

CENTRE DE DOCUMENTACIÓ DE L'INVASSAT

RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dimecres 27 de març de 2024

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	9
ALS MITJANS.....	14
NOVETATS LEGALS	17
DOGV	17
BOE	17
DOUE	17
PUBLICACIONS DE L'INVASSAT.....	19
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	20
INVASSAT A LES XARXES.....	21
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	22

ACTUALITAT PREVENCIIONISTA

NOU

ISSN: 1696-3083, Revista Galega de Dereito Social -2ª ET- (18,2023), pp. 41-74
<http://www.revistagalegadedereitosocial.gal>

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DERIVADAS DE LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA*

BEATRIZ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pública de Navarra
beatriz.rodriquez@unavarra.es

RESUMEN

El objetivo de del presente estudio es analizar cuáles son las obligaciones del empresario que incorpora productos de trabajo o sistemas de software basados en la Inteligencia Artificial. Para ello, se realiza una caracterización genérica de estos nuevos desarrollos tecnológicos y de las oportunidades y retos que plantean en materia preventiva. Posteriormente, se desciende al análisis de cuáles son las obligaciones del empresario que incorpora estos nuevos equipos con fines productivos, de gestión de recursos humanos o para el cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Para ello, se parte, en primer lugar, de la normativa general de seguridad de los productos y de la normativa específica sobre sistemas de IA; en segundo lugar, se analizan las obligaciones derivadas de la normativa de protección de datos cuando se introducen equipos dotados con sistemas de IA que implican un tratamiento de datos; por último, se estudian las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ahondando en sus conexiones con la nueva normativa sobre IA.

* Artículo realizado en el marco las actividades de investigación correspondientes al Proyecto de Generación del Conocimiento "Inteligencia Artificial y Prevención de Riesgos Laborales: retos para la normativa preventiva y en materia de responsabilidad" (PID2021-123514NB-I00), IP: Prof. Dr. José Luis Goñi Sein. Universidad Pública de Navarra.

Recibido: 02/06/2023; Aceptado: 20/07/2023

NOU



Démarche de prévention
Secteurs | Métiers | Activités | Situations de travail

1 Lieux de travail et équipements	6
1.1. Les sols	6
1.2. Les énergies et les réseaux	8
1.3. Les ambiances physiques	11
1.4. Les circulations dans l'entreprise	14
1.5. Les accès à des parties hautes	16
1.6. Les équipements de travail	18
2 Activités de travail	23
2.1. Le travail manuel et la manutention	23
2.2. Le nettoyage et la désinfection	26
2.3. Le travail isolé	30
2.4. La maintenance	30
2.5. L'intervention d'entreprises extérieures	33
3 Risques spécifiques	34
3.1. Les risques d'incendie et d'explosion	34
3.2. Les risques biologiques	38
3.3. Les risques d'allergie professionnelle	38
3.4. Les risques psychosociaux	40
3.5. Le risque routier et le chargement/déchargement des véhicules	43
Références bibliographiques	46

