

RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Divendres 9 de juny de 2023

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	11
Activitats formatives de l'INVASSAT.....	11
ALS MITJANS.....	15
NOVETATS LEGALS	18
DOGV.....	18
BOE.....	18
DOUE.....	18
PUBLICACIONS DE L' INVASSAT	19
NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST.....	20
INSST.....	20
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	21
INVASSAT A LES XARXES.....	22
ESPAI COVID-19.....	23
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	24
MEMÒRIA PREVENCIONISTA.....	25

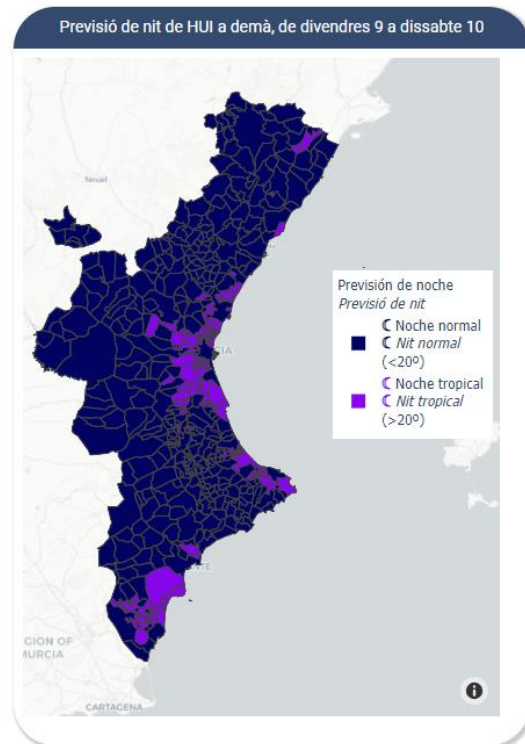
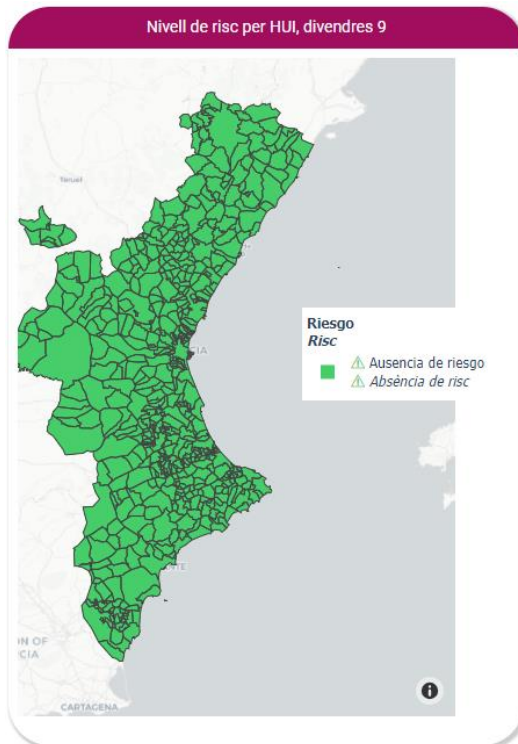
ACTUALITAT PREVENCIIONISTA

Sistema de vigilància de temperatures extremes a la Comunitat Valenciana

Previsió HUI

Previsió DEMÀ

Previsió ESTIU



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

RECORDA

**GENERALITAT VALENCIANA**
Conselleria de Sanitat i Universitat i Salut Pública

Direcció General de Salut Pública i Addiccions
Misser Mascó, 31 - 46010 Valencia
Tel. 961 928 000
www.san.gva.es

PROGRAMA DE PREVENCIÓ I ATENCIÓ ALS PROBLEMES DE SALUT DERIVATS DE LES ALTES TEMPERATURES A LA COMUNITAT VALENCIANA

2023

SUBDIRECCIÓ GENERAL DE SEGURETAT ALIMENTÀRIA,
LABORATORIS DE SALUT PÚBLICA I SANITAT AMBIENTAL

1/8

PROTOCOL PER AL TREBALL EN ÈPOQUES D'ALTES TEMPERATURES



**GENERALITAT VALENCIANA**


INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

PROTOCOLO PARA EL TRABAJO EN ÉPOCAS DE ALTAS TEMPERATURES



**GENERALITAT VALENCIANA**

INVASSAT
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

**GENERALITAT VALENCIANA**
Conselleria de Sanitat i Universitat i Salut Pública

Direcció General de Salut Pública i Addiccions
Misser Mascó, 31 - 46010 Valencia
Tel. 961 928 000
www.san.gva.es

PROGRAMA DE PREVENCIÓ I ATENCIÓ A LOS PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DE LAS ALTAS TEMPERATURES EN LA COMUNITAT VALENCIANA

2023

SUBDIRECCIÓ GENERAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA,
LABORATORIOS DE SALUD PÚBLICA Y SANIDAD AMBIENTAL

1/8

NOU

DIRECTRICES PARA UNA EFICAZ COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

INTRODUCCIÓN	4
FIGURAS INTERVINIENTES EN LA CAE	9
PROCESO DE LA CAE	15
1. CONTRATACIÓN	18
2. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN	25
3. EJECUCIÓN Y CONTROL	35
4. FINALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	45
FUENTES DE INFORMACIÓN	51

Documentos Técnicos

ALERTA INVASSAT

NORMATIVA
AL02-230101

**Plataformes suspeses de nivell
variable d'accionament manual o
motoritzat:
bastides penjades**

07.06.2023

RECORDA


ALERTA INVASSAT

NORMATIVA
AL02-230102


**Plataformas suspendidas de
nivel variable de accionamiento
manual o motorizado:
andamios colgados**

07.06.2023


NOU



Gijón, 12 y 14 de octubre de 2022
129 Congreso Internacional y 164 Nacional de Ergonomía y Psicología
Experiencia en Ergonomía y Psicología Aplicada desde la Latinidad



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Hablamos? Principales riesgos psicosociales del personal teleoperador

El contexto laboral en España está experimentando profundos cambios que afectan especialmente al personal que trabaja en los call center. El INSSST ha realizado un análisis de los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto este colectivo, sus consecuencias sobre la salud y ha identificado los aspectos relevantes a tener en cuenta para diseñar las medidas preventivas para cada factor de riesgo.

TIPOS DE CALL CENTER

- 1 Inbound (recepción de llamadas).
- 2 Outbound (emisión de llamadas).
- 3 Blended (emisión y recepción de llamadas).
- 4 Contact center (múltiples canales de comunicación).


FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS CALL CENTER

TIEMPO DE TRABAJO
Turnos, horarios y jornadas en base a las necesidades del servicio. Dificultades para conciliar trabajo y vida social y familiar.

AUTONOMÍA
Pausas marcadas por la disponibilidad de agentes. Deben informar constantemente de su situación: atención al usuario, quejas, otras tareas, etc.

CARGA DE TRABAJO
Eccesso control sobre la cantidad de trabajo. Presión de tiempos. Esfuerzo de atención elevado: varios programas y aplicaciones, plataformas colectivas, variedad de usuarios y problemas.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL
Violencia verbal externa por parte de usuarios insatisfechos con el servicio. Escaso apoyo social.



DEMANDAS PSICOLÓGICAS
Obligación de ocultar emociones. Monitorización constante.

VARIEDAD/CONTENIDO DE TRABAJO
Tareas monótonas y fragmentadas.

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN
No pueden decidir el volumen de llamadas ni el tiempo entre ellas, argumentarios, duración de las interacciones, etc.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN
Baja remuneración. Escasas perspectivas de promoción. No pueden elegir tareas.

