

RECULL D'ACTUALITAT EN SEGURETAT I SALUT LABORAL



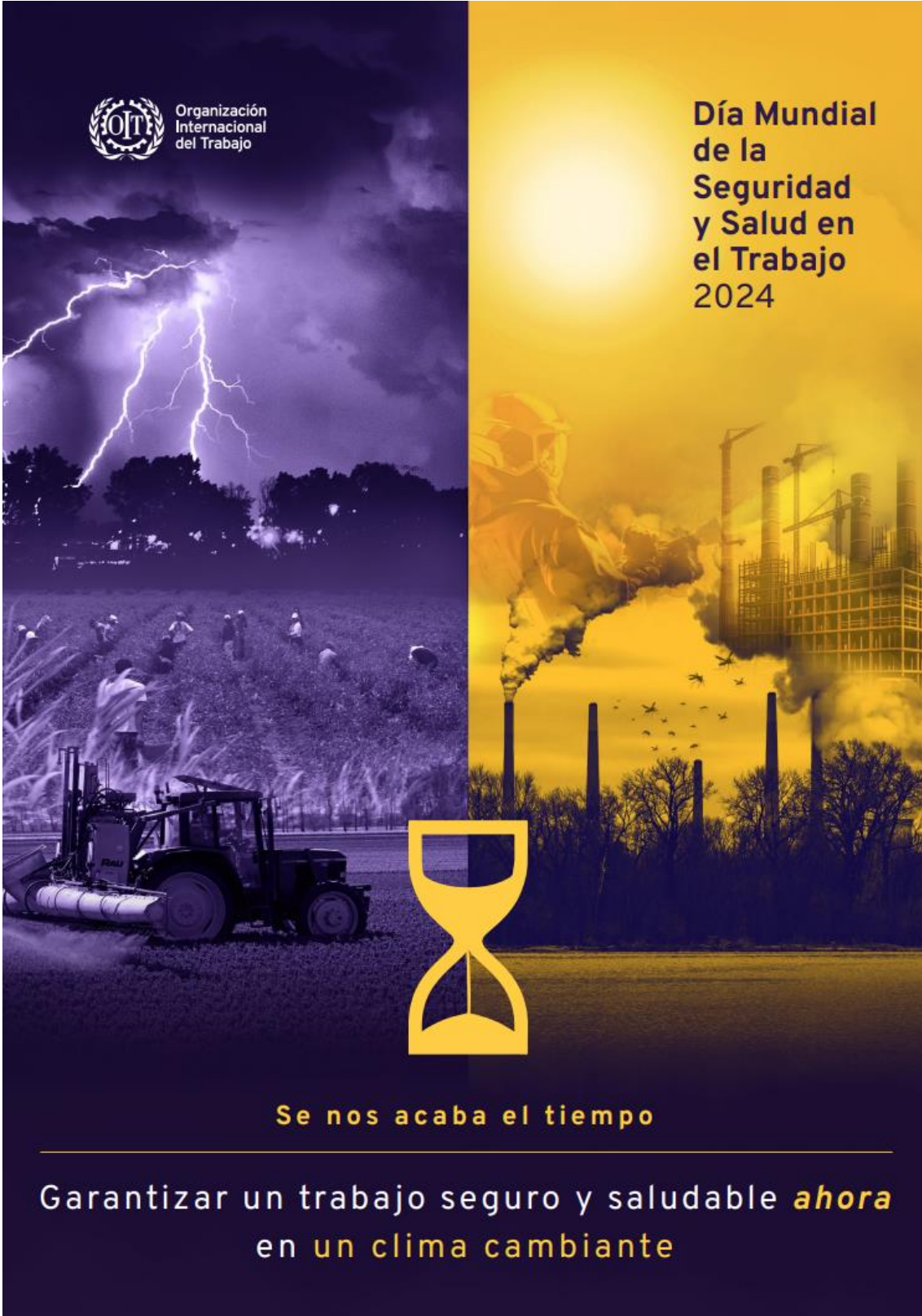
GENERALITAT
VALENCIANA


INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Dimarts 9 d'abril de 2024

ACTUALITAT PREVENCIONISTA	2
AGENDA PREVENCIONISTA	9
ALS MITJANS.....	14
NOVETATS LEGALS	17
DOGV	17
BOE	17
DOUE	17
NOVETATS AENOR - NORMES	18
PUBLICACIONS DE L'INVASSAT.....	20
NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST	22
EU-OSHA.....	22
ÚLTIMES INCORPORACIONS A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL.....	23
INVASSAT A LES XARXES.....	24
EINES PER A UN TREBALL EFICIENT	25