Agroalimentaire

Repérage des risques
et bonnes pratiques
de prévention

ED 6524

NOU

umivale
Activa | **suma**
LABORAL

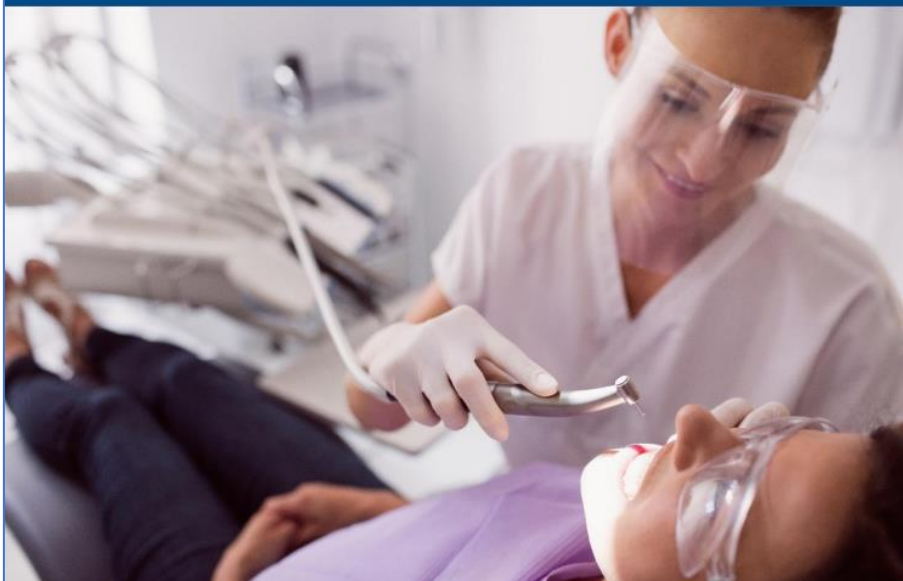
Higienista bucodental

Guia de bones pràctiques preventives per autònoms i
PYMES

umivale
Activa | **suma**
LABORAL

Higienista bucodental

Guía de buenas prácticas preventivas para
autónomos y PYMES



NOU

frontiers | Frontiers in Public Health

TYPE Original Research
PUBLISHED 27 March 2024
DOI 10.3389/fpubh.2024.1343932

Check for updates

OPEN ACCESS

EDITED BY
James Gaskin,
Brigham Young University, United StatesREVIEWED BY
Amanpreet Kaur Sidhu,
Khalsa College, Amritsar, India
Laura Padilla-Angulo,
Loyola Andalusia University, Spain*CORRESPONDENCE
Byung-Jik Kim
✉ kimbj82@business.kaist.edu
Julak Lee
✉ julaklee71@cau.ac.krRECEIVED 24 November 2023
ACCEPTED 14 March 2024
PUBLISHED 27 March 2024CITATION
Jeong J, Kim B-J and Lee J (2024)
Navigating AI transitions: how coaching
leadership buffers against job stress and
protects employee physical health.
Front. Public Health 12:1343932.
doi: 10.3389/fpubh.2024.1343932COPYRIGHT
© 2024 Jeong, Kim and Lee. This is an open-
access article distributed under the terms of
the [Creative Commons Attribution License
\(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). 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.

Navigating AI transitions: how coaching leadership buffers against job stress and protects employee physical health

Jeeyoon Jeong¹, Byung-Jik Kim^{2,3*} and Julak Lee^{4*}¹Business School, Korea University, Seoul, Republic of Korea, ²College of Business, University of Ulsan, Ulsan, Republic of Korea, ³Department of Psychology, Yonsei University, Seoul, Republic of Korea, ⁴Department of Industrial Security, Chung-Ang University, Seoul, Republic of Korea

The dynamic interplay between Artificial Intelligence (AI) adoption in modern organizations and its implications for employee well-being presents a paramount area of academic exploration. Within the context of rapid technological advancements, AI's promise to revolutionize operational efficiency juxtaposes challenges relating to job stress and employee health. This study explores the nuanced effects of Artificial Intelligence (AI) adoption on employee physical health within organizational settings, investigating the potential mediating role of job stress and the moderating influence of coaching leadership. Drawing from the conservation of resource theory, the research hypothesized that AI adoption would negatively impact employee physical health both directly and indirectly through increased job stress. Critically, our conceptual model underscores the mediating role of job stress between AI adoption and physical health. Further, introducing a novel dimension to this discourse, we postulate the moderating influence of coaching leadership. To empirically test the hypotheses, we gathered survey data from 375 South Korean workers with a three-wave time-lagged research design. Our results demonstrated that all the hypotheses were supported. The results have significant implications for organizational strategies concerning AI implementation and leadership development.

KEYWORDS

artificial intelligence adoption, job stress, physical health, coaching leadership, moderated mediation model

Introduction

In the current organizational landscape characterized by rapid technological transformations and emerging trends, the relationship between technological adoption and employee well-being has gained significant academic interest (1). This evolving context places an increased emphasis on the importance of employees' physical health, moving it from a secondary consideration to a primary element of organizational performance (2, 3). Indeed, the well-being of employees is now recognized as a central determinant of organizational outcomes, closely tied to factors such as productivity, innovation, resilience, and the broader organizational culture (4, 5). Artificial Intelligence (AI) is positioned at the heart of this context, offering both promising advancements and associated challenges (6–8).

Artificial Intelligence (AI), as understood in the current organizational context, encompasses a range of technologies designed to replicate human cognitive processes, thus



Can psychosocial risk factors mediate the association between precarious employment and mental health problems in Sweden? Results from a register-based study

by Fabrizio Méndez-Rivero, PhD,^{1,2} Nuria Matilla-Santander, PhD,² Virginia Gunn, PhD,²⁻⁴ David H Wegman, MD,⁵ Julio C Hernando-Rodriguez, PhD,² Signild Kvarn, MSc,² Mireia Julià, PhD,⁶ Bertina Kreshpaj, PhD,⁸ Theo Bodin, PhD,^{2,9} Tomas Hemmingsson, PhD,^{10,11} Carles Muntaner, PhD,¹²⁻¹⁴ Eva Padrosa, PhD,^{6,7} Melody Almroth, PhD¹⁰

Méndez-Rivero F, Matilla-Santander N, Gunn V, Wegman DH, Hernando-Rodriguez JC, Kvarn S, Julià M, Kreshpaj B, Bodin T, Hemmingsson T, Muntaner C, Padrosa E, Almroth M. Can psychosocial risk factors mediate the association between precarious employment and mental health problems in Sweden? Results from a register-based study. *Scand J Work Environ Health* – online first.

Objectives The aim of this study was to examine the mediating effect of the psychosocial work environment on the association between precarious employment (PE) and increased risk of common mental disorders (CMD), substance use disorders and suicide attempts.

Methods This longitudinal register-study was based on the working population of Sweden, aged 25–60 years in 2005 (N=2 552 589). Mediation analyses based on a decomposition of counterfactual effects were used to estimate the indirect effect of psychosocial risk factors (PRF) (mediators, measured in 2005) on the association between PE (exposure, measured in 2005) and the first diagnosis of CMD, substance use disorders, and suicide attempts occurring over 2006–2017.

Results The decomposition of effects showed that the indirect effect of the PRF is practically null for the three outcomes considered, among both sexes. PE increased the odds of being diagnosed with CMD, substance use disorders, and suicide attempts, among both men and women. After adjusting for PE, low job control increased the odds of all three outcomes among both sexes, while high job demands decreased the odds of CMD among women. High job strain increased the odds of CMD and suicide attempts among men, while passive job increased the odds of all three outcomes among women.