DESEMPEÑO DE ROL
Contradicción entre ofrecer un buen servicio al cliente y atender un número elevado de llamadas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CALL CENTER

- 1 Outsourcing (externalización).
- 2 Monitorización de las interacciones.
- 3 Teléfono como herramienta principal.
- 4 Multiplicidad de tareas, tiempos de trabajo muy marcados y dificultades de comunicación vertical y horizontal.

ASPECTOS RELEVANTES DEL PUESTO DE TRABAJO

- 1 Aumento progresivo del número de agentes.
- 2 Puestos de trabajo "invisibles" para la clientela y para la organización: realizan tareas auxiliares relevantes para la actividad principal de la empresa pero sin reconocimiento.
- 3 Cobertura de servicios cada vez más amplia.
- 4 Necesidad de formarse continuamente invirtiendo gran parte de su tiempo.
- 5 Temor permanente a la pérdida de trabajo o a la deslocalización del servicio.


CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOCRÁTICA DEL PERSONAL TELEOPERADOR

- 1 Femenización.
- 2 Sobreeducación.
- 3 Representación de todos los grupos de edad (40% entre 36 y 45 años).

CARACTERIZACIÓN LABORAL

- 1 Incremento de los canales de comunicación (servicios financieros, telecomunicaciones y banca).
- 2 Reducción de la temporalidad y la rotación.
- 3 Elevada tasa de absentismo.
- 4 Telecomunicaciones como sector predominante.
- 5 Principales actividades desarrolladas: servicios de atención al cliente (50%), ventas, soporte técnico, fidelización, backoffice, recibo, retención de clientes, etc.

ARQUETIPO DEL PERSONAL TELEOPERADOR



Mujer de 36 a 45 años, con formación secundaria/universitaria, con contrato fijo, que da servicio en empresa de telecomunicaciones y con probabilidad de permanecer en el puesto un periodo largo de tiempo.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA AL DISEÑAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

TIEMPO DE TRABAJO
Edad, tiempos de recuperación de la fatiga y pausas en función de las horas trabajadas, autonomía para realizar descansos (tras "llamadas complicadas", etc.).

AUTONOMÍA
Distribución de pausas a lo largo de la jornada, formación para afrontar diversidad de consultas sin un guion predeterminado.

CARGA DE TRABAJO
Ajustar a la realidad de cada tarea, ampliar tiempos cuando sea necesario, adaptar herramientas y aplicaciones a las tareas.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL
Desarrollar acciones estructuradas desde la organización frente a la violencia, fomentar la comunicación eficaz en la empresa, tanto ascendente como descendente.



DEMANDAS PSICOLÓGICAS
Facilitar oportunidades de gestión de demandas (en base a la propia experiencia del agente teleoperador/a...).

VARIEDAD/CONTENIDO DE TRABAJO
Variación de tareas en la medida de lo posible, rotación de puestos (entre diferentes tipos de agentes y/o con tareas dispares, etc.).

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN
Colaboración en el contenido y redacción del argumentario para cada situación posible, implicación en la elección de turnos, horarios y disponibilidad para fines de semana, festivos, noches...

INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN
Plan de formación periódico (herramientas, recursos informáticos, procedimientos, FRL, etc.), plan de información de puestos vacantes que faciliten la movilidad interna.

DESEMPEÑO DE ROL
Definición clara e inequívoca de tareas, funciones, objetivos y su importancia.

RECOMENDACIONES GENERALES

- 1 El personal teleoperador tiene que participar en la solución del problema.
- 2 Lo que en una empresa funciona en otra puede no ser adecuado.
- 3 Una medida dirigida a reducir la exposición a un factor de riesgo psicosocial puede a su vez afectar a otros factores.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST), O.A., M.P.

Desarrollado por: Iván Terremón Cuadrado, María Inés Rodríguez.

Centro receptor de financiación de investigación: DT/06.

Agradecimientos: David Carmona Fernández, Diágora. Diseño gráfico y editorial.

ISBN: 978-84-18700-00-0

Bibliografía:

- CALDERÓN, L.A. (2006) "El sentido de lo público en el trabajo a prueba de la reestructuración productiva: el caso de los centros de llamadas". En: Revista Brasileira de Saúde-Occupacional, V. 31, n. 114, pp. 29-34.
- IVE. (2019) "Psychosocial risk factors in call centres. An evaluation of work design and well-being". Norwich: IVE, 2019.
- IVE (2011). "Condiciones de trabajo en call-centers los centros de atención al cliente". En: Documento para el MADON du Travail, V. 126, pp. 203-208
- TROCIERO MARTÍNEZ, L.A. "Factores de riesgo psicosociales del trabajo en el sector de los centros de llamadas". En: Anuario 2018 IOST. Madrid: IOST, 2018.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSSST), O.A., M.P. Terremón Cuadrado, Iván. "Aproximación a los factores psicosociales de los..."

NOU







TELETRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES: PRINCIPALES RETOS PARA AFRONTARLO CON ÉXITO

La progresiva digitalización y el uso intensivo de las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) han modificado el contenido y la organización del trabajo de manera extraordinaria. Y si a esto le añadimos la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, nos encontramos que el futuro dependerá de la capacidad de generar condiciones de trabajo adecuadas de tal forma que la tecnología se ponga al servicio de las empresas y del desarrollo personal y profesional de las personas garantizando en todo caso su seguridad y salud.

Ámbitos sobre los que sustentar la gestión de los riesgos psicosociales en situación de teletrabajo

1. El diseño y la prevención primaria

- Cargar y contenido de trabajo.
- Supervisión y control del trabajo.
- Comunicación con el resto de la plantilla.

2. La identidad ...

- Necesidad de presencia.
- Necesidad de separación.
- Reducción de resultados por síndrome de la persona trabajadora.
- Síndromes paritarios o de desmoronamiento.
- Desconexión personal.
- Gestión de mandos intermedios.

3. La información y la formación

- Dirigir al personal trabajador y mandos intermedios.
- De carácter general sobre los tiempos, organización, las condiciones de trabajo y competencias.
- De carácter preventivo sobre exposición futura de riesgo psicosocial y evaluación.

4. La evaluación de riesgos psicosociales en base a cuatro aspectos diferenciados

- Necesidad de acciones diferenciadas en función de los niveles de riesgo.
- Necesidad de acciones diferenciadas en función de los niveles de riesgo.
- Necesidad de acciones diferenciadas en función de los niveles de riesgo.
- Necesidad de acciones diferenciadas en función de los niveles de riesgo.

SUGERENCIA: Partir de las puestas de trabajo preventivas y elegir la modalidad de evaluación más adecuada.

Presencia Tiempo completo	Híbrido o mixto: porcentaje de trabajo a distancia		A distancia Tiempo completo	TIPO DE RFP	ACTUACIÓN	ALCANCE (beneficio afectado)
	No regular	Regular				
100%	+30%	Baja intensidad 30% - 40%	40% - 90%	Evaluación conjunta	Evaluación de RP	Presencial y teletrabajo
		Intensidad alta 40% - 90%				Presencial
100%	+30%	Baja intensidad 30% - 40%	40% - 90%	Evaluación conjunta	Evaluación de RP	Teletrabajo
		Intensidad alta 40% - 90%				Presencial y teletrabajo
				Evaluación conjunta + complementaria	Evaluación de RP + complementaria de RP	Teletrabajo

Factores psicosociales que el teletrabajo configura y transforma y cuando se materializan pueden convertirse en factores de riesgo

1. Tiempo de Trabajo

- Prolongación de la jornada de trabajo.
- Trabajo en horarios inusuales.
- Comunicación compulsiva.
- Conexión permanente.