ACTUALITAT PREVENCIIONISTA



 Organización
Internacional
del Trabajo

**Día Mundial
de la
Seguridad
y Salud en
el Trabajo
2024**

Se nos acaba el tiempo

**Garantizar un trabajo seguro y saludable *ahora*
en un clima cambiante**

NOU

Medidas básicas para la prevención de accidentes por tufo

Objetivo de las medidas básicas de prevención	8
Qué es el tufo y qué riesgo tiene	9
Lugares con riesgo de tufo	10
1. Depósitos	10
2. Zonas bajas o mal ventiladas	11
Tareas con riesgo de tufo	12
1. Pisado de uva	12
2. Labores en las aberturas superiores de las cubas o depósitos	12
3. Descubre	13
4. Limpieza de depósitos	15
Medidas de seguridad en lugares con riesgo de tufo	16
1. Instalaciones y equipos	16
a. Diseño de instalaciones para minimizar la acumulación de tufo	16
b. Uso de depósitos que no requieran la permanencia de personas en zonas de riesgo	17
c. Instalación de sistemas de ventilación forzada	17
d. Instalación de sistemas fijos de detección de tufo en la bodega	19
e. Uso de sistemas portátiles de detección de tufo de uso individual	20
2. Evaluación de riesgos y medidas preventivas	20
Rescate y primeros auxilios en accidentes por tufo	23
Anexos	27
Anexo I. Diagrama Ishikawa: factores que intervienen en los accidentes por tufo	27
Anexo II. Modelo «Nombramiento recurso preventivo»	28
Anexo III. Modelo «Permiso de trabajo para espacios confinados»	29
Anexo IV. Resumen de medidas preventivas	31
Bibliografía	41



NOURevista Crítica de Relaciones de Trabajo. *Laborum*
Estudios Doctrinalesnº 10 (1^{er} Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSN-e: 2792-7970

¿Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales?

Is it possible to apply the principles of bioethics in labor relationships?

ISABEL MARÍN MORAL *Profesora contratada doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Francisco de Vitoria*

<https://orcid.org/0000-0002-1515-5326>

Cita Sugerida: MARÍN MORAL, I. «¿Es posible aplicar los principios de la bioética en las relaciones laborales?». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 123-146.

Resumen

La bioética tradicionalmente se ha aplicado a la medicina e investigación sanitaria. Sin embargo, existe una corriente doctrinal que considera que su campo de actuación debe incluir otras disciplinas. Una de ellas debe ser la que afecta a las relaciones laborales, en la medida que la actividad del trabajo repercute no solo en vida de la persona trabajadora a nivel individual, sino también en su familia, en la sociedad en la que está integrada y en el mundo, incluyendo el medio ambiente.

El objetivo de este estudio es analizar si es posible incorporar la bioética a las relaciones laborales, incidiendo en cómo pueden servir los principios de la bioética que se enunciaron para el ámbito médico-sanitario para avanzar en unas relaciones laborales más justas, tanto desde la normativa, como también en la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

Actualmente, los cambios tecnológicos, de organización empresarial y de gestión económica que afrontan las empresas pueden poner en riesgo a la persona que necesita el trabajo para su desarrollo personal, así como a la sociedad y medio ambiente en el que vive. Por ello, los principios de la bioética en las relaciones laborales están llamados a ser un instrumento válido para avanzar, tendiendo al bien común y a la justicia social.

Abstract

Bioethics has traditionally been applied to medicine and health research. However, there is a doctrinal current that considers that its field of action should include other disciplines. One of them must be the one that affects labor relations, because work activity has an impact not only on the life of the worker at an individual level, but also on their family, on the society in which they are integrated, and on the world, including the environment.

The objective of this study is to analyze whether it is possible to incorporate bioethics into labor relations, focusing on how the principles of bioethics that were enunciated for the medical-health field can serve to advance fairer labor relations, both from the normative, as well as in decision making in the business field.

Currently, the technological, business organization and economic management changes that companies face can put at risk the person who needs work for their personal development, as well as the society and environment in which they live. For this reason, the principles of bioethics in labor relations are called to be a valid instrument to move forward, tending to the common good and social justice.

Palabras clave

Principios de la bioética; Trabajo; Justicia social; Bien común

Keywords

Principles of bioethics; Job; Social justice; Common good

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL ESTUDIO

Tradicionalmente, la bioética se ha estudiado y aplicado en la medicina y la investigación sanitaria. No obstante, su aplicación en otros campos, incluyendo las relaciones laborales, se hace cada vez más necesaria porque el trabajo no solo impacta en la vida del trabajador a nivel individual, sino también afecta a su familia, la sociedad y el medio ambiente.

Fecha Recepción: 11/01/2024 - Fecha Revisión: 08/02/2024- Fecha Aceptación: 14/02/2024
Págs. 123-146

123

NOU

Repertori documental de
seguretat i salut en el
treball...