Conclusion The results of this study did not provide evidence for the hypothesis that psychosocial risks could be the pathways linking precarious employment with workers' mental health. Future studies in different social contexts and labour markets are needed.

Key terms mental health; mediation analysis; precarious work; psychological work environment.

¹ GREDS (Research Group on Health Inequalities, Environment, and Employment Conditions Network), Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Spain.

² Unit of Occupational Medicine, Institute of Environmental Medicine, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.

³ MAP Centre for Urban Health Solutions, Li Ka Shing Knowledge Institute, Unity Health Toronto, Toronto, Canada.

⁴ School of Nursing, Cape Breton University, Nova Scotia, Canada.

⁵ University of Massachusetts Lowell, Lowell, USA.

⁶ ESIMar (Mar Nursing School), Parc de Salut Mar, Universitat Pompeu Fabra-affiliated, Barcelona, Spain.

⁷ SDHEd (Social Determinants and Health Education Research Group), IMIM (Hospital del Mar Medical Research Institute), Barcelona, Spain.

⁸ Section of Epidemiology, Department of Public Health, University of Copenhagen, Copenhagen, Denmark.

⁹ Centre for Occupational and Environmental Medicine, Stockholm Region, Stockholm, Sweden.

¹⁰ Institute of Environmental Medicine, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden.

¹¹ Centre for Social Research on Alcohol and Drugs, Stockholm University, Stockholm, Sweden.

¹² Lawrence S. Bloomberg Faculty of Nursing, St. George Campus, Toronto, Canada.

¹³ Dalla Lana School of Public Health, University of Toronto, Toronto, Canada.

¹⁴ Department of Mental Health, The Johns Hopkins University Bloomberg School of Public Health, Baltimore, USA.

Correspondence to: GREDS (Research Group on Health Inequalities, Environment, and Employment Conditions Network), Universitat Pompeu Fabra, 25-27 Ramon Trias Fargas Street, Ciutadella Campus, Mercè Rodoreda Building, 08005 Barcelona, Spain. [E-mail: fabrizio.mendez@upf.edu].

RECORDA

Ahmed et al. *BMC Public Health* (2024) 24:884
<https://doi.org/10.1186/s12889-024-18377-1>

BMC Public Health

RESEARCH

Open Access



Systematic review of empiric studies on lockdowns, workplace closures, and other non-pharmaceutical interventions in non-healthcare workplaces during the initial year of the COVID-19 pandemic: benefits and selected unintended consequences

Faruque Ahmed^{1*}, Livvy Shafer^{1,2}, Pallavi Malla^{1,2}, Roderick Hopkins^{1,3}, Sarah Moreland^{1,2}, Nicole Zviedrite¹ and Amra Uzicanin¹

Abstract

Background We conducted a systematic review aimed to evaluate the effects of non-pharmaceutical interventions within non-healthcare workplaces and community-level workplace closures and lockdowns on COVID-19 morbidity and mortality, selected mental disorders, and employment outcomes in workers or the general population.

Methods The inclusion criteria included randomized controlled trials and non-randomized studies of interventions. The exclusion criteria included modeling studies. Electronic searches were conducted using MEDLINE, Embase, and other databases from January 1, 2020, through May 11, 2021. Risk of bias was assessed using the Risk of Bias in Non-Randomized Studies of Interventions (ROBINS-I) tool. Meta-analysis and sign tests were performed.

Results A total of 60 observational studies met the inclusion criteria. There were 40 studies on COVID-19 outcomes, 15 on anxiety and depression symptoms, and five on unemployment and labor force participation. There was a paucity of studies on physical distancing, physical barriers, and symptom and temperature screening within workplaces. The sign test indicated that lockdown reduced COVID-19 incidence or case growth rate (23 studies, $p < 0.001$), reproduction number (11 studies, $p < 0.001$), and COVID-19 mortality or death growth rate (seven studies, $p < 0.05$) in the general population. Lockdown did not have any effect on anxiety symptoms (pooled standardized mean difference = -0.02, 95% CI: -0.06, 0.02). Lockdown had a small effect on increasing depression symptoms (pooled standardized mean difference = 0.16, 95% CI: 0.10, 0.21), but publication bias could account for the observed effect. Lockdown increased unemployment (pooled mean difference = 4.48 percentage points, 95% CI: 1.79, 7.17) and decreased labor force participation (pooled mean difference = -2.46 percentage points, 95% CI: -3.16, -1.77). The risk of bias for most of the studies on COVID-19 or employment outcomes was moderate or serious. The risk of bias for the studies on anxiety or depression symptoms was serious or critical.

VU DU TERRAIN

TF 315



Fatigue auditive et risques pour l'audition chez les professionnels du secteur de la musique amplifiée

AUTEURS :

T. Venet, B. Pouyatos, département Toxicologie et Biométrie, INRS

EN RÉSUMÉ

Les musiciens sont exposés à de forts niveaux sonores et souffrent fréquemment de pertes auditives. Toutefois, peu d'études ont porté sur l'exposition des autres professionnels travaillant dans l'espace de diffusion de la musique amplifiée. L'INRS a mené une étude de terrain auprès des techniciens et agents de sécurité des salles de concerts dans des conditions de travail réel, en croisant analyse de l'activité, mesures d'exposition sonore et mesures auditives. Une attention particulière a été portée sur la fatigue auditive engendrée par la journée de travail. Cette étude plaide pour une meilleure intégration de la prévention du risque auditif chez les intermittents et une prise en compte de l'ensemble des troubles auditifs dans le suivi de santé au travail des professionnels du secteur de la musique amplifiée.