2. Autonomía

- Aparato y no real exceso de control impermanente.
- Incremento de los ritmos de trabajo.
- Incremento de la sensación de urgencia: abarcar la programación prevista.

3. Carga de trabajo cuantitativa

- Perforación excesiva de comunicaciones (interacciones) que se pueden acumular en un momento de la carga de trabajo.
- Incremento dimensional de la carga de trabajo por exceso o por defecto.

4. Carga de trabajo cualitativa

- Dificultad para compaginar duties y prioridades.
- Aprendizaje elevado, frecuentes interrupciones, múltiples reducciones de la concentración - incremento de errores.

5. Demandas Psicológicas

- Dificultad para conciliar por sobreexposición a las TIC, al estar en teletrabajo, la familia...
- Incrementadas por sobreexposición, aprendizaje continuo en el uso de las TIC, alargar la jornada de trabajo, etc.

6. Variedad / Contenido

- Exposición a tareas fragmentadas, monótonas, rutinarias y poco estimulantes.
- El mayor aislamiento puede provocar recibir menos información y feedback reducción del sentimiento de grupo + participación en el trabajo.

7. Participación / Supervisión

- La no presencialidad percibida como invisibilidad o aislamiento.
- Indebidos procedimientos de coordinación y supervisión del trabajo y de las personas.
- Supervisión realizada y gestionada en parte o total por algoritmos o inteligencia artificial + o de la despersonalización.

8. Interés por el trabajador / Compensación

- Trabajo sin contacto directo frecuente + desmotivación.
- Falta de actividades formativas específicas de formación o uso de TIC.
- Supervisión realizada mediante monitorización + valoración impermanente y reconocimiento insuficiente.

9. Desempeño de Rol

- Sobrecarga del rol laboral frente al desempeño del rol familiar y personal.
- Ambigüedad de rol facilitada por el uso intensivo de TIC y falta de contacto directo con el resto de la plantilla y mandos.
- Conflicto de rol por falta de habilidades para desempeñar las funciones a distancia.

10. Relaciones y Apoyo Social

- Reducción de las interacciones sociales + dificultad para obtener apoyo social.
- Comunicaciones basadas en las TIC + aislamiento social.
- Falta de contacto directo frecuente + pérdida de espontaneidad y de relaciones informales.

11. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Falta de control riguroso sobre la carga de ritmo y el tiempo de trabajo, la hiperconectividad, la flexibilidad horaria, la permanente disponibilidad, etc.
- Insuficiencia de políticas adecuadas de desconexión digital.
- Desconexión de variables como la edad y/o género.

12. Equipos de trabajo / medioambiente

- Problemas técnicos o de conectividad + falta de autonomía y control.
- Dificultad acceso al personal intermedios.
- Desconexión de la variable género.
- Espacio de trabajo y dispositivos o equipos ergonómicamente inadecuados.

CONCLUSIÓN

El futuro del teletrabajo dependerá de la capacidad de generar condiciones de trabajo adecuadas. Para ello es fundamental concebir la gestión del personal en teletrabajo como un elemento más del sistema de gestión de la PRL en la organización. De este modo, se puede hacer un uso preventivo adecuado de las diferentes políticas o convenios que se implanten en la organización, como el acuerdo del ADT (acuerdo de teletrabajo), la política de desconexión digital, el protocolo de acoso laboral, etc. además de las medidas preventivas específicas en materia de riesgos psicosociales.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), S.A. RFP
Elaborado por: María Terrence Cuadrado, Centro Nacional de Verificación de Seguridad (CVS)
Apoyado por: David Carreras Fernández, Diagrama. Diseño gráfico y edición: INSST (en línea) 09-23-2023

NOU



BIKAI 20/21 AEBL 2023 PLAZA-FURGADUNA

CONDICIONES DE TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES EN LA ACTIVIDAD DE REPARTO DE COMIDA RÁPIDA MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

DISEÑO DE CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-ley 9/2021 modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (PDT).

Estas modificaciones legales pueden incidir directamente sobre las condiciones laborales de los repartidores en lo que a organización del trabajo se refiere, especialmente sobre aspectos relacionados con el tiempo de trabajo, la carga y el ritmo de trabajo o la autonomía y la capacidad de decisión de los repartidores.

Se ha diseñado un cuestionario específico para orientar el estudio de la población trabajadora en el sector del reparto de comida mediante plataformas digitales en España, con el objetivo de recopilar información y analizar los aspectos psicosociales y de organización del trabajo a que está expuesto el colectivo.

METODOLOGÍA

1. Fase de revisión documental:

- Estudios realizados y publicados sobre el colectivo: artículos científicos, estudios publicados por organismos nacionales y/o internacionales, etc.
- Los últimos cambios legislativos que puedan afectar a las condiciones laborales del personal dedicado al reparto mediante PDT.
- Las recomendaciones metodológicas para el diseño de encuestas, u otros instrumentos y/o medios para la recogida de información, sobre condiciones de trabajo.

Se exploraron las principales PDT que operan en España, en relación al reparto de comida rápida, con el fin de identificar la población trabajadora del sector (volumen, perfil, etc.).

2. Fase de diseño del instrumento o cuestionario específico, una vez identificados los principales aspectos de la organización del trabajo y los factores de riesgo psicosocial más relevantes.



BIBLIOGRAFÍA

- Arango Cruz, A.; Cedillo M. Moreno, S. (2021) Evolución de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en España. *OT. Cuadernos de Informes Teóricos*, 17.
- Becerra, L., Moreno, E., Moreno, S. y Utrilla, P. (2020) Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. *Revista Teórica*, Argentina: OT.
- Campoy, J., González, A., Peña, J., Serrano, P.L. (2020) Recomendaciones metodológicas para el diseño de encuestas de condiciones de trabajo y salud. *CSGA*. Centro de Investigación en Salud Laboral e Infortunio. *Revista de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Chen, Y. & Sun, P. (2020) Temporal arbitrage, algorithmic work, and opportunistic behaviors: the labor politics of food on the platform economy. *Social Media and Society*, 2(2), 1102-1116.
- Cho, S. & Park, Y. (2020). Types of contracts and modes of employment. *International Public Health Review*.
- Huang, H. (2021) Riders on the cities' amplified platform economy and the impact of COVID-19 on labor: Sustainability of labor in China. *Journal of Contemporary China*. <https://doi.org/10.1080/10717844.2021.2004808>.
- Jia, Y. & Li (2022) Delivering mobility: platform architecture and collective resistance in China's platform economy. *American Sociological Review*, 87(2), 279-305.
- Martínez Saldaña, R., & Díaz-Molina, P. M. (2020). Prevalencia de plataformas: El caso de los repartidores a domicilio en España. *Persepolis*, 28(1), 1-13.
- Riquelme, C., Domercq, M., Adams, J., Gómez, B., Benavides, R. & (2022). Impacto comparado de las actividades sobre Condiciones de Trabajo y Salud Laboral en España. *Observatorio de Salud Laboral (OSL)*. <https://doi.org/10.1016/j.osl.2022.05.001>.
- *Trabajos de las Maquinarias* (2023) *Un King the carriage*. <https://www.youtube.com/watch?v=200702700000> (consulted 1 November 2023).
- Shen, D., Rapp, T. and Gendy, C. (2020) Platform capital's 'algorithm' for control: a labor process analysis of food delivery work in South Asia. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017220938411>.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) O.A., M.A.

Elaborado por:
María Urquijo Rodríguez, Unidad Técnica de Psicología,
Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM) del INSST.



