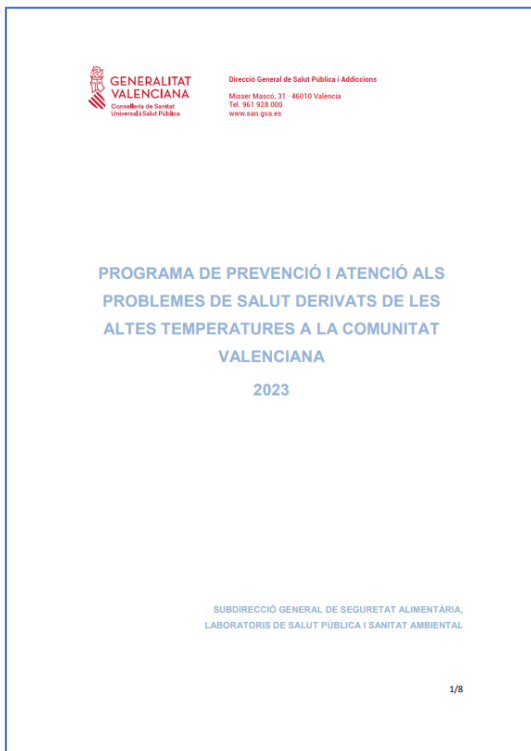
**¿QUIERES SABER?**

ESPACIOS  
MONOGRÁFICOS  
DEL INVASSAT

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

[WWW.INVASSAT.GVA.ES](http://WWW.INVASSAT.GVA.ES)

RECORDA



**NOU**



**SITUACIONES DE TRABAJO PELIGROSAS**



En colaboración con las Comunidades Autónomas

## SITUACIONES DE EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS. BASEQUIM

### 034. Conformado de piezas de caucho por moldeo por compresión o inyección: exposición a humos de procesado de caucho (vulcanización)

#### DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE TRABAJO

La vulcanización (curado, entrecruzamiento o reticulación) es el proceso físico-químico por el cual el caucho natural, polímeros sintéticos relacionados o mezclas de ambos, mezclado con agentes de vulcanización (azufre) y otros aditivos, y sometido a unas condiciones de alta temperatura (100–250 ° C) y presión, se transforma en un material elástico con propiedades mecánicas especiales por entrecruzamiento de las cadenas poliméricas iniciales.

Los materiales buscados tras la vulcanización, además de la elasticidad, requieren de otras propiedades mecánicas especiales: dureza, tracción, desgarró, resistencia, durabilidad específica, etc., en función de la utilidad final de la pieza (neumáticos, suelas de zapatos, mangueras, piezas para automoción, pavimentos, tuberías, material deportivo, discos de hockey, etc.). En base a esas propiedades finales se diseña una mezcla formulada específicamente para cada tipo de pieza.

Los componentes que se pueden encontrar en estas mezclas son:

- Polímero elastómero matriz o base: caucho natural, caucho sintético o mezcla de ambos.
- "Agentes de vulcanización": azufre, peróxidos, resinas fenólicas, disulfuros, etc.
- Aditivos: sustancias como bisfenol, negro de carbón, tiuranes, ditiocarbamatos, etc.



Figura 1: Extracción de las piezas vulcanizadas



Figura 2: Recorte de las rebabas

NOU

*Annals of Work Exposures and Health*, 2023, **XX**, 1–11  
<https://doi.org/10.1093/annweh/wxad030>  
 Advance access publication 31 May 2023  
**Original Article**



The Chartered  
 Society for Worker  
 Health Protection



## Wood dust in France. Trends in the population of exposed workers between 1982 and 2017 based on a job-exposure matrix assessment

Loïc Garras<sup>\*,†,✉</sup>, Stéphane Ducamp<sup>†</sup>, Marie-Tülin Houot, Corinne Pilorget

<sup>†</sup>Santé publique France, The French Public Health Agency, 12 rue du val d'osne 94415 Saint-Maurice, France

\*Corresponding author: Santé publique France, The French Public Health Agency, 12 rue du val d'Osne, 94415 Saint-Maurice, France. Email: [loic.garras@santepubliquefrance.fr](mailto:loic.garras@santepubliquefrance.fr)

†These authors contributed equally to this work.

### Abstract

**Objective:** Many occupations and industries use wood as a raw material and wood dust is a well-known carcinogen. This study presents trends in occupational exposure to wood dust for all workers (employees and self-employed workers) in France between 1982 and 2017 and focuses on the exposed workers in 2017.

**Methods:** Exposures to this carcinogen were assessed using the Matgéné job-exposure matrix. Trends in the prevalence and proportion of exposure over the study period were estimated by linking the matrix with population data from the 1982, 1990, 1999, 2007, and 2017 censuses and are described for selected industry groups.

**Results:** The number of exposed workers to wood dust has decreased significantly over the last 40 years, from 466,900 potentially exposed workers in 1982 to 305,000 workers in 2017. The proportion of exposed workers has also decreased over time, although not uniformly across industries. Increases in the proportion of exposed workers are observed in certain industries, such as "Sawmilling and logging" (from 61.2% to 73.6% over the period for men) and "Finishing of sale premises" (from 3.3% to 6.2% for women).

**Conclusion:** This article is the first to describe occupational exposure to wood dust in France for all workers and to follow its evolution over the last 40 years. Occupations and industries still at risk in 2017 are also described with the aim of helping to improve prevention policies.

**Key words:** Job-exposure matrix; occupational exposure; prevalence; 40-year trend; wood dust.

### What's Important About This Paper?

Wood dust is a well-known carcinogen, but industries in which wood is used have changed over time. This study describes the trend of occupational exposure to wood dust of all workers (employees and self-employed) in France between 1982 and 2017 using the Matgéné job-exposure matrix and census data. The proportion of workers exposed to wood dust has decreased significantly since 1982 from 2.1% (466,900 workers) to 1.2% in 2017 (305,000 workers).

### Introduction

Wood is one of the most widely natural materials used in many industries, such as construction, furniture making, musical instruments, etc. As defined in the International Agency for Research on Cancer (IARC)

Monographs, "Trees are characterized botanically as gymnosperms (principally conifers, generally referred to as 'softwoods'), and angiosperms (principally deciduous trees, generally referred to as 'hardwoods'). Hardwoods tend to be somewhat more dense, and have

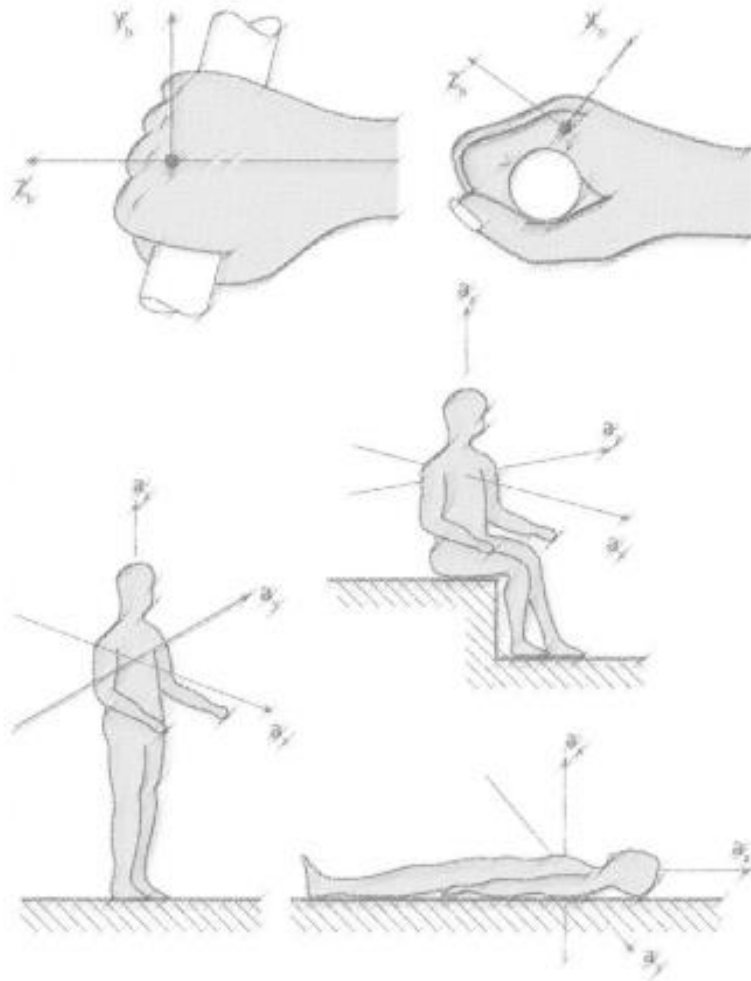
Received: November 10, 2022. Accepted: May 22, 2023.