**Tesis doctorals
en SSL**

**BDPRL
INVASSAT**
BIBLIOTECA DIGITAL DE
PREVENCIÓ DE RISCS
LABORALS

MONOGRÀFICS

Publicat amb el suport de
INVASSAT



DOCTORAL THESIS

Psychological factors in Human Resources Management and Training to improve the efficiency of Public Administration in Greece

**Factores psicológicos y formación continua en la gestión de recursos
humanos para mejorar la eficiencia de la administración pública en Grecia**

Paraskevi Angeli

Phd advisors:

Dr. Alexander Maz Machado

Dr. María José Madrid Martín

Doctoral Program in Social and Legal Sciences

University of Cordoba

2024

Esta tesis se centra en la formación continua en factores psicológicos en la gestión de recursos humanos para mejorar la eficiencia de la administración pública en Grecia. Objetivo: El objetivo principal de este estudio es analizar la participación y la adquisición de conocimientos de los directivos del sector público griego en programas de formación relacionados con la gestión de recursos humanos basados en los principios de la psicología ocupacional. Los objetivos específicos fueron evaluar el nivel de formación recibido por los directivos de los servicios públicos que participaron en programas de formación sobre el uso de factores psicológicos en la gestión de recursos humanos; estudiar la forma en la que estos aplicaron el conocimiento adquirido; analizar cómo desde su punto de vista la aplicación de este nuevo conocimiento ha influido en la eficiencia y efectividad de los servicios que gestionan; y considerar el papel desempeñado por los factores "género", "edad" y "formación académica" en la formación y aplicación de factores psicológicos en la gestión de recursos humanos. Metodología: El estudio realizado es de tipo cuantitativo, identificando y evaluando los cambios que tienen lugar en diversos fenómenos sociales y, mediante el análisis numérico, llegando a conclusiones lógicas. Instrumento de investigación: Como instrumento de investigación, se utilizó un cuestionario con una escala Likert, que fue diseñado en base a los objetivos y preguntas de investigación del estudio. El cuestionario fue preparado y enviado en formato electrónico a los directivos que prestan sus servicios en las instituciones públicas griegas. Muestra: En el estudio han participado 520 directivos que desempeñan funciones de supervisor de dirección y supervisor de departamento en varios servicios de la administración pública griega. Resultados: El análisis de los datos muestra que un alto porcentaje de participantes han recibido formación en el uso de factores psicológicos y los han integrado en la gestión de recursos humanos. En cuanto al resto, según sus respuestas, su no participación en estos programas de formación se atribuye entre otras a la falta de información sobre la realización de los mismos. Además, los resultados mostraron que aquellos que participaron en los programas de formación adquirieron habilidades profesionales y sociales relevantes para su trabajo, y que la aplicación de este conocimiento resultó en su opinión en un aumento de la productividad de sus subordinados, así como de los departamentos que gestionan. En cuanto al papel de los factores "género", "edad" y "formación académica" en la intención de recibir formación para el uso de factores psicológicos y en su aplicación, los resultados muestran que solo el "género" afecta al uso de factores psicológicos. Mientras que la "formación académica" y la "edad" afectaron a la intención de los directivos de recibir formación. Discusión: La importancia de la especialización en liderazgo en cuestiones relacionadas con la motivación de los empleados ha sido considerada en distintos estudios internacionales, pero en Grecia hasta ahora no había estudios que examinaran exclusivamente si los factores psicológicos eran considerados por la dirección y cómo afectaban al rendimiento y a la eficiencia de los empleados en las organizaciones públicas. En este contexto, el presente estudio puede caracterizarse como original según los estándares griegos. Conclusiones: Los resultados muestran que mejorar la eficiencia de los servicios públicos griegos está estrechamente vinculado a la formación continua de los directivos y a la integración de factores psicológicos en la práctica administrativa.

NOU



SUICIDE IN THE AUSTRALIAN MINING INDUSTRY: A NATIONAL STUDY



Report submitted to
MATES in Mining by
The University of Melbourne

Prepared by:
Tania King¹, Humaira Maheen¹, Yamna Taouk¹,
Anthony D. LaMontagne²

¹ Melbourne School of Population and Global Health
University of Melbourne

² Institute for Health Transformation, Deakin University



**EL SMART WORKING Y SU FUTURO NORMATIVO EN ESPAÑA:
PROPUESTAS A PARTIR DE LA EXPERIENCIA ITALIANA**

**SMART WORKING AND ITS REGULATORY FUTURE IN SPAIN:
PROPOSALS FROM THE ITALIAN EXPERIENCE**

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA
Contratado predoctoral FPU-MEC
Universidad de Murcia
<http://orcid.org/0000-0002-9284-1004>

Cómo citar este trabajo: Ruiz Saura, J.E. (2024). El smart working y su futuro normativo en España: propuestas a partir de la experiencia italiana. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 14 (1), 1-28. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.9557>

RESUMEN

Recientemente y, sobre todo, a partir de la llegada de la pandemia, ha aumentado el interés por implantar alternativas que permitan llevar a cabo el trabajo a distancia. En este sentido, el *smart working* supone una clara ruptura con las rigideces clásicas en torno a un horario y lugar de trabajo definido. No obstante, al igual que ocurrió en su momento con el teletrabajo, la regulación de esta realidad no sigue un desarrollo homogéneo en los países de nuestro entorno. Muestra de ello es que Italia, a diferencia de lo que ocurre en España, sí está generando en los últimos años contenido normativo para regular el *smart working*, tanto de forma heterónoma como autónoma. Este artículo analiza la situación de esta situación y aspira a hacer aportaciones al futuro debate regulatorio sobre el *smart working*.