RECORDA

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum
 Parte tercera. Protección social de las personas con discapacidad

Número Extraordinario 2023
 ISSN: 2286-7191 - ISSNx: 2287-0570

13. PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

JUAN ROMERO CORONADO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 Universidad de Granada

I. EL MARCO HETEROGÉNEO DE PROTECCIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

La protección de la discapacidad de los funcionarios públicos dentro del sistema de Seguridad Social se caracteriza por las grandes diferencias que presenta con respecto al régimen jurídico previsto para el resto de regímenes de la Seguridad Social. No obstante esta afirmación sólo se puede sostener en parte dado que la enorme diversidad subjetiva que presenta la protección de la discapacidad en este sector hace que una parte de los funcionarios sí se rijan por las mismas reglas establecidas por el Régimen General de la Seguridad Social.

Estas diferencias se derivan también de la inclusión de determinados funcionarios en el Régimen de mutualismo administrativo o en el Sistema de Clases Pasivas o en ambos, y de que dentro de los regímenes mutualistas también existen reglas diferenciadas para hacer frente al riesgo de la discapacidad. Se sigue perpetuando de esta forma la heterogeneidad subjetiva, tanto interna como externa¹, a la hora de proteger la discapacidad dentro del Sistema de la Seguridad Social de los empleados públicos frente a otros intentos de homogeneización que, por lo menos de forma interna, se han intentado en el ámbito laboral, como ocurrió con el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007.

Esta diversidad subjetiva se manifiesta en una cobertura diferenciada de la discapacidad en función del tipo de empleados públicos del que se trate. Los funcionarios de las Comunidades Autónomas, Administración Local y Universidades, además de algunos del Estado, en concreto los de Seguridad Social, junto con los laborales están cubiertos por el Régimen General de la Seguridad Social. En otro bloque están los cubiertos por el Mutualismo administrativo que son los funcionarios de la Administración Civil del Estado, docentes, policía nacional que se integran en la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado², los funcionarios de la Administración de Justicia que se integran en la Mutualidad General Judicial³ y los militares y Guardias Civiles que se integran en el Instituto Social de las Fuerzas Armadas⁴.

Además de la diferente protección de la discapacidad en función de la tipología funcional también dentro de los funcionarios integrados dentro de estos tres regímenes especiales se produce otra

¹ En algunos casos esta diversidad protectora interna se incrementa porque además existen diferencias hasta dentro de los mismos regímenes. Este es el caso entre militares temporales y militares con vínculo permanente, si bien el RD 71/2019, de 15 de febrero ha intentado una aproximación al Régimen General. Después de esta norma el elemento diferenciador es que la pensión extraordinaria por acto de servicio, se limita a los supuestos de IPA, pensiones de retiro por inutilidad del art. 6 RD 71/2019. Sobre esta situación dispar de la protección de la discapacidad anterior a 2019, ver, MALDONADO MOLINA, J.A., «Discapacidad y Fuerzas Armadas», *Revista de Historia Militar, Escuela Militar de Estudios Jurídicos*, núm. 105, 2016, pág. 49.

² En adelante MUFACE.

³ En adelante MUGEJU.

⁴ En adelante ISFAS.

Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

MANAGEMENT AND
CONTINUOUS TRAINING OF
HUMAN RESOURCES IN
INTERCULTURAL EUROPE -
THE CASE OF
GREEK PUBLIC COMPANIES.

Petros Michalopoulos

Unitat de Digitalització UA
Unidad de Digitalización UA

RECORDA

upf. Universitat
Pompeu Fabra
Barcelona

What's in a Job?
An Exploration of What We Do and
How it Affects Labor and Family
Outcomes

Kimberly Seung Goulart

TESI DOCTORAL UPF / 2023

AGENDA PREVENCIIONISTA

Activitats formatives de l'INVASSAT

RECORDA

The graphic features a white background with orange diagonal accents in the top-left and bottom-left corners. On the left side, there is a logo for 'CAMPUS PRESENCIAL' and 'INVASSAT Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball CT VALÈNCIA'. On the right side, the text reads 'Taller INTEGRACIÓ DE LES PERSONES MIGRANTS EN LA CULTURA PREVENTIVA' and 'INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES EN LA CULTURA PREVENTIVA Taller'.

2306V-TA01 Integració de les persones migrants en la cultura preventiva 22.06.2023

Informació General

Data inici : jueves, 22 junio 2023

Data fi : jueves, 22 junio 2023

[Objectius, programa i requisits.](#)

Període de preinscripció: de l'1 al 21 de juny de 2023.

Inscripció

[Inscripció](#)

Ubicació

CT de l'INVASSAT en València

C/ València, 32. Burjassot - [Veure mapa](#)

Contacte

Correu-e: formación_invassat@gva.es

Tf. 963424400

RECORDA

PROGRAMA

DE LA JORNADA TÉCNICA

21 de junio de 2023
Jornada Técnica virtual. Aforo limitado

Formato en streaming. Aforo limitado

Inscripción

10:00 PRESENTACIÓN DE LA JORNADA
D^a Pilar Cáceres Armendáriz
Directora del Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) del INSST

10:05 ANTECEDENTES. ANÁLISIS DE FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIA
D^a Gemma S. Santos Salazar
Técnico Superior de Prevención de la Unidad Técnica de Higiene en el Departamento de condiciones de trabajo en el sector agrario y marítimo pesquero. CNMP - INSST

10:25 ESTUDIO DE LA EXPOSICIÓN A RADIACIÓN ULTRAVIOLETA SOLAR EN BUQUES PESQUEROS
D^a Isabel Lara Laguna
Jefa de la Unidad Técnica de Higiene en el Departamento de condiciones de trabajo en el sector agrario y marítimo pesquero. CNMP - INSST

11:05 SECTOR PESQUERO. EFECTOS DE LA RADIACIÓN SOLAR EN LOS PROFESIONALES DEL MAR
D^a Magdalena de Troya Martín
Directora de la Unidad de Gestión Clínica de Dermatología del Hospital Costa del Sol de Marbella (Málaga), Servicio Andaluz de Salud, Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía

11:25 PROYECTO TRABAJOS A LA INTERPERIE
D^a Silvia Torres Ruiz
Coordinadora del Área de Riesgos Físicos y Mecánicos del Departamento de Equipos de Protección Individual. CNMP - INSST

11:45 HÁBITOS DE FOTOPROTECCIÓN. DESARROLLO DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN
D^a Isabel Lara Laguna
Jefa de la Unidad Técnica de Higiene en el Departamento de condiciones de trabajo en el sector agrario y marítimo pesquero. CNMP - INSST

11:55 CLAUSURA

EXPOSICIÓN LABORAL A RADIACIÓN UV SOLAR EN BUQUES PESQUEROS

Siguemos en:

[/INSST_MITES_GOB](#)
 [/insst](#)
 [/INSST](#)

#JornadasINSST

NIPD (en línea): 118-23-012-0

F. 04. 1.23

RECORDA

FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

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 contienda 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)

Lugar de celebración: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo
Contacto: cnct.formacion@insst.mites.gob.es

FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

Curso:

Investigación de casos de enfermedad profesional

27, 28 y 29 de junio de 2023
SSCC-Madrid

OBJETIVOS

Conocer la gestión administrativa y sanitaria de los casos de enfermedades profesionales (EPPP).
Conocer las funciones de las AAPP en materia de enfermedades profesionales.
Mejorar los procedimientos de investigación de casos de enfermedades profesionales.

DIRIGIDO A

Técnicos de Servicios de Prevención, Personal Sanitario del ámbito de la Salud Laboral.