© 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-NonCommercial-NoDerivs licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial reproduction and distribution of the work, in any medium, provided the original work is not altered or transformed in any way, and that the work is properly cited. For commercial re-use, please contact [journals.permissions@oup.com](mailto:journals.permissions@oup.com)



**VES AMB  
COMPTÉ!!!**



**Mejora de las condiciones de trabajo asociadas a las vibraciones en la industria extractiva y elaboración de piedra natural y afines**  
**- CASOS PRÁCTICOS RESUELTOS -**



### COLLABORATIVE ROBOT THAT AUTOMATES SEWING OF BAGS IN AUTOMOTIVE SUPPLIER INDUSTRY (ID5)

#### 1 Introduction

Automating tasks through technological advancements has been an ongoing process in many industries. This development can also significantly impact occupational safety and health (OSH) in a work environment. It enables the removal of workers from hazardous situations and can improve the quality of work. This can be accomplished by automating cognitively strenuous tasks using an artificial intelligence (AI)-based system or by 'delegating' repetitive tasks to accurate and tireless machines like intelligent robotic systems. Some tasks might not be fully automated, but workers can still receive support through, for example, collaborative robots (cobots) operating in a shared space with workers. An increasing number of companies employ AI or advanced robotics. Although still in their infancy in terms of deployment, AI-based systems for the automation of both cognitive and physical tasks, as well as intelligent cobots, show promise in a variety of sectors. However, more information is needed on how they are implemented and managed in the workplace to help ensure workers' safety and health in present as well as in future applications.

EU-OSHA has developed a number of case studies with the aim of investigating the practical implementation of AI-based systems for the automation of physical and cognitive tasks and of intelligent cobots in the workplace, their impact on workers, how OSH is managed in relation to such systems, and to gain a better understanding of the drivers, barriers and success factors for the safe and effective implementation of these systems.

To develop these case studies, several key informants at the EU and international levels, such as workers' representatives and industry associations representing the targeted sectors, were consulted. Initially, 16 cases were identified and preliminary information was collected through a questionnaire. Hereafter, 11 of them were further developed into cases studies, including higher levels of information collected at the workplace level.

#### 2 Methodology

The primary data source for the case studies was interviews held with different stakeholders within companies. For each case study, up to five interviews were conducted with workers of the company from different work areas. The participants included operators, data protection officers, health and safety engineers, managers work-councillors and technology officers.

The interviews had a duration of 1-1.5 hours each and were performed in the participants' native language, if possible, or alternatively in English. The interviews were conducted using an interview guide, while the results of the interviews were anonymised.

#### 3 General company description

The company is an **automotive supplier** operating on a global scale and specialises in the field of drive and chassis technology. They provide customised, integrated solutions for automobile manufacturers, mobility providers and other companies with a focus on transportation and mobility. They were founded in the early 1900s in Germany and currently have more than 188 locations in over 31 countries. The location of this case study is one of their factories in **Portugal**. The company currently employs over 150,000 workers worldwide. Per definition, this company qualifies as a **large enterprise**.

The company operates under five core values, which are all presented in the backdrop of teamwork as a driving force for innovation and success. These values are passion, anticipation, diversity, empowerment and accountability. Connecting all five core values is a common undertone of continuous improvement of their approach to work, be it physical or cognitive work, through innovative technology and human-centred development. This includes the call for workers to submit projects and suggestions to improve working conditions and create workspaces that are more inclusive.

**NOU**



## CASE STUDY



### MULTI-AXIS ROBOTS FOR ASSEMBLY AUTOMATION AND AUTONOMOUS GUIDED VEHICLES IN MANUFACTURING (ID4)

#### 1 Introduction

Automating tasks through technological advancements has been an ongoing process in many industries. This development can also significantly impact occupational safety and health (OSH) in a work environment. It enables the removal of workers from hazardous situations and can improve the quality of work. This can be accomplished by automating cognitively strenuous tasks using an artificial intelligence (AI)-based system or by 'delegating' repetitive tasks to accurate and tireless machines like intelligent robotic systems. Some tasks might not be fully automated, but workers can still receive support through, for example, collaborative robots (cobots) operating in a shared space with workers. An increasing number of companies employ AI or advanced robotics. Although still in their infancy in terms of deployment, AI-based systems for the automation of both cognitive and physical tasks, as well as intelligent cobots, show promise in a variety of sectors. However, more information is needed on how they are implemented and managed in the workplace to help ensure workers' safety and health in present as well as in future applications.

EU-OSHA has developed a number of case studies with the aim of investigating the practical implementation of AI-based systems for the automation of physical and cognitive tasks and of intelligent cobots in the workplace, their impact on workers, how OSH is managed in relation to such systems, and to gain a better understanding of the drivers, barriers and success factors for the safe and effective implementation of these systems.

To develop these case studies, several key informants at the EU and international levels, such as workers' representatives and industry associations representing the targeted sectors, were consulted. Initially, 16 cases were identified and preliminary information was collected through a questionnaire. Hereafter, 11 of them were further developed into cases studies, including higher levels of information collected at the workplace level.

#### 2 Methodology

The primary data source for the case studies was interviews held with different stakeholders within companies. For each case study, up to five interviews were conducted with workers of the company from different work areas. The participants included operators, data protection officers, health and safety engineers, managers work-councillors and technology officers.

The interviews had a duration of 1-1.5 hours each and were performed in the participants' native language, if possible, or alternatively in English. The interviews were conducted using an interview guide, while the results of the interviews were anonymised.

#### 3 General company description

The presented company is a conglomerate focusing on a variety of sectors. It specialises in automation and digitisation in industry, infrastructure for buildings, decentralised energy systems, mobility solutions for rail and road traffic, and medical technology. Founded more than 150 years ago in Germany, the company now has branches in over 190 countries and employs more than 300,000 workers worldwide.

This large enterprise focuses on global goals when it comes to technology and innovation. They aim to create outstanding and high-performing technology and products for their users and customers. They have a strong focus on future development and aim for engineering excellence, high standards, teamwork and sustainable practices. Furthermore, ethical practices, integrity, setting high goals and creating a sustainable future are part of their core values. The company sees it as theirs and everyone's **responsibility to comply with the ethical industry standards**. This translates into no unethical behaviour that has the potential to put the users'



**RECORDA**

**CRITERIS TÈCNICS DE L'INVASSAT**

**Control de l'exposició a SCR en les obres de construcció: aspectes a considerar en els ESST i PSST**

MAIG 2023  
CRT\_INVASSAT\_OIGP\_05\_23

L'INVASSAT, com a òrgan científicotècnic en matèria de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat, manca de competències per a realitzar interpretacions de caràcter vinculant en matèria laboral, que corresponen en exclusiva als òrgans jurisdiccionals de l'ordre social. Per consegüent, tot l'exposat en aquest document es correspon amb el criteri que sobre el particular té aquest institut i s'emet a títol merament informatiu i no vinculant.

Tota la legislació referida pot ser consultada en els llocs web de l'INVASSAT (<http://invassat.gva.es>), i de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (<https://www.insst.es>) en els quals, a més, poden tindre accés a documentació elaborada pels mateixos instituts així com a enllaços d'institucions i organismes europeus i d'altres països que, sens dubte, podran resultar-li de gran interès.

*Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball*

**CRITERIOS TÉCNICOS DEL INVASSAT**

**Control de la exposición a SCR en las obras de construcción aspectos a considerar en los ESST y PSST**

MAYO 2023  
CRT\_INVASSAT\_OIGP\_05\_23

El INVASSAT, en su calidad de órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat, carece de competencias para realizar interpretaciones de carácter vinculante en materia laboral, que corresponden en exclusiva a los órganos jurisdiccionales del orden social. Por consiguiente, todo lo expuesto en este documento se corresponde con el criterio que sobre el particular tiene este instituto y se emite a título meramente informativo y no vinculante.