ISSN: 2174-6419



Recepción: 30.11.2023

Aceptación:

RECORDA

EUROFOUND RESEARCH PAPER



Employment and labour markets
**The changing structure of
employment in the EU:
Annual review 2023**



**VES AMB
COMPTE!!!**

El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales*

María del Carmen AGUILAR DEL CASTILLO**

RESUMEN: La capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) y la *Internet of Things* (IoT), a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, facilitan determinar el alcance de la obligación de seguridad del empresario como garante de la salud de sus trabajadores y la conducta del trabajador como elemento exonerante o atenuante de la responsabilidad del empresario. La posibilidad de identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores, entre otras, por la automatización de tareas o por una habituación del riesgo hace que se puedan dar las órdenes e instrucciones necesarias para evitar las situaciones de riesgo. Su incumplimiento constituye una infracción de las obligaciones básicas del trabajador alejándose con ello de una posible conducta no temeraria. El tratamiento de los datos con una finalidad preventiva implica un mayor control de los riesgos lo que debe conllevar una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas lo que implicaría por parte del trabajador un mayor grado de intencionalidad en conductas de riesgo y, por otro lado, una disminución del deber objetivo de cuidado del empresario.

Palabras clave: Obligación de seguridad, imprudencia, inteligencia artificial, Internet of Things, algoritmos, vigilancia y control.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La conducta del trabajador y la responsabilidad penal del empresario. 3. Elementos de la imprudencia. 4. La IA, la IoT y el poder del empresario. 5. Información “inteligente” al servicio de la prevención. 5.1. La prevención de los riesgos laborales como contenido de la IA. 5.2. La prevención de los riesgos, el tratamiento de los datos y el nivel de complejidad de la IA. 6. Los datos como fuente de información de la evaluación de riesgos. 7. La información como requisito en la obtención de datos. 8. El “riesgo permitido”, la conducta del trabajador y la IA. 9. La IA y la IoT: herramientas al servicio del empresario. 10. Conclusiones. 11. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación Plan Estatal 2017-20, Retos investigación, *Nuevas dinámicas y riesgos sociales en el mercado de trabajo del siglo XXI: desigualdad, precariedad y exclusión social*, RTI2018-098794-B-C31.

** Profesora colaboradora doctora, Universidad de Sevilla (España).

AGENDA PREVENCIÓNISTA

RECORDA

Objetivo

Queremos presentarles las VII Jornadas de Prevención de Riesgos Laborales en entorno sanitario en la Comunidad Valenciana. El objetivo de las mismas es el de mantener un foro de debate específico para abordar experiencias en vigilancia de la salud en Prevención de Riesgos Laborales.

En esta séptima edición, abordaremos temas relacionados con la actividad técnica y sanitaria que realizan los profesionales adscritos a los servicios de prevención en entorno sanitario.

Organiza

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Salud de La Ribera

Inscripciones

Jornada gratuita

Para inscribirte escanea el QR o en este enlace

<https://goo.su/8UPkyJG>



En caso de duda envía un email a prevencion_laribera@gva.es



GENERALITAT
VALENCIANA

DEPARTAMENT DE SALUT DE
LA RIBERA

vitaly

VII Jornadas de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito sanitario

Salón de actos del Hospital
Universitario de La Ribera
17 de mayo de 2024



Programa

09:00 - 10:00 horas

Recepción y entrega de documentación

10:00 - 10:15 horas

Inauguración

Dra. Rosabel Ribes Abel. Gerente. Departamento de Salud de La Ribera

Dña. Amparo Cuesta. Jefa de servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Conselleria de Sanidad

1ª Mesa

Moderador: Dr. Francisco Tarazona. Coordinador médico. Hospital Universitario de La Ribera

10:15 a 10:30 h

“Trastornos del sueño y trabajo a turnos en personal sanitario”

Dr. Javier Puertas. Jefe de Servicio de Neurofisiología / Unidad del sueño. Departamento de Salud de La Ribera

10:30 a 10:45 h

“Análisis jurídico de la prevención de las adicciones en personal sanitario”

Dña. Lourdes Paramio Nieto. Abogada

10:45 a 11:00 h

“Herramientas para la gestión emocional en trabajadores sanitarios”

D. Kike Algora. Consultor en bienestar organizacional. Socio fundador de OREMIT

11:00 - 11:15 horas

Debate

11:15 - 11:45 horas

Pausa-Café

2ª Mesa

Moderador: D. Rubén Blasco Encinas. Director económico. Departamento de Salud de La Ribera

11:45 a 12:00 h

“Evaluación productos químicos, jeraquización y gestión de riesgo”

D. Nacho Montoro. Licenciado en Ciencias Químicas, Higienista Industrial y Coordinador Técnico de Higiene de VITALY

12:00 a 12:15 h

“Prevención de agresiones a los profesionales de la salud”

Dña. Isabel Reviejo. Inspectora Jefa Policía Nacional. Jefa de Seguridad Privada.