CONTENIDOS

- Marco normativo de la enfermedad profesional. Epidemiología Laboral de campo.
- Proceso para la investigación de casos de enfermedad profesional.
- Investigación de EPPP originadas por distintos agentes o condiciones de trabajo.

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, días 27
9:30 - 17:00, días 28 y 29
Inscripción: gratuita (plazas limitadas)

Lugar de celebración: Aulas de formación de SSCC
Contacto: diaproel@insst.mites.gob.es

RECORDA



VIII ENCUESTO 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>09:30 Bienvenida y Presentación del Encuentro</p> <p>D^a María Dolores Solís Gómez Consejera Técnica del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del INSST</p> <hr/> <p>09:35 Inauguración del Encuentro</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^a Adela Quintá-Torreal García Gerente del Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)</p> <p>D^a Elena Mancha Montero de Espinosa Directora Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia</p>	<p>10:00 Conferencia: Promoción de la Salud Mental</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>10:30 Mesa Redonda: 10 años contribuyendo desde el ISSGA a la REES</p> <p>Moderadora D^a Encarnación Sousa Rodríguez Subdirectora Xeral Técnica e de Planificación del Instituto de Seguridad e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA)</p> <p>Foristas D^a M^a 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^a María García Ferrández CEO de la empresa Galicia Consultoría Integral</p>
<p>11:00 Mesa Redonda: Buenas prácticas y sostenibilidad en Promoción de la Salud en el trabajo</p> <p>Moderadora D^a María Jesús Sagüés Cifuentes Consejera Técnica del INSST</p> <p>Foristas D^a Carmen Prego Agüero Directora de Gestión de Personas y Conocimiento de Bankinter, S.A.</p> <p>D. Oisán Serra Galcerán Health, Safety & Wellbeing Manager de IDIN, S.A.</p> <p>D^a 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>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</p> <hr/> <p>12:30 Clausura del Encuentro</p> <p>D. Jerónimo Maqueda Blasco Director del Departamento de Promoción de la Salud y Epidemiología Laboral (INSST)</p> <p>D. José Ignacio Obello Nogales Subdirector de Planificación de OSALAN</p> <p>D^a María Jesús Lorenzana Somosa Consejera de Promoción do Emprego e Igualdade. Xunta de Galicia</p>
<p>11:30 Mesa Redonda: Mejor Acción en Promoción de la Salud en el trabajo</p> <p>Moderadora D^a Carmen Mucientes de la Peña Técnica Superior del INSST</p> <p>Foristas D^a María Cristina Pérez Herrerías Directora de los Servicios Médicos BANCO SANTANDER, S.A. Primer Premio Mejor Acción en Salud Cardiovascular</p> <p>D^a Michaela Camilla Menta Espáñolo Técnica de RRHH de COOSCAL, S.A. Primer Premio Mejor Acción en Salud Mental</p>	<p>12:45 Espacio net-working: exposición de carteles de síntesis de las empresas reconocidas en 2022</p> <p>Coordinao D^a Elena Moreno Abshonero Técnica Superior del INSST</p> <p style="text-align: right; font-size: small;">Al final del Encuentro se servirá un aperitivo</p>

Síguenos en:

/INSST_MITES_GOB
 /insst
 /INSST

#JornadasINSST

NºFO (en línea) 18-23-012-0

AGENDA PREVISTA

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
SHO'23 International symposium on hygiene and health at work		20-21.07.2023	Presencial + En línia	Sociedade Portuguesa de Segurança e Higiene Ocupacionais
Swiss Day of Safety at Work JSST	Digitalització i Treball 4.0	19.10.2023	Presencial + En línia	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
A+A Düsseldorf	Les persones importen	24-27.10.2023	Presencial	Messe Düsseldorf
23rd World Congress on Safety and Health at Work	Donar forma al canvi .	27-30.11.2023	Presencial + En línia	OIT. ISSA

RECORDA

**IV CONGRESO INTERNACIONAL
PREVENCIONAR
2023**

SALUD, SEGURIDAD Y SOSTENIBILIDAD #2030

MADRID · 27, 28 y 29 DE SEPTIEMBRE DE 2023

ALS MITJANS

[Castelló destina 41 operarios a mantener caminos rurales y acequias este verano](#) El Periódico Mediterráneo. 09.06.2023

[...] Las obras de retirada del fibro cemento del techo del Mercado de Abastos también está pendiente de la contestación que debe dar el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) [...]

[Se acabó el 'test de estrés': las tecnológicas aflojan el ritmo de contratación y el mercado se estabiliza](#) Valencia plaza. 09.06.2023

[Tres de cada 10 fallecidos en accidente laboral en España se producen en accidente de tráfico](#) Redacción Law&Trends. 08.06.2023

[La delegada española de los trabajadores en la OIT: "Sin trabajo decente no habrá justicia social"](#) Jose Luis Palacios Noticias Obreras. 08.06.2023

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

[CCOO alerta del aumento de casos de silicosis](#) elEconomista.es. 08.06.2023

[La historia de la participación de los trabajadores en Europa: cómo ha evolucionado y qué podemos aprender de ello](#) Fetico. 08.06.2023

[Absentismo laboral: el coste de las bajas médicas asciende a 390 millones en Aragón](#) el Periódico de Aragón. 08.06.2023

[Actualización de la norma EN ISO 20345: todo lo que necesitas saber sobre calzado de seguridad](#) Interempresas. 08.06.2023

[Lo que el trabajo en plataformas 'online' nos dice de la conciliación](#) Observatorio de RRHH. 30.05.2023

[Riesgos en el uso de andamios y su prevención](#) Prevencionar. 08.06.2023

[Intersección entre el informe anual del banco de España y el V AENC](#) Javier Molina Vega Expansión. 08.06.2023

[Cáncer debido a exposición a aceites usados: así puedes minimizar el riesgo en el taller](#) Infotaller. 07.05.2023

[La Junta impulsa la medición y el control de agentes químicos peligrosos en los centros de trabajo para reducir la siniestralidad laboral](#) Burgos noticias. 07.06.2023

[Dentro de uno de los mayores monstruos logísticos de Amazon en España](#) Business Insider. 09.06.2023

[¿Quién regula y supervisa el uso de IA en la empresa?](#) Expansión 08.06.2023

VES AMB
COMPTE!!!



GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

Instituto de las
MUJERES

Vols saber?

[Megaincendios e incendios fuera de temporada](#). Mercedes Guijarro Guzmán. SINC. 08.06.2023.

[Así afectan los microplásticos al cerebro](#). José María Buil Gómez. The Conversation. 08.06.2023.

[Tome medidas ahora para prevenir las enfermedades relacionadas con el calor en el trabajo](#). Douglas Trout et al. NIOSH Science Blog. 08.06.2023.

[Los cascos para la construcción y las lesiones cerebrales traumáticas relacionadas con el trabajo](#). Douglas Trout et al. NIOSH Science Blog. 08.06.2023.

[El cerebro de la madre cambia durante el embarazo](#). María Arechederra. Dciencia. 08.06.2023.

VES AMB
COMPTE!!!

CheSSE
Chemical Safety in Science Education

English

Search Menu

Chemical Safety in Science Education

Condensed, up-to date information for science and chemistry teachers, head of schools and science teacher educators.

- Responsibilities, Routines, and Training »
- Risk Assessment and Substitution »
- Labelling, Storage, and Waste Management »
- Legislation »
- Green Chemistry »
- Checklists and Tools »

NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9614, 9 de juny de 2023.