Toda la legislación referida puede ser consultada en los sitios web del INVASSAT (<https://invassat.gva.es>) y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://www.insst.es>) en los que, además, pueden tener acceso a documentación elaborada por los propios institutos así como a enlaces de instituciones y organismos europeos y de otros países que, sin duda, podrán resultarles de gran interés.

*Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball*

2305A-JT01 Análisis de la siniestralidad en la provincia de Alicante: accidentes graves y mortales 18.05.2023

**MATERIALES  
FORMATIUS DE  
L'INVASSAT**



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**INVASSAT**

Institut Valencià de  
Seguretat i Salut en el Treball

# Análisis de la siniestralidad en la provincia de Alicante: accidentes graves y mortales



Marceliano Coquillat Mora  
Temístocles Quintanilla Icardo  
Pablo Arias Tagle

Alicante, 18 de mayo de 2023



Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2023

El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?

José Fernando Lousada Arochena  
Magistrado de la jurisdicción social (TSJ de Galicia).

**Resumen:** La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, objeto de comentario, se inscribe en una tendencia jurisprudencial que se ha ido consolidando con el paso del tiempo y que admite, de manera excepcional, la calificación del suicidio de la persona trabajadora como accidente de trabajo cuando se prueba la causalidad. Los aspectos más novedosos de esta Sentencia se vinculan con la prueba de la causalidad, delimitando lo que hay que probar y valorando determinadas pruebas como el informe emitido por la Inspección de Trabajo y la "autopsia psicológica" aportada en el proceso.

**Palabras clave:** Accidente de trabajo. Suicidio.

**Abstract:** The Judgment of the Superior Court of Justice of Cantabria, subject to comment, is part of a jurisprudential trend that has been consolidated over time and that admits, exceptionally, the qualification of worker suicide as an accident of work when causality is proven. The most novel aspects of this Judgment are linked to the proof of causality, defining what must be proven and evaluating certain evidence such as the report issued by the Labor Inspectorate and the "psychological autopsy" provided in the process.

**Keywords:** Work accident. Suicide.

I. Introducción

La calificación del suicidio de una persona trabajadora como accidente de trabajo es una problemática recurrente en la jurisprudencia y en la doctrina científica. La postura extrema de negar la causalidad dada la supuesta voluntariedad del suicidio desde antiguo ha conocido excepciones en la jurisprudencia laboral. Poco a poco, la jurisprudencia ha ido perfilando los supuestos de causalidad entre trabajo y suicidio (consumado o intentado). La Sentencia comentada, presentando un particular interés en el ámbito de la prueba, y también destaca la novedad de un informe emitido a favor de la causalidad de la autopsia psicológica, que la parte demandante...

II. Identificación de la resolución judicial

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Cantabria

The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: <https://www.emerald.com/insight/0142-5455.htm>

ER  
45,7

46

Received 16 March 2022  
Revised 21 December 2022  
27 March 2023  
Accepted 24 April 2023

## A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences

Michael Rosander

Department of Behavioural Sciences and Learning, Linköping University, Linköping, Sweden, and

Denise Salin

Department of Management and Organization, Hanken School of Economics, Helsinki, Finland

Abstract

**Purpose** – In this paper the authors argue that organizational climate and workplace bullying are connected, intertwined and affect each other. More precisely, the focus of the present study is how a hostile climate at work is related to workplace bullying. A hostile work climate is defined as an affective organizational climate permeated by distrust, suspicion and antagonism. The authors tested four hypotheses about the reciprocal effects and possible gender differences.

**Design/methodology/approach** – The study is based on a longitudinal probability sample of the Swedish workforce ( $n = 1,056$ ). Controlling for age, the authors used structural equation modelling and cross-lagged structural regression models to assess the reciprocal effects of a hostile work climate on workplace bullying. Gender was added as a moderator to test two of the hypotheses.

**Findings** – The results showed a strong reciprocal effect, meaning there were significant associations between a hostile work climate and subsequent bullying,  $\beta = 0.12, p = 0.007$ , and between baseline bullying and a subsequent hostile work climate,  $\beta = 0.15, p = 0.002$ . The forward association between a hostile work climate and bullying depended on gender,  $\beta = -0.23, p < 0.001$ .

**Originality/value** – The findings point to a possible vicious circle where a hostile work climate increases the risk of bullying, which in turn risks creating an even more hostile work climate. Furthermore, the findings point to gender differences in bullying, showing that the effect of a hostile work climate on workplace bullying was stronger for men.

**Keywords** Workplace bullying, Hostile work climate, Gender differences

**Paper type** Research paper

Introduction

In this paper we argue that organizational climate and workplace bullying are connected, intertwined and affect each other. Workplaces where bullying occurs have been described as confrontational, strained and unfriendly (Varti, 1996). In fact, that the organizational climate may play an important role for the occurrence of workplace bullying has been put forth since the pioneering work of Brodsky (1976), who argued that there needs to be a climate or culture that permits mistreatment for bullying to occur. An organizational climate can broadly be defined as "psychologically meaningful molar descriptions that people can agree characterize a system's practices and procedures" (Schneider, 1975, p. 474). The focus of the present study is on how a



Employee Relations: The International Journal  
Vol. 45 No. 7, 2023  
pp. 45-55  
Emerald Publishing Limited  
0142-5455  
DOI: 10.1108/ER-01-2022-0127

© Michael Rosander and Denise Salin. Published by Emerald Publishing Limited. This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

**Funding:** This work was supported by the Swedish Research Council for Health, Working life and Welfare under Grant number 2019-01232, and Academy of Finland under Grant number 308843.



**VES AMB COMPT!!!**



## El calor en el trabajo es un riesgo laboral que podemos prevenir entre todos



### EMPRESARIO

-  Informa y forma a los trabajadores sobre los riesgos, efectos, medidas preventivas y primeros auxilios frente a las altas temperaturas.
-  Reduce el exceso de temperatura en el interior de los lugares de trabajo favoreciendo la ventilación natural o con ventiladores.
-  Adecúa el horario y la carga de trabajo al calor del sol, programa las tareas de más esfuerzo en las horas de menos calor.
-  Modifica los procesos de trabajo para eliminar o reducir el esfuerzo físico excesivo.



-  Establece rotaciones para reducir el tiempo de exposición. Evita que haya puestos permanentes bajo el sol, instala toldos u otros medios eficaces para crear sombra.
-  Favorece que los trabajadores adapten su propio ritmo de trabajo. Planifica la aclimatación del personal nuevo, que vuelve de vacaciones o de baja.
-  Proporciona al personal agua fresca abundante y sitios de descanso frescos, cubiertos o a la sombra para que los trabajadores puedan descansar.

### TRABAJADOR

-  Protégete del sol con gorras, gafas y cremas solares.
-  Bebe agua fresca frecuentemente, aunque no tengas sed.
-  Haz comidas ligeras.



-  Usa ropa ligera y de colores claros.
-  Haz pausas y descansa a la sombra.
-  Dúchate y refréscate al finalizar el trabajo.



La exposición al sol junto al calor excesivo puede causar diversos efectos sobre la salud de diferente gravedad, tales como erupción en la piel, edema en las extremidades, quemaduras solares, manchas en la piel, lesiones oculares, cáncer de piel, calambres musculares, deshidratación o agotamiento por calor, entre otros.

Uno de los efectos más graves de la exposición a situaciones de calor excesivo es el golpe de calor.

Los síntomas principales son: calor, sequedad y piel roja, náuseas y vómitos, pulso rápido, dolor intenso de cabeza, confusión y pérdida de conciencia.

Ante la presencia de estos síntomas contacte rápidamente con el servicio de urgencias.