MOTIS CLÉS

Art du spectacle /
 Audition / Bruit /
 Fatigue auditive /
 Musicien

Le nombre de professionnels dans le secteur du spectacle vivant est en constante progression pour atteindre 242 000 personnes en 2022. Le secteur embauche près de deux tiers de travailleurs intermittents (67% des contrats) [1, 2]. Le nombre d'études internationales publiées sur l'exposition au bruit des professionnels du secteur de la musique amplifiée est très variable en fonction du type d'activité [3]. Les études portant sur l'exposition des musiciens sont les plus nombreuses et totalisent des mesures sur près de 700 musiciens. Elles montrent que la valeur médiane des niveaux sonores auxquels ils sont exposés est de 101,5 dB(A) avec une étendue comprise entre 92 et 115 dB(A) pour des mesures dont les durées des moyennes étaient comprises entre 30 minutes et 4 heures selon les études. À l'inverse, pour toutes les autres personnes travaillant dans l'espace de diffusion, ayant

des missions techniques (techniciens son, lumière ou plateau) ou de service (agents de sécurité, d'accueil, barman...), les données sont rares. La médiane des 25 niveaux collectés par 7 études est de 95 dB(A) avec une étendue comprise entre 86 et 103 dB(A) (moyennes de 1 à 8 heures selon les études). La fonction la plus représentée dans les données publiées est celle des techniciens son travaillant à la console de mixage lors de concerts, pour qui le niveau médian s'élève à 98 dB(A). Ces données d'exposition recueillies au niveau international pourraient ne pas totalement refléter la situation en France, notamment depuis la publication du Décret n° 2017-1244 du 7 août 2017 abaissant les niveaux sonores maximaux pour le public à 102 dB(A) et 118 dB(C) moyennés sur 15 minutes. Cette réglementation spécifique à la protection du public ne s'applique pas aux personnes travaillant dans l'espace de diffusion,

Copyright protection in the US, foreign copyright protection may apply. **Open Access** This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. The Creative Commons Public Domain Dedication waiver (<http://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/>) applies to the data made available in this article, unless otherwise stated in a credit line to the data.

**VES AMB
COMPTE!!!**

**CE
CEOE**



GUÍA PRÁCTICA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Capítulo I Coordinación de actividades empresariales	7
Capítulo II Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo cuando no existe empresario titular o principal	11
Capítulo III Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular	21
Capítulo IV Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal	29
Anexos	
Anexo I Medios de coordinación	36
Anexo II Derechos de los representantes de los trabajadores	39
Anexo III Aplicación en las obras de construcción	40
Anexo IV Negociación Colectiva	62
Anexo V Documentación escrita	63

Con la financiación de:
**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

MÁS INFORMACIÓN
WWW.PCAE.ES

AGENDA PREVENCIÓNISTA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

**CAMPUS
PRESENCIAL**
CT ALACAT / ALICANTE

Curs per a persones expertes	Curso para personas expertas
Disseny de sistemes de protecció de màquines	Diseño de sistemas de protección de máquinas

www.invassat.gva.es

2404A-EX01 Diseño de sistemas de protección de máquinas 18.04-09.05.2024

Información General

Fecha inicio : jueves, 18 abril 2024

Fecha final : jueves, 09 mayo 2024

[Objetivos, programa y requisitos.](#)

Período de preinscripción: del 20 de marzo al 11 de abril de 2024.

Inscripción

[Inscripción](#)

Ubicación

CT del INVASSAT en Alicante.

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

Contacto

Correo-e: sec-ali.invassat@gva.es

Tf. 966902445

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

**CAMPUS
PRESENCIAL**
CT CASTELLÓ / CASTELLÓN

Seminari | Seminario

Investigació
d'accidents
laborals | Investigación de
accidentes
laborales

www.invassat.gva.es

2404C-SM01 Investigació d'accidents laborals 29-30.05.2024

Informació General

Data inici : miércoles, 29 mayo 2024

Data fi : jueves, 30 mayo 2024

[Objectius, programa i requisits.](#)

Període de preinscripció: fins al 28 de maig de 2024.

Inscripció

[Inscripció](#)

Ubicació

CT de l'INVASSAT en Castelló.

Avgda. del Castell Vell, 181. Castelló de la Plana - Veure [mapa](#).