RESOLUCIÓN d'1 de juny de 2023, de la consellera de Justícia, Interior i Administració Pública, per la qual **es declara inhàbil el mes d'agost a l'efecte de còmput de terminis en els processos de provisió de llocs de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública.**

<https://dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2023/6233&L=1>

RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2023, de la directora general de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se ordena dar publicidad a la **sanción recaída en el procedimiento sancionador con número de expediente 032017SAT000117, iniciado mediante acta de infracción número 32017000027823, levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Alicante.** <https://dogv.gva.es/va/resultat-dogv?signatura=2023/6208&L=1>

BOE

BOE num. 137, 9 de juny de 2023.

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que **se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13740

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que **se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center.**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13741

Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que **se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13742

Resolución de 7 de junio de 2023, del Congreso de los Diputados, por la que **se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo**, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y **prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13661

DOUE

DOUE num. L150, de 9 de juny de 2023. Sense novetats

PUBLICACIONS DE L' INVASSAT



Alerta INVASSAT

- **NOU** [Plataformas suspeses de nivell variable d'accionament manual o motoritzat: bastides penjades.](#) 07.06.2023.
- **NOU** [Plataformas suspendidas de nivel variable de accionamiento manual o motorizado: andamios colgados.](#) 07.06.2023.

Fitxes d'investigació d'accidents

- [Accident greu d'un treballador per caiguda a distint nivell des d'una escala manual.](#) 02.06.2023.
- [Accidente grave de un trabajador por caída a distinto nivel desde escalera manual.](#) 02.06.2023.

Estadístiques

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

Criteris tecniconormatius establits per l'INVASSAT

- [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.
- [Control de la exposición a sílice cristalina 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.

NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST

INSST

[¿Hablamos? Principales riesgos psicosociales del personal teleoperador](#)

Este cartel describe el sector y la actividad que desarrollan las empresas de call center en España, presenta un resumen de los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el personal teleoperador y recoge una síntesis de los aspectos a tener en cuenta al diseñar las medidas preventivas.

[Condiciones de trabajo y factores psicosociales en la actividad de reparto de comida rápida mediante plataformas digitales de trabajo. Diseño de cuestionario](#)

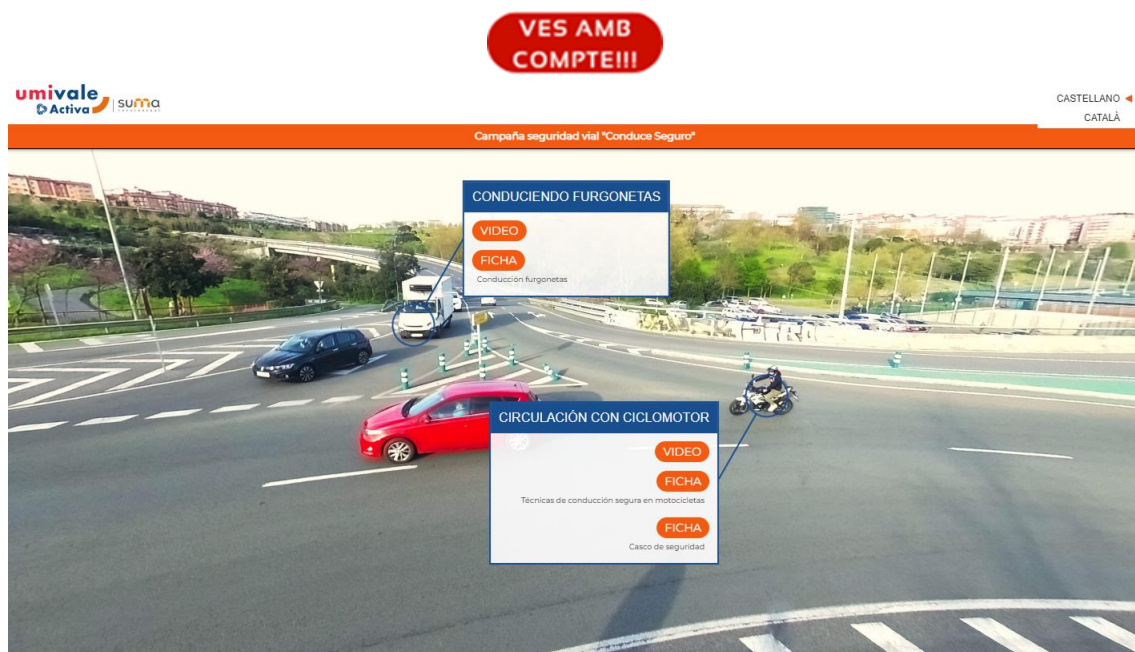
Este cartel pretende dar a conocer el diseño de un cuestionario específico para orientar el estudio de la población trabajadora en el sector del reparto de comida mediante plataformas digitales de trabajo (PDT) en España, con el objetivo de recopilar información y analizar los aspectos psicosociales y de organización del trabajo a que está expuesto el colectivo.

[Teletrabajo y riesgos psicosociales: principales retos para afrontarlo con éxito](#)

Este documento se ha elaborado para ser presentado en un congreso de PRL de carácter internacional, con el objetivo de trasladar al personal responsable de la PRL en las empresas los principales ámbitos en los que centrar las actuaciones y los factores de riesgos psicosocial prevalentes en este modo de organizar el trabajo.

[Directrices para una eficaz coordinación de actividades empresariales](#)

Este documento tiene como objetivo establecer unas directrices básicas que permitan llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales (CAE) de forma eficiente, de manera que se controlen realmente los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales. Para ello, la CAE debe considerarse como un proceso que debe adaptarse a la naturaleza y a la estructura de la organización y a cada escenario que se pueda presentar.



ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT el **08.06.2023**. Faça clic sobre la taula per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç als documents originals.

Resultados 1 a 4 de 4		Acciones ▾	
Ordenado por: Año Publicación/Descend			
Título	Autoría personal	Año Publicación	
1	Adaptabilidades físicas, económicas y psicosociales a la organización e influencia de un programa de ejercicio físico supervisado en puestos de trabajo físicamente inactivos [Libros]	Zafra Díaz, Sara	2023
2	Management and continuous training of human resources in intercultural Europe : the case of Greek public organisms [Libros]	Michalopoulos, Petros	2023
3	La influencia del marketing interno y la gestión de los recursos humanos en el bienestar del profesorado y el desarrollo de escuelas innovadoras y sostenibles [Libros]	Pagán Castaño, Esther	2021
4	[Anuario] IBV: 2019 [Libros]		2020

Resultados 1 a 4 de 4 Mostrar 25 ▾



Introducción: La inactividad física se considera un factor de riesgo para la salud que puede afectar en el desarrollo de actividades importantes que ocupan gran parte de la vida diaria, como el desempeño de la jornada laboral. Objetivo: Examinar la incidencia de dos programas de ejercicio físico supervisados y sistematizados en tres empresas españolas con puestos de carácter sedentario sobre variables físicas, económicas y psicosociales que atañen a los empleados. Metodología: Se llevó a cabo una intervención global de ejercicio físico en tres empresas a nivel nacional. Se diseñó un estudio prospectivo experimental, con dos grupos al azar pre y pos-test. Los sujetos fueron asignados a un grupo experimental (n=277) y otro control (n=225). Las variables

VES AMB COMPTÈ!!!

analizadas fueron la satisfacción laboral, calidad de vida, capacidad para el trabajo, costes en la productividad, depresión, ansiedad y condición física.

INVASSAT A LES XARXES

Gva Invassat · · Tú
 Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball - Instituto Valenci...
 22 horas ·

BIBLIOTECA DIGITAL DEL #INVASSAT

recomendamos...