## AGENDA PREVENCIÓNISTA

### Activitats formatives de l'INVASSAT

**NOU**

**CAMPUS PRESENCIAL**

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

**CT ALICANTE/ALACANT**

**Seminari**

**AVALUACIÓ DEL RISC D'ESTRÉS TÈRMIC A CAUSA DE LA CALOR: MÈTODE WBGT I ÍNDEX DE SOBRECÀRREGA TÈRMICA**

---

**EVALUACIÓN DEL RIESGO DE ESTRÉS TÉRMICO DEBIDO AL CALOR: MÉTODOS WBGT E ÍNDICE DE SOBRECARGA TÉRMICA**

**Seminario**

#### 2306A-SM03 Evaluación del riesgo de estrés térmico debido al calor. Métodos < Atrás WBGT e índice de sobrecarga térmica 15.06.2023

##### Información General

**Fecha inicio** : jueves, 15 junio 2023

**Fecha final** : jueves, 15 junio 2023

[Objetivos, programa y requisitos.](#)

El objetivo de este seminario es facilitar la tarea de evaluación del riesgo de estrés térmico, centrándonos en la identificación del peligro, selección del método más adecuado y propuesta de medidas preventivas. El seminario tiene un enfoque eminentemente práctico, realizando mediciones y ejemplos basados en circunstancias reales.

Periodo de preinscripción: del 1 al 13 de junio de 2023.

##### Inscripción


[Inscripción](#)

##### Ubicación

CT del INVASSAT en Alicante.

C/ Hondón de los Frailes, 1. Alicante - Ver [mapa](#).





FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

NOU

**Seminario:**  
**Escenarios de exposición y control de la exposición a agentes químicos**  
 29 de junio de 2023  
 CNCT-Barcelona

OBJETIVOS

Conocer qué son los escenarios de exposición (EE).  
 Destacar qué información de la contenida en los EE tiene una mayor relevancia en la evaluación y control de la exposición a agentes químicos.

DIRIGIDO A

Técnicos de prevención y profesionales relacionados con la evaluación y control del riesgo químico.

CONTENIDOS

- Escenarios de exposición en el marco del REACH. Definición y contenido. Relación con la PRL.
- Escenarios de exposición: evaluación de la exposición y caracterización del riesgo.
- Escenarios de exposición: obligaciones de los usuarios intermedios.

INFORMACIÓN GENERAL

**PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:**  
 Cumplimentar todos los datos del formulario de inscripción y enviarlo conforme a la fecha límite indicada en la [web](#).  
 Recibirá respuesta sobre su admisión unos 7 días antes del inicio de la actividad.

**Duración:** 5 horas  
**Horario:** 9:00 - 14:00  
**Inscripción:** gratuita (plazas limitadas)



FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

**Curso:**  
**Investigación de casos de enfermedad profesional**  
 27, 28 y 29 de junio de 2023  
 SSCC-Madrid

OBJETIVOS

DIRIGIDO A

CONTENIDOS

INFORMACIÓN GENERAL

**PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:**  
 Cumplimentar todos los datos del formulario de inscripción y enviarlo conforme a la fecha límite indicada en la [web](#).  
 Recibirá respuesta sobre su admisión unos 7 días antes del inicio de la actividad.

**Duración:** 25 horas  
**Horario:** 9:30 - 17:30, día 27  
 9:30 - 17:00, días 28 y 29  
**Inscripción:** gratuita (plazas limitadas)

**Lugar de celebración:** Aulas de formación de SSCC  
**Contacto:** [deprosel@insst.mites.gob.es](mailto:deprosel@insst.mites.gob.es)

RECORDA

**RECORDA**



## VIII ENCUESTRO ABIERTO DE LA RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES:

### Promoción de la salud en el trabajo: Aportando Salud Mental desde la Empresa

**VIII ENCUESTRO ABIERTO DE LA RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES:**  
Promoción de la salud en el trabajo:  
Aportando Salud Mental desde la Empresa

El próximo 9 junio tendrá lugar presencialmente en Canille (Ourense), así como también en formato virtual, el VIII Encuentro Abierto de la Red Española de Empresas Saludables (REES), organizado conjuntamente entre el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. y el Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA).

El Encuentro Abierto de la REES de este año tendrá como tema central la promoción de la salud mental desde la empresa, alineándose con los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. Contará con una conferencia inaugural sobre Promoción de la Salud Mental a cargo del presidente de la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental (FEPSM).

Se entregarán el Reconocimiento de "Buenas Prácticas en Promoción de la Salud" y el Reconocimiento de "Empresa Saludable y Sostenible en Promoción de la Salud en el Trabajo". Dentro de la segunda edición del Reconocimiento a la "Mejor Acción en Promoción de la Salud en el Trabajo" se concederá un premio y dos accésits en las categorías de Salud Cardiovascular y Salud Mental.

El proyecto de la REES cumple, en 2023, 10 años trabajando en la promoción, la cultura de salud y el intercambio experiencias de éxito entre las empresas y organizaciones que han comprendido que la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras es su principal activo.

Bajo el título "Aportando Salud Mental desde la Empresa" analizaremos las aportaciones que, desde la acción en salud en las empresas, se pueden realizar para el logro de este objetivo.



## PROGRAMA DE LA JORNADA TÉCNICA

09 de junio de 2023

Salón de actos del Hotel Balneario Laiza Caldaria  
Ctra. N-120, km 585 | 32459 - Canille (Ourense)

Inscríbete para asistir de forma presencial o en streaming. Aforo limitado.

Presencial

Online

<p><b>09:30 Bienvenida y Presentación del Encuentro</b></p> <p>D<sup>a</sup> María Dolores Solís Gómez Consejera Técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST</p> <hr/> <p><b>09:35 Inauguración del Encuentro</b></p> <p>Dr. Miguel Pérez de Juan Romero Jefe de Servicio de Cardiología. Complejo Hospitalario Universitario de Ourense Fundación Española del Corazón</p> <p>Dr. Víctor Pérez Sala Director del Instituto de Neuropsiquiatría y Adicciones del Hospital del Mar Presidente de la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental</p> <p>D. Carlos Aranz Cordero Director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.</p> <p>D<sup>a</sup> Adela Quintá-Torres García Gerente del Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)</p> <p>D<sup>a</sup> Elena Mancha Montero de Espinosa Directora Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia</p>	<p><b>10:00 Conferencia: Promoción de la Salud Mental</b></p> <p>Presentación D. Jerónimo Maqueda Blasco Director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral (INSST)</p> <p>A cargo de Dr. Víctor Pérez Sala Presidente de la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental (FEPSM)</p> <hr/> <p><b>10:30 Mesa Redonda: 10 años contribuyendo desde el ISSGA a la REES</b></p> <p>Moderadora D<sup>a</sup> Encarnación Sousa Rodríguez Subdirectora Xeral Técnica e de Planificación del Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)</p> <p>Foristas D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Nieves Lorente Espeso Jefa del Área Técnica de Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada. Centro de Investigación Conaife</p> <p>D. Francisco Marqués Marqués Consultor experto en organizaciones estables y sostenibles</p> <p>D<sup>a</sup> María García Ferrández CEO de la empresa Galicia Consultoría Integral</p>
<p><b>11:00 Mesa Redonda: Buenas prácticas y sostenibilidad en Promoción de la Salud en el trabajo</b></p> <p>Moderadora D<sup>a</sup> María Jesús Sagüés Cifuentes Consejera Técnica del INSST</p> <p>Foristas D<sup>a</sup> Carmen Prego Agüero Directora de Gestión de Personas y Conocimiento de Bankinter, S.A.</p> <p>D. Oisán Serra Galcerán Health, Safety &amp; Wellbeing Manager de IDIN, S.A.</p> <p>D<sup>a</sup> Beatriz Cuadrado de la Corte Jefa de Servicio de Régimen Interior y Contabilidad de la Agencia Tributaria de Madrid, O.A.</p> <p>D. Joseba Gotzon Calvo Lamondia Responsable proyecto promoción de la salud de la Autoridad Portuaria de Bilbao</p>	<p><b>11:50 Entrega de los reconocimientos a las buenas prácticas empresariales en promoción de la salud en el trabajo, a las empresas saludables y sostenibles en promoción de la salud en el trabajo y a la mejor acción en promoción de la salud en el trabajo</b></p> <hr/> <p><b>12:30 Clausura del Encuentro</b></p> <p>D. Jerónimo Maqueda Blasco Director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral (INSST)</p> <p>D. José Ignacio Obello Nagle Subdirector de Planificación de OSALAN</p> <p>D<sup>a</sup> María Jesús Lorenzana Somosa Consejera de Promoción do Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia</p>
<p><b>11:30 Mesa Redonda: Mejor Acción en Promoción de la Salud en el trabajo</b></p> <p>Moderadora D<sup>a</sup> Carmen Mucientes de la Peña Técnica Superior del INSST</p> <p>Foristas D<sup>a</sup> María Cristina Pérez Herrerías Directora de los Servicios Médicos BANCO SANTANDER, S.A. Primer Premio Mejor Acción en Salud Cardiovascular</p> <p>D<sup>a</sup> Michaela Camilla Menta Espádko Técnica de RRHH de COOSCAL, S.A. Primer Premio Mejor Acción en Salud Mental</p>	<p><b>12:45 Espacio net-working: exposición de carteles de síntesis de las empresas reconocidas en 2022</b></p> <p>Coordinao D<sup>a</sup> Elena Moreno Abzhonero Técnica Superior del INSST</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">Al final del Encuentro se servirá un aperitivo</p>