12:15 a 12:30 h

“El riesgo de caída en altura en trabajos en cubiertas y su prevención”

D. Miguel Font Vicent. Jefe de servicio de Programas INVASSAT.

12:30 - 12:45 horas

Debate

13:00 horas

Clausura

D. Esteban Santamaría Coria. Director territorial del INVASSAT



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)



RECORDA



PROGRAMA

DE LA JORNADA TÉCNICA

25 de abril de 2024

*Jornada Técnica formato híbrido (Presencial/Streaming).
Salón de Actos del INSST - C/Torrelaguna, 73, Madrid*

Aforo limitado. Confirma tu asistencia

Presencial

Online

09:00 REGISTRO Y RECOGIDA DE MATERIAL

Emma Mauriz Osorio

INSST - Unidad Técnica de riesgos biológicos del CNNT

09:30 INAUGURACIÓN DE LA JORNADA TÉCNICA

Aitana Garí Pérez

Directora del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Félix Peinado Castillo

Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para España

María Salazar Guerra

Jefa de Servicio Técnico en Oficina Española de Cambio Climático

María José García Tomás

Unidad Técnica de Agentes Físicos del CNNT. INSST

10:00 PONENCIA

GARANTIZAR UN TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE AHORA EN UN CLIMA CAMBIANTE

Joaquín Pintado Nunes

Director del departamento de LABADMIN/OSH (Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo de OIT)

EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA UNA TRANSICIÓN VERDE

Moderadora: Sara López González

Consejera técnica de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para España

Miriam Pinto Lomeña

Jefa del Área de Asuntos Europeos e Internacionales en Dpto. Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE

10:15 MESA TÉCNICA

RIESGOS PARA LA SST RELACIONADOS CON EL CAMBIO CLIMÁTICO

Moderadora: Olga Sebastián García

Directora del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. CNNT. INSST

Héctor Tejero Franco

Responsable de Salud y cambio climático en el Ministerio de Sanidad

Elke Schneider

Especialista senior de SST en EU-OSHA

Miguel Canales Gutiérrez

Responsable de Formación y Prevención de Riesgos Laborales en CEPYME

Ana García de la Torre

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente en UGT

Carmen Mancheño Potenciano

Coordinadora salud laboral CCOO

11:50 CLAUSURA

12:00 CAFÉ

RECORDA



FORMACIÓN DE ESPECIALISTAS

Webinario: Gestión preventiva de la Violencia Ocupacional Externa y de Servicios

16 de abril de 2024
CNNT-Madrid

OBJETIVOS

Conocer el concepto, la caracterización, los factores de riesgo, las consecuencias y aspectos a tener en cuenta en la gestión preventiva de la Violencia ocupacional externa y de servicios.

DIRIGIDO A

Previsionistas, personal de RRHH y población trabajadora.

CONTENIDOS

- Importancia de gestionar la violencia ocupacional externa y de servicios.
- Gestión preventiva: política empresarial, organización, entorno y personas trabajadoras.
- Ejemplo de la identificación del acto violento.

INFORMACIÓN GENERAL

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES:

Cumplimentar todos los datos del formulario de inscripción y enviarlo conforme a la fecha límite indicada en la [web](#).

Duración: 1,5 horas

Horario: 10:00 - 11:30

Inscripción: gratuita

Lugar de celebración: Centro Nacional de Nuevas Tecnologías

Contacto: cnnt.formacion@insst.mites.gob.es

Aviso importante: En esta actividad no se emiten certificados ni justificantes de asistencia.