Contacte

Correu-e: sec-cas.invassat@gva.es

Tf. 964558300



AGENDA PREVISTA

Esdeveniment	Lema	Data	Tipus	Organitza
34 International Congress on Occupational Health	Enhancing Occupational Health Research and Practices	28.04-03.05.2024	Presencial + En línia	International Commission on Occupational Health (ICOH)
XI Congreso Internacional y IV Nacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos	Salud Integral a debate: avances en las estrategias de prevención	22-24.05.2024	Presencial	SESST Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo
Conference 2024 EUROSHNET	World in transition, Europe in adaptation, OSH under pressure	13-14.06.2024	Presencial + En línia	EUROSHNET
Working on Safety – WOS	Building a resilient future : towards sustainable safety in a rapidly changing world	22-25.09.2024	Presencial + En línia	German Social Accident Insurance (DGUV)



**VES AMB
COMPTÉ!!!**



Fecha: 10 de abril de 2024

Hora: de 10:00 a 14:30 horas

Celebración de forma presencial en el Salón de actos del Ministerio de Sanidad (Paseo del Prado, 18-20. 28014 Madrid) y por videoconferencia

9:30 - 10:00h	Recepción y acreditación de asistentes
10:00 - 10:15h	Bienvenida e Inauguración institucional
10:15 - 10:30h	Plan Nacional contra el Radón <i>Covadonga Caballo Diéguez</i> . Subdirectora General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral. Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud. Ministerio de Sanidad
10:30 - 11:30h	Mesa redonda científico-técnica Moderador: <i>Javier Zarzuela Jiménez</i> . Director Técnico de Protección Radiológica. Consejo de Seguridad Nuclear <i>Marta García-Talavera</i> , Jefa de Área de Radiación Natural. Consejo de Seguridad Nuclear (Conocimiento y Zonas de actuación prioritaria) <i>Alberto Ruano Raviña</i> . Catedrático de Medicina Preventiva y Salud Pública. Universidad de Santiago de Compostela. (Riesgos para la salud del radón. Mortalidad atribuible al radón en España) <i>Luis Santiago Quindós Poncela</i> . Catedrático de Ciencias Físicas. Universidad de Cantabria. (Radón, origen y presencia en España)
11:30 - 12:00h	Descanso
12:00 - 12:20h	Edificación. Cambios en el Código Técnico de Edificación <i>Eduardo González de Prado</i> . Jefe de Servicio de Proyectos y Obras. Dirección General de Agenda Urbana y Arquitectura. Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.
12:20 - 13:00h	Lugares de trabajo <i>Irene Marín Luengo</i> . Subdirectora General para la Coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales. Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. <i>Montserrat García Gómez</i> . Jefa de Área de Salud Laboral. Subdirección General de Sanidad Ambiental y Salud Laboral. Dirección General de Salud Pública y Equidad en Salud. Ministerio de Sanidad.
13:00 - 14:00h	Mesa redonda sobre desarrollos regionales contra el radón en España Moderador: <i>Inmaculada Simón Cirujano</i> . Subdirectora de Protección Radiológica Ambiental. Consejo de Seguridad Nuclear Comunidades Autónomas: <i>Francisco Javier Jubera Perez</i> . Jefe del servicio de Laboratorios y Calidad de la Construcción de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Movilidad. Gobierno de Canarias. <i>Inés Mata Naveira</i> . Subdirectora General de Programas de Control de Riesgos Ambientales para la Salud. Dirección General de Salud Pública. Consellería de Sanidad. Xunta de Galicia <i>Representante de Castilla y León</i> (por confirmar)
14:00 - 14:20h	Intervenciones del público
14:20 - 14:30h	Clausura de la Jornada

GALARDONES EUROPEOS A LAS BUENAS PRÁCTICAS

Los Galardones de esta campaña 2023-2025 reconocen a las empresas y organizaciones que han demostrado un fuerte compromiso con la prevención de los riesgos asociados a la transformación digital en el lugar de trabajo y puedan demostrar que las medidas adoptadas también reportan beneficios para la productividad de la empresa.



Convocatoria

Se buscan intervenciones relacionadas con la gestión de la prevención de los riesgos relacionados con la introducción de sistemas digitales en el lugar de trabajo que sean sostenibles en el tiempo y transferibles a otras empresas.

Se valoran, en especial, las intervenciones que demuestren un enfoque holístico de la gestión de la SST, en las que tanto quienes dirigen las empresas como las personas que configuran su plantilla trabajen conjuntamente.

Esta convocatoria tiene dos modalidades, uno de una empresa de menos de 100 personas de plantilla y otro de una empresa de 100 o más personas.

¿Qué debe describir mi candidatura?

Las candidaturas deben describir claramente cómo se ha implementado la buena práctica y qué se ha logrado, incluyendo aspectos como:

- El compromiso de la dirección en la implementación de las medidas y la participación de trabajadores y representantes de los trabajadores
- La realización de evaluación de riesgos integral que tenga en cuenta los riesgos relevantes para todos los grupos de trabajadores;
- La jerarquía de la actividad preventiva (el principio STOP: sustitución, medidas tecnológicas, medidas organizativas, medidas de protección individual)
- Las medidas organizativas, medidas de protección que redujeron significativamente la exposición a los riesgos, incluyendo también, si es posible, los costes
- La medida en la que se ha promovido la cultura de seguridad y salud en la digitalización

**VES AMB
COMPTE!!!**

- Se debe tener en cuenta que no se aceptarán aquellos ejemplos que se han desarrollado con fines comerciales. Esto se refiere en particular a productos, herramientas o servicios que se comercializan o podrían comercializarse.

¿Cómo debo presentar la candidatura?

Esta convocatoria tiene dos modalidades, una de una empresas de menos de 100 personas de plantilla y otra de una empresas de 100 o más personas.