Síguenos en:


Twitter /INSST\_MITES\_GOB

LinkedIn /insst

YouTube /INSST

**#JornadasINSST**

NºFO (en línea) 18-23-012-0



**AGENDA PREVISTA**

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
<a href="#">X Congreso internacional salud laboral y prevención de riesgos</a>	Salut mental, crisi climàtica, metaverso.	07-08.06.2023	Presencial	SESST
<a href="#">SHO'23 International symposium on hygiene and health at work</a>		20-21.07.2023	Presencial + En línia	Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais
<a href="#">Swiss Day of Safety at Work JSST</a>	Digitalització i Treball 4.0	19.10.2023	Presencial + En línia	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
<a href="#">A+A Düsseldorf</a>	Les persones importen	24-27.10.2023	Presencial	Messe Düsseldorf
<a href="#">23rd World Congress on Safety and Health at Work</a>	Donar forma al canvi .	27-30.11.2023	Presencial + En línia	OIT. ISSA

**NOU**



## ALS MITJANS

---

[Centros sanitarios de la provincia implantan botones del pánico contra las agresiones a sanitarios](#) Información. 31.05.2023

[Detectan a 23 personas trabajando irregularmente en explotaciones agrícolas de Cádiz](#) La Vanguardia. 31.05.2023

[Liberados en Ávila siete trabajadores víctimas de explotación laboral](#) La Vanguardia. 31.05.2023

[Las bajas laborales en menores de 35 años aumentan más de un 30%](#) RRHH Digital. 31.05.2023

[Estos son los cinco consejos de los expertos para mantener la salud mental en el trabajo](#) El Español. 29.05.2023

[Mejorando el descanso de los colaboradores: la importancia del Wellbeing Corporativo más allá de la semana laboral de 4 días](#) RRHH Digital. 01.06.2023

[¿Cuándo se cobra el 100% de la baja laboral?](#) elEconomista.es. 31.05.2023

[El derecho a baja por reglas dolorosas entra en vigor: así se mide y controla la "incapacidad" para trabajar](#) RTVE. 01.06.2023

[Los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar se controlarán a través de una autoevaluación que realizarán los empleadores](#) El País. 17.05.2023

[¿Por qué a un trabajador descontento no le sirve una subida de sueldo?](#) elEconomista.es. 01.06.2023

[Esta es la manera de saber si tienes un compañero de trabajo tóxico](#) El Periódico de España. 01.06.2023

[¿Qué diferencia hay entre vacaciones de 22 días laborables o 30 días naturales?](#) La Voz digital. 31.05.2023

[¿Puedo irme de vacaciones si estoy de baja laboral?](#) La Razón. 31.05.2023

[Casi la mitad de los empleados del sector tecnológico solo dedican 4 horas al día a tareas productivas, según una encuesta reciente](#) Business Insider. 01.05.2023

[Portugal arrancará el 5 de junio su proyecto piloto de la semana laboral de cuatro días](#) elEconomista.es. 31.05.2023

[Vuelta a los años 80 en los despidos por incapacidad temporal](#) Guillermo Martí Millas. Cinco Días. 01.06.2023





Seguridad  
en el Trabajo  
Caídas al mismo nivel  
Medidas preventivas  
en el sector de la Construcción

## CAÍDAS AL MISMO NIVEL: MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

El peligro de padecer accidentes por caídas tanto al mismo como a distinto nivel es un riesgo evidente para cualquier trabajador del sector construcción (encofradores, albañiles, electricistas, fontaneros, etc.). Algunas recomendaciones para la prevención riesgos laborales en el sector construcción por caídas al mismo nivel son:

- Mantener los tajes en un adecuado estado de orden y limpieza. Una vez concluido un determinado tajo, se limpiará eliminando todo el material sobrante, que se apilará en un lugar conocido para su posterior retirada.
- Es imprescindible **cuidar los caminos de acceso a las obras, cubriendo baches, etc.**, se limpiarán todos los posibles baches afectados por la circulación interna de vehículos.
- Se colocarán **vallas de protección en las zanjas o zonas de excavación, de al menos 1m de altura.**
- Las **arquetas y pozos en construcción deberán estar debidamente balizados y contar con tapa de oclusión provisional hasta que cuenten con la definitiva.**



- **No caminar por encima de los escombros** (podría sufrirse una torcedura, un tropiezo, una caída, clavarse una tacha,...).
- **No pisar sobre tablones o maderas en el suelo.** Podrían tener algún clavo y clavarselo.



- **Hacer siempre caso de los carteles indicadores de riesgos existentes por la obra.**



Seguretat  
a la feina  
Caigudes al mateix nivell  
Mesures preventives  
en el sector de la Construcció

**VES AMB  
COMPTE!!!**

**umivale**  
Activa | **suma**  
SOLUCIONES

## CAIGUDES AL MATEIX NIVELL: MESURES PREVENTIVES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ

El perfil de patir accidents per caigudes tant al mateix com a diferent nivell és un risc evident per a qualsevol treballador del sector construcció (encofradors, paletes, electricistes, lampistes, etc.). Algunes recomanacions per a la prevenció riscos laborals en el sector construcció per caigudes al mateix nivell són:

**tapa d'oclusió provisional fins que es disposi de la definitiva.**

- **Mantener el lloc de treball en un adequat estat d'ordre i neteja.** Una vegada finalitzada una determinada tasca, es netejarà eliminant tot el material sobrante, que s'apilarà en un lloc conegut per a la seva posterior retirada.
- **Es imprescindible tenir cura dels camins d'accés a les obres, cobrint sots, etc.**, es netejaran tots els possibles fangars afectats per la circulació interna de vehicles.
- **Es col·locaran tanques de protecció a les rases o zones d'excavació, d'almenys 1 m d'alçada.**
- **Les arquetes i pous en construcció hauran d'estar degudament abalisats i comptar amb**

- **No caminar per sobre de les runes** (podria patir-se una esquinç, un entrebanc, una caiguda, clavar-se una ratlla...).



- **No trepitjar sobre taulells o fustes a terra.** Podrien tenir algun clau i clavar-se'l.
- **Fer sempre cas dels cartells indicadors de riscos existents per l'obra.**
- **En cas de veure una senyalització de perill que talli el pas eviti creuar-la.** Aquesta senyalització està indicant una zona d'accés restringit o prohibit.
- **Col·locar baranes a les vores lliures, així com als buits interiors que representin un risc potencial de**

**umivale**  
Activa | **suma**  
SOLUCIONES

Seguretat i Salut Laboral  
Risc d'Accidents Personals de la Construcció - 2023

## Vols saber?

[Los límites para el planeta deben integrar la justicia con las personas.](#) SINC. 31.05.2023.

[Guía rápida para escribir y hablar correctamente de inteligencia artificial \(con todas las letras\).](#) Alexandra Santamaría Urbieto, Elena Alcalde Peñalver i Peter Bannister. The Conversation. 31.05.2023.