RECORDA

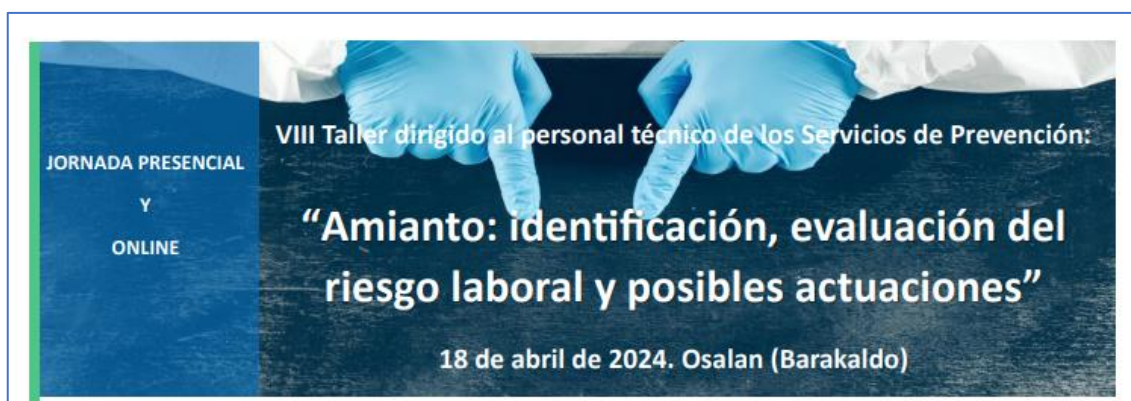


Fecha: 10 de abril de 2024

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

RECORDA



ALS MITJANS

[El teletrabajo avanza lentamente en la Comunitat Valenciana: casi un 30% de los trabajadores ya hacen parte de su jornada en casa](#) Ana Durán. Cadena Ser. 08.04.2024

[Muere un operario de Bacalao Outón mientras trabajaba en Pontearreas](#) Faro de Vigo. 08.04.2024

[Herido un trabajador de la obras de Alcampo al caerle encima una hormigonera](#) Olaya Suárez. El Comercio. 06.04.2024

[Herido un trabajador tras caerle encima una jaula metálica desde un camión en Toledo capital](#) Europapress Castilla – La Mancha. 06.04.2024

[Incapacidad temporal del trabajador: ¿hay obligación de comunicarlo a la empresa?](#) elplural. 08.04.2024

[Adiós al trabajo](#) Francisco Javier López Martín. El Salto diario. 09.04.2024

[Crisis laboral: las cinco señales que indican que un trabajador está llegando al límite](#) María Ramírez. La Verdad. 04.04.2024

[Vuelco de tractores y resbalones en barco hacen líder en siniestralidad al sector primario](#) Agrodinario.com. 08.04.2024

[Los accidentes laborales de tráfico han aumentado casi un 50% en nueve años](#) elDiario. 08.04.2024

[Horarios y bajos salarios provocan bajas por ansiedad de los empleados en el sector servicios](#) Flora Marimón. el Periódico de España. 07.04.2024

[Cambio climático y alergias: una creciente amenaza para la salud y el bienestar](#) RRHH Digital. 08.04.2024

[La OIT exige que los pescadores cuenten con un certificado médico que acredite su buen estado de salud](#) Prevención Integral. 08.04.2024

[¿Quién puede realizar la evaluación de riesgos laborales en la empresa?](#) Prevencionar. 07.04.2024

[Convenio de Seguridad Social entre España y EE UU](#) ElDerecho.com. 08.04.2024

[La Seguridad Social incrementará su fiscalización a las mutuas laborales](#) Gabriel Ubieto. elPeriódico. 08.04.2024

[Catalina García: “La Estrategia de Vida Saludable tiene el potencial de generar salud y bienestar en Andalucía”](#) Servicio Andaluz de Salud. 08.04.2024

[¿Cómo afectó a los profesionales sanitarios que estuvieron en primera línea durante la primera y segunda ola en España?](#) Darío Méndez Díaz. Diario sanitario. 08.04.2024

**VES AMB
COMPTÉ!!!**

Sierra de Cinta

Ficha de Seguridad Herramientas de Corte nº 8



Descripción de la herramienta

La **sierra de cinta** es una máquina destinada al corte continuo de piezas de madera o metálicas. Posee un bastidor con forma de cuello de cisne que soporta **dos volantes (superior e inferior)** en el mismo plano vertical, **entre los que discurre una hoja de sierra sinfín (cinta)**, produciéndose la acción de corte en su movimiento descendente. El volante superior es accionado por el motor, y el inferior gira arrastrado por la propia cinta. La cinta se desplaza encauzada por guías superiores e inferiores. Cuando se cortan metales, se requiere que un refrigerante vaya suministrándose constantemente sobre la cuchilla para enfriarla.



Riesgos del equipo

- **Proyecciones** (fragmentos de la pieza a cortar, de la cinta de corte, de fluido de corte).
- **Atrapamientos.**
- **Golpes con las piezas manipuladas.**
- **Contactos térmicos.**
- **Contactos dérmicos con fluidos de corte.**
- **Contactos eléctricos** (contacto indirecto por anular la puesta a tierra, o por conexiones inadecuadas)
- **Exposición a ruido.**
- **Caídas al mismo nivel/pisadas sobre objetos.**
- **Cortes** con las piezas a mecanizar o con la cinta de la sierra.

Sierra de cinta para metal



Sierra de cinta Industria Alimentaria (corte de carne, huesos, pescado..)