Policy & practice

New global indicator for workers' health: mortality rate from diseases attributable to selected occupational risk factors

Frank Pega,¹ Rola Al-Emam,² Bochen Cao,³ Cynthia W Davis,⁴ Sally J Edwards,⁵ Diana Gagliardi,⁶ Anaclaudia Gastal Fassa,⁷ Mohd N Hassan,⁸ Ahmad Reza Hosseini,⁹ Sergio Iavicoli,¹⁰ Jaffar Jandaghi,¹¹ Dorota J Jarosinska,¹² Spo M Kgalamono,¹³ Mona Khaleghi Rad,¹⁴ Mostafa Khodabakshi,¹⁵ Ximón Li,¹⁶ Alessandro Marinaccio,¹⁷ Guy Mbayo,¹⁸ Zohreh Rowshani,¹⁹ Natasha M Sanabria,²⁰ Kerry Sidwell-Wilson,²¹ Orielle H Solar,²² Kai N Streicher,²³ Xin Sun,²⁴ Rahim Taghizadeh Asi,²⁵ Mehrdad Yadegari,²⁶ Siyu Zhang,²⁷ Muzimkhulu Zungu & Natalie C. Momen²⁸

Abstract Through sustainable development goals 3 and 8 and other policies, countries have committed to protect and promote workers' health by reducing the work-related burden of disease. To monitor progress on these commitments, indicators that capture the work-related burden of disease should be available for monitoring workers' health and sustainable development. The World Health Organization and International Labour Organization estimate that only 363,283 (19%) of 1,879,890 work-related deaths globally in 2016 were due to injuries, whereas 1,516,607 (81%) deaths were due to diseases. Most monitoring systems focusing on workers' health or sustainable development, such as the global indicator framework for the sustainable development goals, include an indicator on the burden of occupational injuries. Few such systems, however, have an indicator on the burden of work-related diseases. To address this gap, we present a new global indicator: mortality rate from diseases attributable to selected occupational risk factors, by disease, risk factor, sex and age group. We outline the policy rationale of the indicator, describe its data sources and methods of calculation, and report and analyse the official indicator for countries. We also provide examples of the use of the indicator in national workers' health monitoring systems and highlight the indicator's strengths and limitations. We conclude that integrating the new indicator into monitoring systems will provide more comprehensive and accurate surveillance of workers' health, and allow harmonization across global, regional and national monitoring systems. Inequality in workers' health can be analysed and the evidence base can be improved towards more effective policy and systems on workers' health.

Abstracts in عربي, 中文, Français, Pycckий and Español at the end of each article.

Introduction

Countries have made policy commitments through the sustainable development goals (SDGs) to ensure health and promote decent work for all. SDG targets 3.9 and 8.8 are to "substantially reduce the number of deaths and illnesses from hazardous chemicals and air, water and soil pollution and contamination" and "promote safe and secure working environments for all workers." Countries have committed to workers' health through the World Health Organization (WHO) Strategy on health, environment and climate change¹; the Pan American Health Organization plan of action on workers' health 2015–2025;² International Labour standards on occupational safety and health;³ and the International Labour Organization (ILO) Framework of fundamental principles and rights at work.⁴

Achieving these targets requires preventing exposure to occupational risk factors, and reducing the burden of diseases that is attributable to unhealthy and indecent working conditions. To track progress, the work-related burden of disease must be monitored in global, regional and national systems for surveillance of workers' health and progress on sustainable development.

Health indicators are "summary measures that capture relevant information on different attributes and dimensions of health status."⁵ Indicators of workers' health have received little research and policy attention, despite their importance in the health, labour and economic development sectors. The only such indicator commonly included in official monitoring systems is occupational injuries. The global indicator framework for the SDGs tracks the burden of injuries indicator SDG 8.8.1 (fatal and non-fatal occupational injuries).

A Invassat @GVAinvassat · 18h
 PUBLICACIONES DE L'#INVASSAT

Nova ⚠️ Alerta INVASSAT: Plataformes suspeses de nivell variable d'accionament manual o motoritzat: bastides penjades

invassat.gva.es/documents/1616...

publicacions de l' #INVASSAT ➡️ invassat.gva.es/va/publicacion...

URL #SST #Normativa #EquipsDeTreball

ALERTA INVASSAT
 NORMATIVA
 AL02-230101

Plataformes suspeses de nivell variable d'accionament manual o motoritzat: bastides penjades

07.06.2023

A Invassat
 Publicado por Invassat Invassat · 20 h ·

de Mutuas ha publicado: Guía de seguridad y salud en el sector ganadero

El sector ganadero presenta un alto índice de siniestralidad debido, entre otros factores, a que se realizan con diferentes tipos de maquinarias y especialmente a los accidentes con animales. Además la ganadería es otro de los sectores donde llevar a cabo una acción preventiva correcta resulta complejo

Más

ESPAI COVID-19



GENERALITAT VALENCIANA

CORONAVIRUS

RECORDA

frontiers | Frontiers in Public Health

TYPE Original Research
PUBLISHED 08 June 2023
DOI 10.3389/fpubh.2023.1106299

Check for updates

OPEN ACCESS

EDITED BY
Junhua Dang,
Uppsala University, Sweden

REVIEWED BY
Omid Dandan,
Orduoz Maya University, Türkiye
Maria Gabriela Verso,
University of Palermo, Italy

*CORRESPONDENCE
Cuiqing Wu
✉ wuqcq@zhu.edu.cn

RECEIVED 23 November 2022
ACCEPTED 11 May 2023
PUBLISHED 08 June 2023

CITATION
Wang K, Yang B, Wu C and Zheng L (2023) The moderation of satisfaction with working conditions in the association between workload and mental health among healthcare workers collecting test samples in the post-COVID-19 era. *Front. Public Health* 11:1106299. doi: 10.3389/fpubh.2023.1106299

COPYRIGHT
© 2023 Wang, Yang, Wu and Zheng. 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.

The moderation of satisfaction with working conditions in the association between workload and mental health among healthcare workers collecting test samples in the post-COVID-19 era

Kehui Wang^{1,2}, Bin Yang³, Cuiqing Wu^{4*} and Lianxue Zheng²

¹Faculty of Education, Henan University, Kaifeng, Henan, China, ²The General Office, The First Affiliated Hospital of Henan University of Traditional Chinese Medicine, Zhengzhou, Henan, China, ³Department of Occupational and Environmental Health, College of Public Health, Zhengzhou University, Zhengzhou, Henan, China, ⁴Department of Epidemiology and Biostatistics, College of Public Health, Zhengzhou University, Zhengzhou, Henan, China

Background: This study aimed to examine the associations between workload and satisfaction with working conditions and mental health (i.e., anxiety disorder, depression, and somatization) of healthcare workers collecting test samples during the local outbreaks of COVID-19, and explore satisfaction with working conditions as a moderator of these relationships.

Methods: A total of 1,349 participants were obtained via an online survey in Zhengzhou, Henan Province, China. Multivariate regression was used to assess the associations between workload and satisfaction with working conditions and anxiety disorder, depression, and somatization. The simple slope analysis and Johnson-Neyman technique were used to assess the effect value and change trend of the moderator.