Las empresas participantes deben cumplimentar el [formulario](#) de presentación de candidatura siguiendo las indicaciones contenidas en el mismo y enviarlo a pfocalagenciaeuropea@insst.mites.gob.es

¿Qué plazo tengo?

El plazo de envío de candidaturas finaliza el **15 de octubre de 2024**

Calendario:

El plazo de envío de candidaturas finaliza el 15 de octubre de 2024.

Las candidaturas premiadas serán informadas en marzo de 2025.

La ceremonia de entrega de galardones tendrá lugar en noviembre de 2025.

INFORMACIÓN Y ARCHIVOS:

[Folleto informativo](#)

[Formulario de presentación de candidatura](#)

Web: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/es/get-involved/good-practice-awards>

La Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo colaborará con la EU-OSHA para dar a conocer las candidaturas destacadas de empresas españolas



ALS MITJANS

[Accidente en una cantera de Castellón deja un hombre herido](#) Castellón Diario. 26.02.2024

[Un trabajador muy grave tras caer desde 12 metros en una nave en Pinto](#) TeleMadrid.
26.03.2024

[Herido un trabajador al caerle encima un palé con hierros desde una grúa en Guadix](#) Ideal.
26.02.2024

[VÍDEO | Así se derrumbó el puente de Baltimore: los desaparecidos cayeron al río desde más de 30 metros](#) María Gil. Antena3.com. 26.03.2024

[Un trabajador sufre heridas graves al caer el forjado de una obra en un hotel de Santandria](#) Menorca Sucesos. 22.03.2024

[Infartos y derrames cerebrales, principales causas de las muertes en el trabajo en Castilla-La Mancha](#) Cadena Ser. 26.03.2024

[La caída en altura, el accidente laboral con más siniestros en la región](#) CM media. 26.03.2024

[La Inspección de Trabajo española participa en la campaña europea para prevenir accidentes laborales](#) Europapress. 26.03.2024

[¿Qué es un plan de seguridad vial laboral?](#) Prevencionar. 26.03.2024

[Cómo crear un entorno laboral amigable para la salud mental](#) Observatorio de RRHH.
26.03.2024

["El cuidado de los empleados es una responsabilidad empresarial ineludible"](#) Diario Veterinario. 26.03.2024

[Tres peligros de los líderes demasiado confiados y optimistas](#) The Adecco Group Institute.
26.03.2024

[Cómo saber si estás siendo manipulado emocionalmente en el trabajo, según los expertos de Harvard](#) Begoña Alonso. Elle.com. 26.03.2024

[Trabajadores de Salud Responde denuncian en Jaén el fallecimiento de compañeros por estrés](#) Enara López de la Peña. Ideal. 26.03.2024

[4 de cada 10 canarios tendrá problemas de salud mental a causa de las condiciones laborales para 2026](#) Cadena Ser. 26.03.2024

[Burnout: así es el síndrome que afecta a la mitad de los trabajadores, especialmente mujeres](#) Rafa Sardiña. La Nueva España. 26.03.2024

[Detenidas tres personas por un accidente laboral en el que murió un trabajador el pasado febrero en Carballo \(A Coruña\)](#) Europapress Galicia. 27.03.2024

[La multitarea: ¿aliada o enemiga de la vorágine diaria?](#) Prevención Integral. 27.03.2024

**VES AMB
COMPTE!!!**

CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

**DÍA DE LA SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO
28 DE ABRIL**

Convierte tu **bienestar** en tu prioridad

Suma tiempo para el **ejercicio físico** y restáselo a la enfermedad

Resetea tu mente para **recargar tu cuerpo y cerebro**

La **diversidad** nos enriquece y la **tolerancia** nos une

El **liderazgo sostenible** y ético no deja a nadie atrás

Trabajando juntos **somos mejores**

Se trata de **avanzar juntos**, no de ser perfectos en el trabajo

La **formación y el aprendizaje** continuo mejoran tus habilidades y tu talento

¿Qué es un **conflicto**? Una oportunidad de mejora

Tu **salud mental** es tan importante como tu **salud física**

MUTUA BALEAR



PLAN DE ACTIVIDADES
PREVENTIVO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL



Vols saber?

[La dieta materna puede influir en los rasgos faciales de las crías de ratones.](#) SINC. 26.03.2024.

[Cómo preparar a la comunidad educativa para luchar contra el suicidio juvenil.](#) Jorge-Manuel Dueñas, Fàbia Morales-Vives i Janaina Minelli de Oliveira. The Conversation. 26.03.2024.

[Diseñan factorías bacterianas para producir bioplásticos a partir de plásticos convencionales.](#) CSIC. 26.03.2024.

[Rápido aumento del nivel global del mar en 2023 se debió a El Niño.](#) NASA. 26.03.2024.

[La lógica de la aerotermia.](#) Enrique Dans. 26.03.2024.



VES AMB
COMPTE!!!



Cómo ser un buen formador en PRL. Píldora 3: Guía para realizar un webinar con éxito

NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9817, 27 de març de 2024. Sense novetats

BOE

BOE num. 76, 27 de març de 2024.

Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que **se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6086

Orden comunicada del Ministro de Transportes y Movilidad Sostenible mediante la que se **aprueba la "Estrategia de Eficiencia Energética de la Red de Carreteras del Estado"**.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2024-11133

DOUE

DOUE, 27 de març de 2024. Sense novetats

VES AMB COMPTE!!!

Alinea tu espalda
Domingo Sánchez
Experto en Fitness

0:06 / 4:27

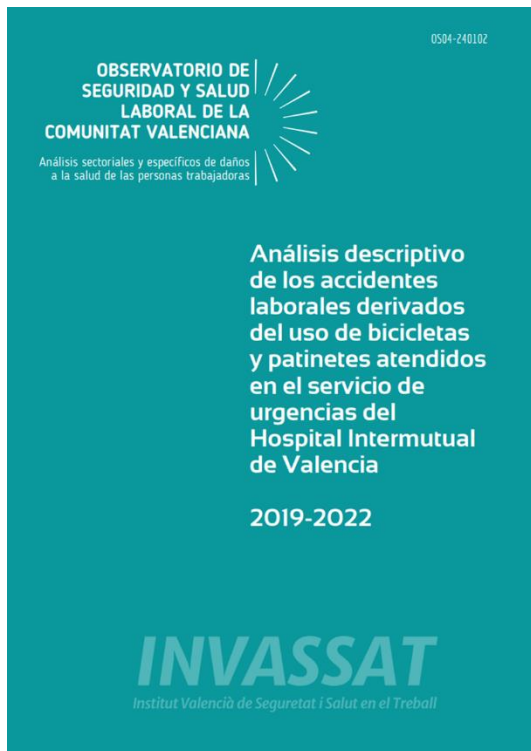
MÁS DE
40 MILLONES DE DESPLAZAMIENTOS DIARIOS
Y TODAVÍA ALGUNOS...



**CONDUCIR
ES COMPARTIR**
VER CAMPAÑA



PUBLICACIONS DE L'INVASSAT



Observatori de SSL de la Comunitat Valenciana

- [Análisis descriptivo de los accidentes laborales derivados del uso de bicicletas y patinetes atendidos en el servicio de urgencias del Hospital intermutual de València 2019-2022](#). 29.02.2024.

Estadístiques

- [Estadística de enfermedades profesionales. Febrero 2023-Enero 2024](#). 06.03.2024.
- [Estadística d'accidents de treball. Resum. Febrer 2023-Gener 2024](#). 06.03.2024.
- [Estadística de accidentes de trabajo. Resumen. Febrero 2023-Enero 2024](#). 06.03.2024.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Febrero 2023-Enero 2024](#). 06.03.2024.
- [Estadística de malalties professionals. Resum. Febrer 2023-Gener 2024](#). 07.02.2024.
- [Estadística de enfermedades profesionales. Febrero 2023-Enero 2024](#). 06.03.2024.
- [Dades de sinistralitat laboral en la Comunitat Valenciana i comparativa amb la resta d'Espanya i altres Comunitats Autònomes Gener-desembre 2022 - Gener-desembre 2023](#). 15.02.2024.
- [Datos de siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana y comparativa con el resto de España y otras Comunidades Autónomas Enero-diciembre 2022 - Enero-diciembre 2023](#). 16.01.2024.

Plans de l'INVASSAT

- [Pla d'acció anual de l'INVASSAT 2024](#). 19.12.2023.
- [Plan de acción anual del INVASSAT 2024](#). 19.12.2023.

Memòries d'activitat

- [Memòria d'activitats de l'INVASSAT 2022](#). 19.12.2023.
- [Memoria de actividades del INVASSAT 2022](#). 19.12.2023.

ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT el **26.03.2024**. Faça clic sobre la taula per a accedir a les dades bibliogràfiques, el resum i l'enllaç als documents originals.

Resultados 1 a 2 de 2		Acciones ▾	
Ordenado por: Año Publicación/Descend			
Título	Autoría personal	Año Publicación	
1 OIT : visibilizar la diferencia biológica hombre-mujer: clave para una real y efectiva salud laboral [Artículos de revista]	Ricou Casal, Mónica	2024	
2 Tecnología y prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva transnacional : un análisis exploratorio [Artículos de revista]	Fernández Domínguez, Juan José González Vidales, Cristina	2024	

Resultados 1 a 2 de 2 Mostrar 25 ▾

ESTUDIOS DOCTRINALES

OIT. VISIBILIZAR LA DIFERENCIA BIOLÓGICA HOMBRE-MUJER: CLAVE PARA UNA REAL Y EFECTIVA SALUD LABORAL *

ILO. MAKE VISIBILITY OF MEN-WOMEN BIOLOGICAL INEQUALITY KEY TO REAL AND EFFECTIVE WORK HEALTH

Mónica Ricou Casal
Profesora lectora e investigadora
Universitat Oberta de Catalunya
mricou@uoc.edu ORCID 0000-0003-0274-5017
Recepción de trabajo: 09-01-2024 - Aceptación: 19-02-2024 - Publicado: 22-03-2024
Páginas: 192-209