Protector para sierra de cinta de madera



RIESGO DE CORTE

Equipo con el protector de la sierra retirado

Plan General de Actividades Preventivas 2024

EPI's a utilizar

- **Protección auditiva** para la atenuación del ruido.
- **Gafas de protección o pantalla facial** contra la proyección de partículas.
- **Mascarilla** de protección respiratoria en caso de ciertos trabajos en los que puedan formarse nubes de polvo metálico o de madera.
- **Guantes de seguridad**, frente a riesgos mecánicos durante el trabajo, frente a riesgos químicos cuando se vaya a manipular líquidos de corte.
- **Calzado de seguridad** con puntera reforzada.



Vols saber?

[El contacto con personas y animales mejora nuestra salud física y mental.](#) SINC. 08.04.2024.

[Las cejas también hablan: secretos de una poderosa herramienta de comunicación.](#) Marta San Miguel Pagola i José Manuel Burgos Bragado. The Conversation. 08.04.2024.

[Crean un hidrogel que permite cultivar células neurales para reparar lesiones medulares.](#) CSIC. 05.04.2024.

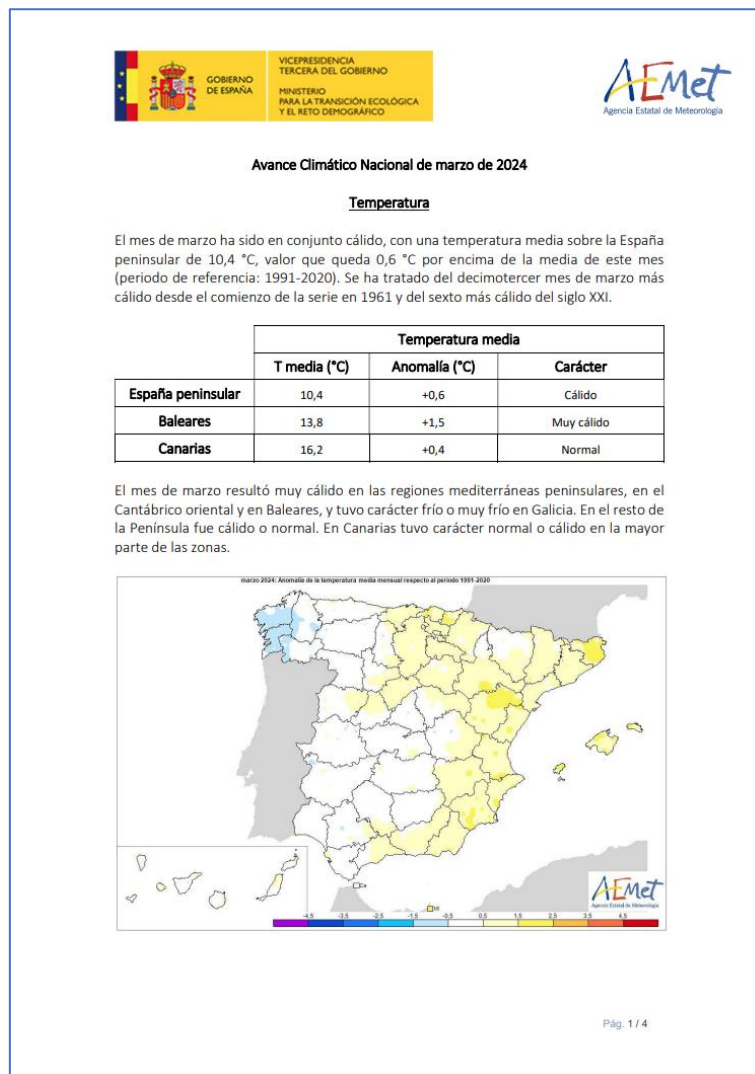
[Científicos españoles descubren “un brote masivo” de gripe aviar letal en la Antártida.](#) El País. 08.04.2024.

[¿Es el cuero un material ecológico?](#) OpenMind. 05.04.2024.

[La verdadera dimensión de los datos para la IA.](#) Enrique Dans. 07.04.2024.

[Marzo de 2024, un mes húmedo y cálido para el conjunto del país.](#) AEMET. 05.04.2024.

NOU



NOVETATS LEGALS

DOGV

DOGV num. 9823, 8 d'abril de 2024. Sense novetats.

DOGV num. 9824, 9 d'abril de 2024. Sense novetats.

BOE

BOE num. 85, 6 d'abril de 2024.

Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que **se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos)**. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6846

BOE num. 86, 8 d'abril de 2024.

Orden HAC/296/2024, de 20 de marzo, por la que **se regula el procedimiento telemático de obtención, formulación, aprobación y rendición de las cuentas anuales de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social**. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-6863

BOE num. 87, 9 d'abril de 2024.

Resolución de 27 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que **se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública**. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-7019

DOUE

DOUE, 8 d'abril de 2024. Sense novetats.

DOUE, 9 d'abril de 2024. Sense novetats.