[Siete de los nueve umbrales que permiten la vida humana sobre la Tierra ya han sido sobrepasados.](#) El País. 31.05.2023.

VES AMB  
COMPTÉ!!!

**¿CÓMO INTEGRAR LA PREVENCIÓN DEL CTF EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL?**

**EVALUACIÓN**

FFSICO permite analizar ítems referidos a presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea, exigencias cognitivas y emocionales, autonomía temporal y decisional, apoyo social, jornadas atípicas y descanso semanal. Para profundizar en la evaluación del CTF se complementará realizando entrevistas o grupos focales.

CuPaQ (STAS2) evalúa el CTF explícitamente, además de exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias emocionales y de esconder emociones, control sobre los tiempos e identifica la cantidad de trabajo doméstico-familiar y distintos aspectos de la ordenación, duración y modificación de la jornada.

Ambos métodos permiten establecer como unidad de análisis comparativa el sexo.

**INTERVENCIÓN**

Las medidas preventivas se centrarán en evitar jornadas asociales, reducir la carga de trabajo y aumentar la autonomía sobre los tiempos de trabajo. Para ello se puede:

- Poner en marcha prácticas adecuadas de gestión de las jornadas, los tiempos y las demandas laborales.
- Promover una organización y un control de las jornadas de trabajo adecuadas.
- Informar con la suficiente antelación de todo lo referido a las jornadas de trabajo.
- Establecer medidas para reducir la tensión provocada por la simultaneidad de demandas laborales y familiares.

**CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA COMO RIESGO PSICOSOCIAL**

El conflicto trabajo-familia (CTF) se genera por demandas laborales y familiares incompatibles. Cuando las exigencias asociadas a ambos ámbitos se producen de forma sincrónica se materializa la doble presencia (DP). Existen factores de riesgo psicosocial que interaccionan y aumentan la probabilidad de CTF o doble presencia, que puede generar un proceso de tensión con potencial de provocar pérdida de salud.

Autor:  
Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.  
Elaborado por:  
Centro Nacional de Nueva Tecnología (CNT)  
NPO (en línea): 11823.012.0

## NOVETATS LEGALS

### DOGV

DOGV num. 9608, 1 de juny de 2023.

**CORRECCIÓN de errores** de la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Función Pública, por la que se convoca **bolsa de empleo temporal** para el nombramiento de funcionaria interina y funcionario interino y/o nombramiento provisional por mejora de empleo del **cuerpo técnico facultativo de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo A2-03**, correspondiente a **la oferta de empleo público ordinaria de 2017 y estabilización de 2017 y 2018 para el personal de la Administración de la Generalitat**.


<https://dogv.gva.es/es/resultat-dogv?signatura=2023/6066&L=1>

### BOE

BOE num. 130, 1 de juny de 2023. Sense novetats.

### DOUE

DOUE num. L142, de 1 de juny de 2023. Sense novetats.



CONSEJO ECONÓMICO  
Y SOCIAL ESPAÑA

MEMORIA CES 2022  
CAPÍTULO I  
PANORAMA ECONÓMICO

Sesión ordinaria del Pleno de 31 de mayo de 2023

#### 1.2.4. Seguridad y Salud en el Trabajo

*Estrategias de actuación y otras iniciativas*

LA SST EN EL ACTUAL CONTEXTO: ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN EL MARCO ESTRATÉGICO DE LA UE

La pandemia ha supuesto, entre otras, la necesidad de adaptarse a los cambios en el trabajo, al tiempo que se protege la seguridad y salud de las personas trabajadoras, lo que ha condicionado el nuevo marco estratégico europeo en materia de salud y seguridad en

<sup>104</sup> El incremento del volumen global de asuntos judiciales resueltos observado en 2021 fue el mayor en el periodo considerado (2010-2022).

<sup>105</sup> El volumen total de asuntos judiciales resueltos en 2022 sólo fue superado por el registrado durante 2021.

<sup>106</sup> Incluye "reclamaciones de cantidades" y "reclamaciones de otra índole", además de los asuntos resueltos "por desistimiento" y "otras causas".

<sup>107</sup> El total incluye los trabajadores afectados por asuntos resueltos "por desistimiento" y "otras causas".

112

---

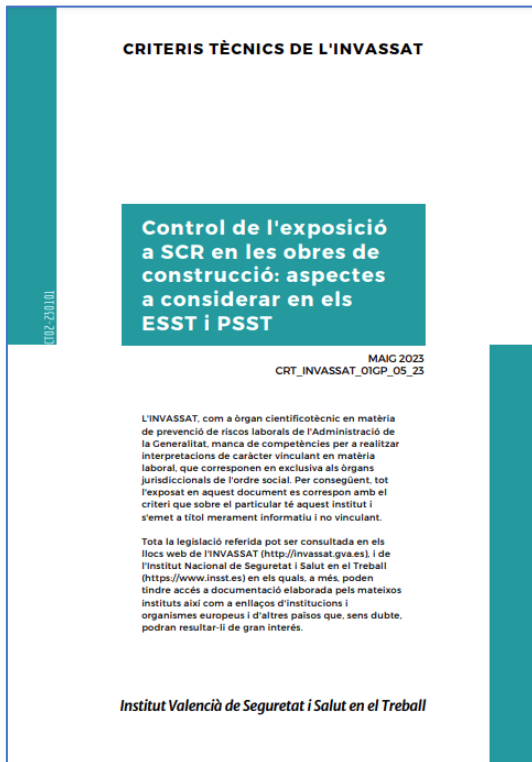
el trabajo (SST) 2021-2027<sup>108</sup>, referido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este marco establece las prioridades y acciones clave necesarias para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo en una etapa marcada por las transiciones ecológica y digital, los desafíos económicos y demográficos y la evolución de la noción del entorno de trabajo tradicional.

La Comisión Europea, haciendo un balance de los principales logros en la SST en los países de la Unión Europea, a partir de los resultados del anterior marco estratégico, ha señalado los avances logrados hasta ahora, entre los que destacan: las actualizaciones de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, considerando que el cáncer es la principal causa de mortalidad laboral en la UE<sup>109</sup>, así como la modernización de otras cuatro directivas<sup>110</sup>; las guías y herramientas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, incluyendo las relativas al COVID-19; así como las guías y herramientas para la inspección elaboradas por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo. Además, se ha propuesto el primer marco jurídico sobre inteligencia artificial (IA) que aborda los riesgos de determinados sistemas en el empleo.

Este balance ha permitido que la Comisión inste a los Estados miembros a actualizar y confeccionar las estrategias nacionales sobre salud y seguridad en el trabajo de acuerdo

**NOU**

## PUBLICACIONS DE L' INVASSAT



### Creris tecniconormatius establits per l'INVASSAT

- **NOU** [Control de l'exposició a sílice cristal·lina respirable en les obres de construcció: aspectes a considerar en els estudis i en els plans de seguretat i salut en el treball 05.2023](#). 30.05.2023.
- **NOU** [Control de la exposició a sílice cristal·lina respirable en las obras de construcción: aspectos a considerar en los estudios y en los planes de seguridad y salud en el trabajo 05.2023](#). 30.05.2023.

### Servei de PRL de la Generalitat

- [Eliminació de residus perillosos en centres educatius](#). 05.05.2023.
- [Eliminación de residuos peligrosos en centros educativos](#). 05.05.2023.
- [Prevençió de riscos en el laboratori](#). 06.04.2023.
- [Prevençión de riesgos en el laboratorio](#). 06.04.2023.

### Estadístiques

- [Estadística de accidentes de trabajo. Abril 2022-Marzo 2023](#). 05.05.2023.
- [Estadística d'accidents de treball. Resum. Abril 2022-Març 2023](#). 05.05.2023.
- [Estadística de accidentes de trabajo. Resumen. Abril 2022-Marzo 2023](#). 05.05.2023.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Abril 2022-Marzo 2023](#). 05.05.2023.
- [Estadística de malalties professionals. Resum. Abril 2022-Març 2023](#). 05.05.2023.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Resumen. Abril 2022-Marzo 2023](#). 05.05.2023.