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. OIT. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ■ 2.1. Principios y derechos fundamentales del trabajo en la OIT. ■ 2.2. Entorno de trabajo seguro y saludable: principio y derecho fundamental de la OIT. ■ 2.3. Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155). ■ 2.4. Convenio sobre el marco promocional sobre seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). ■ 2.5. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (número 190). ■ 3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ■ 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Este estudio doctrinal tiene su origen en el Primer Premio de Investigación recibido por la autora: Premios de investigación por "el derecho de las personas a un empleo en condiciones justas, equitativas y saludables". El Congreso Internacional sobre el derecho de las personas a un empleo en condiciones justas, equitativas y saludables: "Salud, seguridad y protección social de la mujer trabajadora" celebrado de forma virtual durante el 4 de noviembre de 2022. Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

REJLSS Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social
noviembre-abril 2024 - num 8 ISSN-e: 2660-437X **192**

En este trabajo de investigación se pretende poner el énfasis en la seguridad y salud en el trabajo en clave perspectiva de género. En este contexto se persigue que la salud laboral sea real y efectiva. Para conseguirlo es imprescindible que se visibilice la diferencia biológica hombre mujer. Se reclama subrayarla en la normativa de aplicación. Atendiendo también a que la Organización Internacional del Trabajo en su Conferencia 110ª proclamó como principio fundamental: un entorno de trabajo seguro y saludable.

VES AMB COMPTE!!!

INVASSAT A LES XARXES



Invassat ha publicat la norma UNE-EN IEC 60079-0:2021/A11:2024

#AtmosferasExplosives. Part 0: Equip. Requisits generals.

Modifica a: UNE-EN IEC 60079-0:2021

une.org/encuentra-tu-norma

#PRL #SST

@NormasUNE @AENOR



UNE-EN IEC 60079-0:2021/A11:2024
Atmósferas explosivas. Parte 0: Equipo. Requisitos generales.
Explosive atmospheres - Part 0: Equipment - General requirements
Atmosphères explosives - Partie 0: Matériel - Exigences générales

[Comprar en AENOR](#)

Información:

Fecha Edición:	2024-03-20 Vigente
ICS:	29.260.20 / Material eléctrico para atmósferas explosivas
CTN:	CTN 202/SC 31 - Material eléctrico para atmósferas explosivas
Equivalencias internacionales:	EN IEC 60079-0:2018/A11:2024 (Idéntico) IEC 60079-0:2017/ISH1:2019 (Idéntico)

VA Invassat
Publicado por Invassat Invassat · 22 h ·

BIBLIOTECA DIGITAL DEL #INVASSAT

Queremos...

Centro Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales - IAPRL. Análisis de las medidas relacionadas con lucernarios y claraboyas en cubiertas frágiles no transitables en edificios industriales y propuestas para la prevención de caídas de altura. Sevilla (p.)

Ver más



LABORATORIO-OBSERVATORIO DE GESTIÓN PREVENTIVA EN PYMES DE ANDALUCÍA

Análisis de las medidas preventivas relacionadas con lucernarios y claraboyas en cubiertas frágiles no transitables en edificaciones industriales y propuestas para la prevención de caídas de altura



EINES PER A UN TREBALL EFICIENT

RECORDA

ANNEX 1: Complete list of terms, definitions, source documents, and amendments made for the TB Dictionary

Term	Original term	Definition	Original definition	Year	Organization	Title
Acid-fast bacilli (AFB)	Acid-Fast Bacilli (AFB)	Bacteria that do not lose their stain when exposed to acid or acid-alcohol mixture during the staining process. I.e. bacteria of the <i>Mycobacterium tuberculosis</i> complex and non-tuberculous mycobacteria.	Bacteria that do not lose their stain when exposed to acid or acid-alcohol mixture during the staining process. I.e. bacteria of the <i>Mycobacterium tuberculosis</i> complex and all non-tuberculous mycobacteria.	2007	WHO	Tuberculosis care and control in refugee and displaced populations: an interagency field manual
Acid-fast bacilli (AFB) examination	Acid-Fast Bacilli (AFB) Examination	Laboratory test that involves microscopic examination smear of a clinical specimen (usually sputum) to determine if mycobacteria are present	Laboratory test that involves microscopic examination of a stained smear of patient specimen (usually sputum) to determine if mycobacteria are present. A presumptive diagnosis of pulmonary tuberculosis (TB) can be made with https://www.who.int/tb/diagnosis			Guidelines for Preventing the
Acquired drug resistance	Acquired Drug Resistance	Resistance to one or more tuberculosis drugs which during or after the course of treatment.				
Active case finding	Active Tuberculosis Case-finding	Proactive strategy used to identify TB cases in homes or in the community. It is distinct to systematic case process in high-risk populations.				
Active tuberculosis	Active TB Disease	Symptomatic tuberculosis in someone infected with tuberculosis or other mycobacteria. Co-term is broadly used but the preferred term is 'TB'.				
Adherence	Adherence	Extent to which a person (e.g. taking medicines, for particular diet, changing) corresponds with agreed recommendations from a provider. The threshold determining if a patient adheres to treatment or according to different sub-treatment and prevention				

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)

3 cursos de promoción de la PRL

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

**CAMPUS
VIRTUAL DEL
INVASSAT**

2024

www.invassat.gva.es

**16 cursos
155 días
2 ediciones**

Edición de primavera

15.04 a 01.07

Preinscripción
desde el 2 de abril

Edición de otoño

01.10 a 16.12

Preinscripción desde
el 16 de septiembre



GENERALITAT
VALENCIANA

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>