Results: The prevalence of anxiety disorder, depression, and somatization were 8.6, 6.9, and 19.2% of healthcare workers collecting test samples, respectively. High levels of workload were associated with an increased risk of an anxiety disorder (OR = 1.81, 95%CI = 1.17–2.78), depression (OR = 1.92, 95%CI = 1.19–3.10), and somatization (OR = 1.90, 95%CI = 1.40–2.57), while high satisfaction of working conditions was associated with a reduction in the risk of these outcomes, and ORs (95%CI) were 0.35 (0.20–0.64), 0.27 (0.13–0.56), and 0.32 (0.21–0.48), respectively. The findings also indicated that a weaker association between workload and anxiety disorder, as well as depression and somatization, has been reported in those with a high level of satisfaction with working conditions.

Conclusion: Workload significantly increased the risk of healthcare workers suffering from psychological problems, while satisfaction with working conditions alleviated these negative effects, and effective resource support was crucial for healthcare workers.

KEYWORDS
anxiety disorder, depression, somatization, satisfaction with working conditions, workload, healthcare workers, COVID-19

Frontiers in Public Health | 01 | frontiersin.org



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

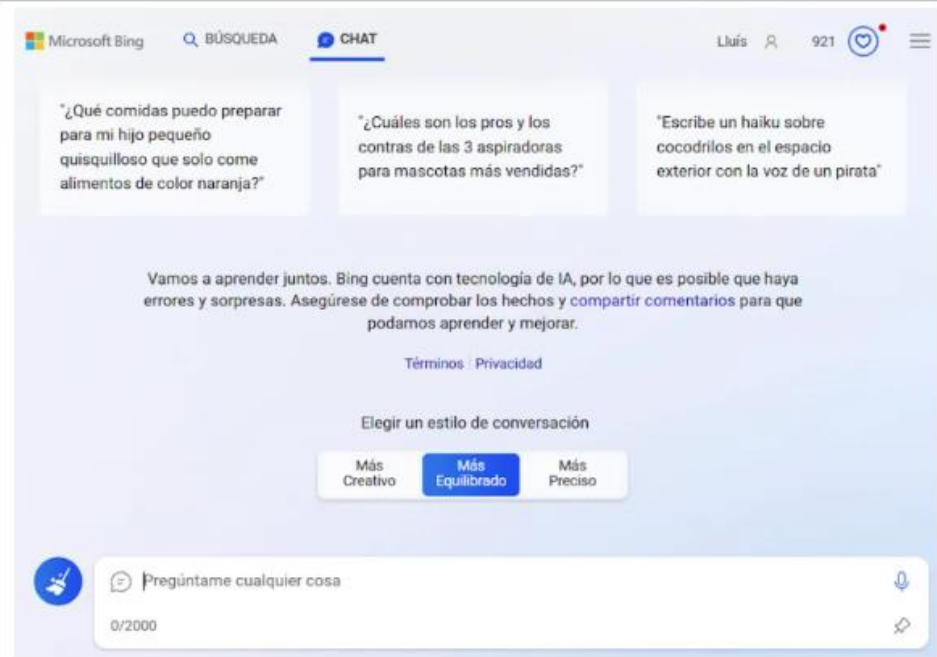
<https://gvaes.sharepoint.com/sites/gu15604/sitepages/recursos-para-editar-tus-documentos.aspx>

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.

NOU

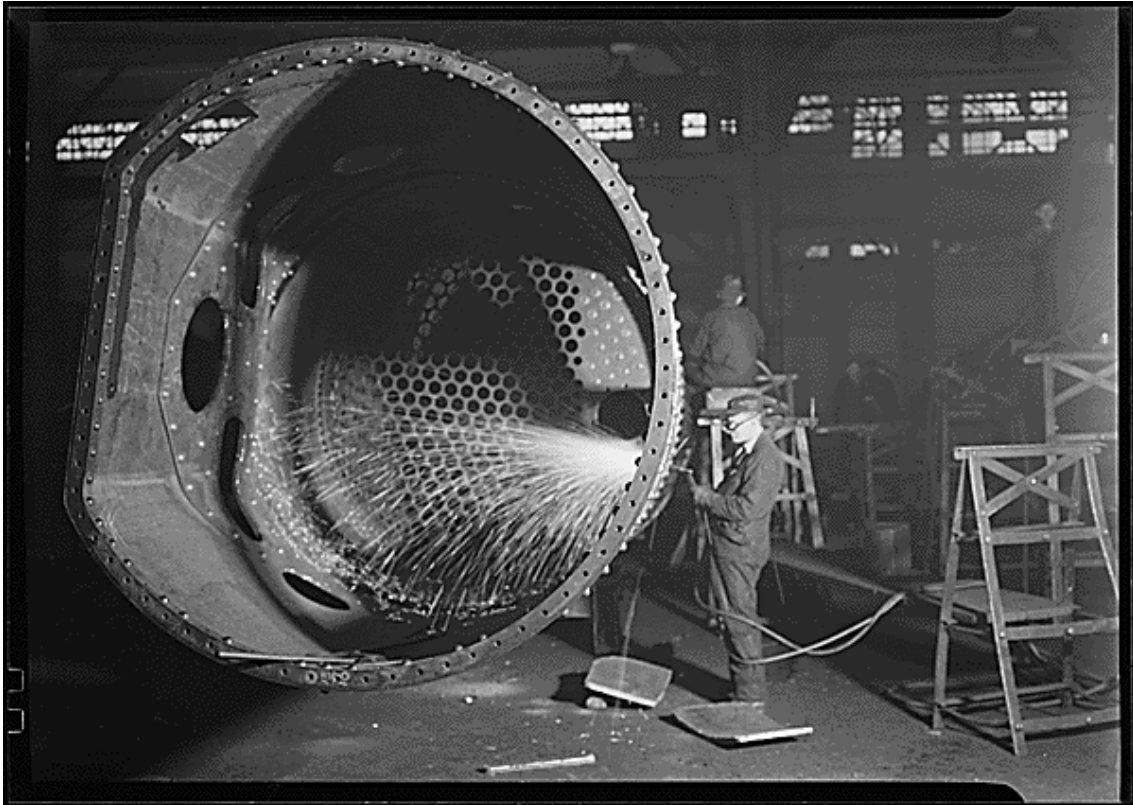
Buscadores alternatius a Google amb IA generativa: anàlisi de You.com, Perplexity AI i Bing Chat [artíclel open access]

8 junio, 2023 per Lluís Codina



The screenshot shows the Microsoft Bing Chat interface. At the top, there are navigation options for 'Microsoft Bing', 'BÚSQUEDA', and 'CHAT'. The user's name 'Lluís' and a profile icon are visible in the top right. The chat area contains three example prompts: '¿Qué comidas puedo preparar para mi hijo pequeño quisquilloso que solo come alimentos de color naranja?', '¿Cuáles son los pros y los contras de las 3 aspiradoras para mascotas más vendidas?', and 'Escribe un haiku sobre cocodrilos en el espacio exterior con la voz de un pirata'. Below the prompts, there is a message: 'Vamos a aprender juntos. Bing cuenta con tecnología de IA, por lo que es posible que haya errores y sorpresas. Asegúrese de comprobar los hechos y compartir comentarios para que podamos aprender y mejorar.' followed by links for 'Términos' and 'Privacidad'. There are three buttons for conversation style: 'Más Creativo', 'Más Equilibrado' (selected), and 'Más Preciso'. At the bottom, there is a text input field with the placeholder 'Pregúntame cualquier cosa' and a character count '0/2000'. Below the screenshot, there is a caption: 'Ejemplo de un buscador con IA generativa: Bing Chat. Clic para descargar el informe'.

MEMÒRIA PREVENCIONISTA



Lewis Hine. *Eddystone, Pennsylvania - Railroad parts. Baldwin Locomotive Works.* 1937ca. [U.S. National Archives and Records Administration](#). Document en el domini públic.

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

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>