### Fitxes d'investigació d'accidents

- [Accident greu d'un treballador per colp resultat d'una topada](#). 31.03.2023.
- [Accidente grave de un trabajador por golpe resultado de un tropiezo](#). 31.03.2023.



## NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST

### OIT

#### [Las crisis que se refuerzan mutuamente han empeorado la disparidad en el empleo a nivel mundial](#)

Las crisis que se refuerzan mutuamente, como el incremento de los niveles de la deuda, están afectando de manera desproporcionada a los países en desarrollo, agravando las disparidades en materia de empleo a nivel mundial entre los países de altos y bajos ingresos y ampliando las desigualdades existentes exacerbadas por la pandemia de COVID-19, según un nuevo informe de la OIT.

### INSST

#### [BASEQUIM Conformado de piezas de caucho por moldeo por compresión o inyección: exposición a humos de procesado de caucho \(vulcanización\)](#)

En el espacio "Situaciones de trabajo peligrosas" se describen situaciones de trabajo reales en las que se han producido o se pueden producir daños a la salud de los trabajadores, identificando los elementos más relevantes para su prevención, así como las medidas preventivas adecuadas. Este espacio de carácter técnico y pedagógico, conformado por el trabajo de la mayoría de las Comunidades Autónomas, así como del propio INSST, ha venido siendo un punto clave en la divulgación de los principios de la prevención de los riesgos laborales, y un lugar de encuentro donde compartir experiencias y facilitar el aprendizaje de las materias preventivas.

NOU



Organización Internacional del Trabajo

► **Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Undécima edición**  
Brecha mundial en términos de ocupación: los países de ingreso bajo quedarán más rezagados si no se actúa en favor de los empleos y la protección social

31 de mayo de 2023

**Mensajes Fundamentales**

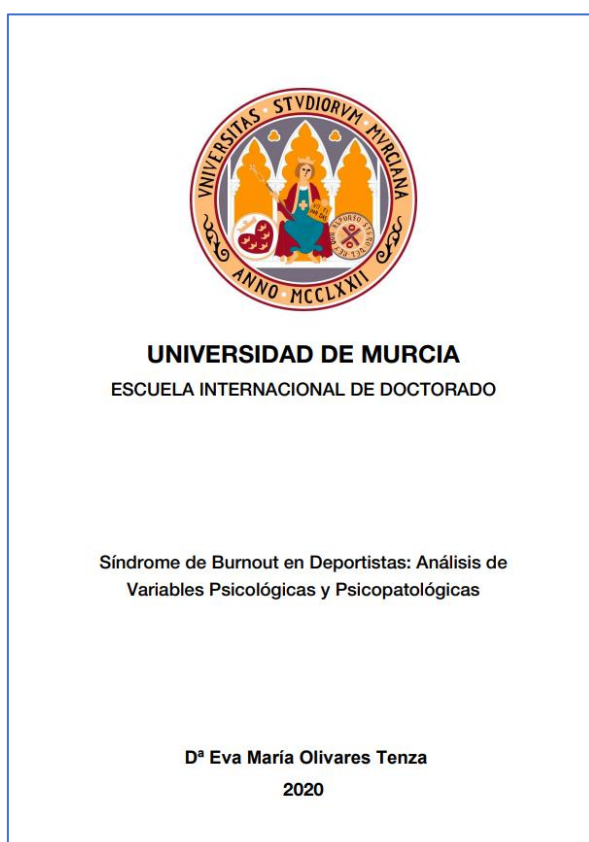
- **Diversas perturbaciones y riesgos mundiales están frenando la recuperación del mercado laboral, en especial en los países de ingreso bajo y mediano.** En los países en desarrollo, la respuesta a esta crisis múltiple en curso (o «poli-crisis») se ve limitada por una combinación de inflación y tipos de interés elevados, junto con un riesgo creciente de endeudamiento.
- **Según las proyecciones de la OIT, es poco probable que los países de ingreso bajo y las regiones de África y los Estados Árabes recuperen este año los niveles de desocupación anteriores a la pandemia.** Aunque se espera que la tasa de desempleo mundial caiga por debajo del nivel pandémico en 2023, esto refleja una resiliencia mayor a la esperada en los países de ingreso alto, y no una recuperación generalizada.
- **En 2023, se prevé que el déficit mundial de empleos se sitúe en 453 millones de personas (o el 11,7 por ciento)<sup>1</sup>, más del doble del nivel de desocupación.** El indicador de la OIT del déficit de empleos, que incluye a todas las personas que desearían trabajar pero que no tienen empleo, resume bien la verdadera magnitud de los problemas de la ocupación. El déficit de empleos es mucho mayor entre las mujeres (14,5 por ciento) que entre los hombres (9,8 por ciento).
- **Las diferencias en cuanto al déficit de empleos reflejan una brecha en el déficit de empleos en el mundo.** Los países de ingreso bajo se enfrentan a la mayor tasa de déficit de empleos, del 21,5 por ciento, mientras que en los países de ingreso mediano dicha tasa se sitúa ligeramente por encima del 11 por ciento. Los países de ingreso alto registran las tasas más bajas, un 8,2 por ciento. Los de ingreso bajo conforman el único grupo de países clasificados según su ingreso que ha experimentado un aumento prolongado de la tasa de déficit de empleos, que ha pasado del 19,1 por ciento en 2005 al 21,5 por ciento en 2023.
- **Los países de ingreso bajo endeudados afrontan un déficit de empleos del 25,7 por ciento en 2023.** En los países de ingreso bajo endeudados o en alto riesgo de endeudamiento, el déficit de empleos es significativamente superior al de los países en desarrollo con bajo riesgo de endeudamiento: del 25,7 por ciento para unos y del 11 por ciento para los otros. Esto refleja que las restricciones financieras y fiscales están obstaculizando sus respuestas normativas y empeoran aún más las condiciones del mercado laboral.
- **Algunos países están afrontando crisis particularmente complejas y en cascada** que interactúan con problemas mundiales más generales y exacerbaban los efectos en el mercado laboral. La gama va desde desastres naturales (por ejemplo, el terremoto en Turquía y la República Árabe Siria) hasta múltiples crisis económicas (por ejemplo, la de Sri Lanka), que se han añadido a los efectos persistentes de la pandemia de COVID-19 y a la crisis mundial del costo de la vida.
- **En los países en desarrollo, especialmente en los de ingreso bajo, sigue habiendo importantes déficits normativos en materia de protección social, en particular respecto de las pensiones de vejez.** En los países de ingreso mediano-bajo solo el 38,6 por ciento de las personas de edad avanzada perciben una pensión de vejez, frente a la cifra del 23,2 por ciento en los países de ingreso bajo. Es necesario invertir en los regímenes nacionales de protección social, basándose en una financiación equitativa y sostenible procedente de los impuestos y las cotizaciones sociales, y complementada por la ayuda internacional cuando proceda, lo que reportará beneficios económicos, sociales y en materia de ocupación.

1 El numerador de esta tasa comprende a todas las personas sin empleo que desearían trabajar, y el denominador incluye esa cifra, más el total de ocupación.

## ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT el **31.05.2023**. Faça clic sobre la taula per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç als documents originals.

Resultados 1 a 9 de 9			Acciones ▾
Ordenado por: Año Publicación/Descend			
Título	Autoría personal	Año Publicación	
1	Artificial intelligence software supporting physicians in colonoscopy diagnostic tasks (ID9) : case study [Libros]	2023	
2	Robotic system for palletising and depalletising products (ID7) : case study [Libros]	2023	
3	El suicidio como accidente de trabajo : ¿qué hay que probar y cómo probarlo? [Artículos de revista]	Lousada Arochena, José Fernando	2023
4	Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention [Libros]	Valladeau, Anne-Sophie Dréano, Julie	2022
5	Síndrome de Burnout en deportistas : análisis de variables psicológicas y psicopatológicas [Libros]	Olivares Tenza, Eva María	2021
6	The digital age: implications of automation, digitisation and platforms for work and employment : challenges and prospects in the EU [Libros]	2021	
7	Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL) [Revistas electrónicas]	2019	
8	Iniciativa : empresas responsables con el VIH y el sida en España [Libros]	2015	
9	Manual de seguridad y salud en Ayuntamientos [Libros]	2013	
Resultados 1 a 9 de 9			Mostrar <input type="text" value="25"/> ▾



A lo largo de las últimas décadas, el interés por el deporte es cada vez mayor, incrementándose cada vez más las personas que lo practican y/o que intentan dedicarse de forma profesional al mismo. Un problema asociado a la práctica deportiva es el síndrome de burnout. Este síndrome comenzó a investigarse en el ámbito deportivo en la década de los 80, y en los últimos años gran parte de los trabajos realizados en deportistas se han centrado en identificar las variables predictoras del mismo y sus consecuencias. El objetivo principal de este trabajo es estudiar el síndrome de burnout en deportistas a través de los dos instrumentos de medida más empleados en el ámbito hispano-hablante, así como su relación con diferentes variables sociodemográficas (sexo, edad, tipo de deporte practicado, nivel competitivo y volumen de entrenamiento) y las variables psicológicas estrés, depresión el tesón, así

**VES AMB COMPTÈ!!!**

como comprobar un modelo predictivo del burnout.

## INVASSAT A LES XARXES

Gva Invassat · Tú  
 Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo - Instituto Valenciano...  
 20 horas · Editado ·

evio Folleto del INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial

...ver

**¿POR QUÉ PREVENIR LA EXPOSICIÓN A ESTE RIESGO?**

**DEFINICIÓN**

El conflicto trabajo-familia se produce cuando las demandas laborales y familiares son incompatibles, generando estrés y afectando al bienestar físico y mental de las personas. Este tipo de conflicto puede tener consecuencias graves para la salud y el bienestar de las personas, tanto a nivel personal como familiar.

El conflicto trabajo-familia puede ser prevenido mediante la implementación de medidas de prevención en el lugar de trabajo y en el hogar.

**¿CÓMO IDENTIFICAR LA EXPOSICIÓN A ESTE RIESGO?**

Para identificar la exposición a este riesgo, es necesario evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden estar contribuyendo al conflicto trabajo-familia.

Algunos factores de riesgo psicosocial que pueden estar contribuyendo al conflicto trabajo-familia son:

- Tener un horario de trabajo que no sea compatible con el horario de la familia.
- Tener un nivel de estrés elevado.
- Tener un nivel de carga de trabajo excesivo.
- Tener un nivel de responsabilidad excesivo.
- Tener un nivel de apoyo social insuficiente.
- Tener un nivel de recursos humanos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos económicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos tecnológicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos culturales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos emocionales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos físicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos sociales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos espirituales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos intelectuales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos creativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos comunicativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos organizativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos administrativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos legales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos políticos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos económicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos tecnológicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos culturales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos emocionales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos físicos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos sociales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos espirituales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos intelectuales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos creativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos comunicativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos organizativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos administrativos insuficiente.
- Tener un nivel de recursos legales insuficiente.
- Tener un nivel de recursos políticos insuficiente.

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTERACCIONANTES**

**CONDICIONES LABORALES**

• Carga de trabajo excesiva

• Horario de trabajo incompatible con el horario de la familia

• Responsabilidad excesiva

• Recursos humanos insuficientes

• Recursos económicos insuficientes

• Recursos tecnológicos insuficientes

• Recursos culturales insuficientes

• Recursos emocionales insuficientes

• Recursos físicos insuficientes

• Recursos sociales insuficientes

• Recursos espirituales insuficientes

• Recursos intelectuales insuficientes

• Recursos creativos insuficientes

• Recursos comunicativos insuficientes

• Recursos organizativos insuficientes

• Recursos administrativos insuficientes

• Recursos legales insuficientes

• Recursos políticos insuficientes

**CONDICIONES SOCIALES**

• Nivel de apoyo social insuficiente

• Nivel de recursos humanos insuficiente

• Nivel de recursos económicos insuficiente

• Nivel de recursos tecnológicos insuficiente

• Nivel de recursos culturales insuficiente

• Nivel de recursos emocionales insuficiente

• Nivel de recursos físicos insuficiente

• Nivel de recursos sociales insuficiente

• Nivel de recursos espirituales insuficiente

• Nivel de recursos intelectuales insuficiente

• Nivel de recursos creativos insuficiente

• Nivel de recursos comunicativos insuficiente

• Nivel de recursos organizativos insuficiente

• Nivel de recursos administrativos insuficiente

• Nivel de recursos legales insuficiente

• Nivel de recursos políticos insuficiente

**CONSEJOS PARA SU PREVENIÓN**

• Identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden estar contribuyendo al conflicto trabajo-familia.

• Evaluar el nivel de exposición a este riesgo.

• Implementar medidas de prevención en el lugar de trabajo y en el hogar.

• Buscar apoyo social.

• Gestionar el estrés.

• Priorizar las tareas.

• Delegar responsabilidades.

• Buscar recursos humanos, económicos, tecnológicos, culturales, emocionales, físicos, sociales, espirituales, intelectuales, creativos, comunicativos, organizativos, administrativos, legales, políticos.

Invassat @GVAinvassat · 16h  
 @EU\_OSHA ha publicat: De les cadenes de muntatge als  
 hospitals : 8 estudis de cas sobre la integració dels  
 robotsCoHaboratius, amb especial atenció a la seguretat de les  
 zones  
[sha.europa.eu/es/highlights/...](https://osha.europa.eu/es/highlights/...)  
 #PRL #InteligènciaArtificial #AutomatitzacióDeTasques



Invassat  
 do por Invassat Invassat · 19 h ·  
 la presentación de la Jornada Técnica: Análisis de la siniestralidad en la provincia de Alicante: accidentes graves y mortales, realizada en el  
 #INVASSAT en Alicante, el pasado 18 de mayo de 2023 por  
 Temístocles Quintanilla Icardo y  
 Pablo Arias, del CT del INVASSAT de Alicante  
[ssat.gva.es/.../12fbc453-5e1b-ba92-7b67.....](https://invassat.gva.es/.../12fbc453-5e1b-ba92-7b67.....) Ver más

GENERALITAT VALENCIANA  
 INSTITUT VALENCIANO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Análisis de la siniestralidad en la provincia de Alicante: accidentes graves y mortales**

Marceliano Coquillat  
 Temístocles Quintanilla Icardo  
 Pablo Arias

Alicante, 18 de mayo de 2023

## ESPAI COVID-19



GENERALITAT  
VALENCIANA

CORONAVIRUS

RECORDA

Estudio multidimensional de la  
condición post COVID-19.



Universidad de Granada

*Beatriz María Jiménez Rodríguez.*

*Tesis Doctoral, Granada 2023.*



## 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

¿Qué necesitas redactar?

¡Te ayudamos!

artext

Géneros textuales de  
ámbitos especializados

artext  
claro

Textos en  
lenguaje claro

## MEMÒRIA PREVENCIONISTA



I. L. Maduro, jr. *Steam shovel at work*. 1900-1909. [SMU Central University Libraries](#). Document sense restriccions conegudes de drets d'autor.

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

Preinscripció del 15  
de mayo al 12 de julio

**Segunda edición 2023**


1 de junio a 17 de julio

# CAMPUS VIRTUAL DEL INVASSAT **16PRL** **cursos**

[www.invassat.gva.es](http://www.invassat.gva.es)

## 10 cursos básicos

- Nivel básico genérico (50 h)
- Sector educativo (50 h)
- Nanomateriales (50 h)
- Sector servicios (50 h)
- Sector de emergencias (70 h)
- Sector administración (50 h)
- Sector alimentario (50 h)
- Sector químico (50 h)
- Básico para trabajadoras y  
trabajadores autónomos (50 h)

 **Básico para talleres de fallas y  
hogueras (50 h) NUEVO**

## 3 cursos de promoción de la PRL

- PRL para personal directivo (30 h)
- Transversalización de la SST en la  
Formación Primaria, Secundaria y  
Bachillerato (30 h)
- PRL para empleados y empleadas  
del hogar (15 h)

## 3 cursos específicos

- Planes de autoprotección (15 h)
- Electricidad estática: riesgos y  
medidas preventivas (15 h)
- Perspectiva de género y  
prevención de riesgos laborales  
(15 h)

**INVASSAT**

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

**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>