**VES AMB
COMPTE!!!**

The image shows a video player interface. The video content is a presentation slide with a blue background featuring a network of white nodes and lines, and a robotic hand holding a pen. The slide text includes: 'Organizado por: Foment del Treball Nacional', 'Con el apoyo de: Generalitat de Catalunya Departament d'Empresa i Treball', and 'a la feina cap risc'. The video player controls at the bottom show a progress bar at 0:07 / 2:39:14, a play button, and a volume icon. Below the video player, there is a YouTube channel card for 'Foment del Treball' with 1,16 K subscribers and a 'Suscribirse' button. The video title is 'Inteligencia artificial aplicada a la PRL'.

NOVETATS AENOR - NORMES

NOU [UNE-EN 12941:2023 \(Ratificada\)](#) Equipos de protección respiratoria. Equipos filtrantes de ventilación asistida incorporados a un casco o capuz. Requisitos, ensayos, marcado. (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en abril de 2024.) CTN 81/SC 1 - Protección individual. 2024-04-01

NOU [UNE-EN 12942:2023 \(Ratificada\)](#) Equipos de protección respiratoria. Equipos filtrantes de ventilación asistida provistos de máscaras o mascarillas. Requisitos, ensayos, marcado. (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en abril de 2024.) CTN 81/SC 1 - Protección individual. 2024-04-01



UNE-EN 12941:2023 (Ratificada)

Equipos de protección respiratoria. Equipos filtrantes de ventilación asistida incorporados a un casco o capuz. Requisitos, ensayos, marcado. (Ratificada por la Asociación Española de Normalización en abril de 2024.)

Respiratory protective devices - Powered filtering devices incorporating a loose fitting respiratory interface - Requirements, testing, marking (Endorsed by Asociación Española de Normalización in April of 2024.)

Appareils de protection respiratoire - Appareils filtrants à ventilation assistée avec interface respiratoire à ajustement lâche - Exigences, essais, marquage (Entérinée par l'Asociación Española de Normalización en abril 2024.)

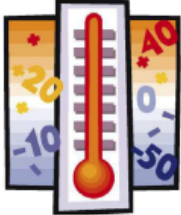
Fecha ratificación:	2024-04-01 Vigente
ICS:	13.340.30 / Equipos de protección respiratoria
CTN:	CTN 81/SC 1 - Protección individual
Equivalencias internacionales:	EN 12941:2023 (Idéntico)
Anulaciones:	Anula a: UNE-EN 12941/A1:2004 Anula a: UNE-EN 12941:1999 Anula a: UNE-EN 12941:1999/A2:2009

**VES AMB
COMPTE!!!**

FIR 03	SERVEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS DEL PERSONAL PROPI FITXES INFORMATIVES DE RISCOS Y MESURES PREVENTIVES
-------------------	---

CONFORT TÈRMIC EN OFICINES

FACTORS DE RISC

<ul style="list-style-type: none"> • El conjunt de variables termohigromètriques (temperatura, humitat relativa, i velocitat de l'aire) d'un lloc de treball constitueix el seu ambient tèrmic. • La combinació del valor d'aquestes variables juntament amb la mena d'activitat física, el tipus d'indumentària i les característiques individuals dels treballadors, és el que determina el grau de benestar tèrmic. • Factors subjectius (característiques fisiològiques i psicològiques) influeixen en la sensació del benestar tèrmic. • Instal·lacions de condicionament d'aire, sistema de calefacció i els equips i aparells instal·lats en els espais de treball influeixen en aquestes variables. 	
---	---

MESURES PREVENTIVES

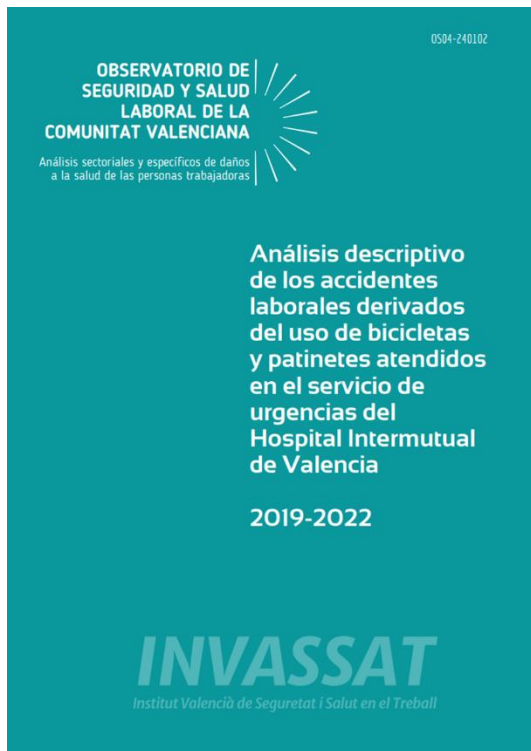
<ul style="list-style-type: none"> • La mesura preventiva fonamental consisteix a procurar que les condicions ambientals s'ajusten al que s'estableix en les normes que regulen aquesta matèria (RD 486/1997 i RITE). Fins i tot, complint els valors que indica la normativa, no és possible especificar unes condicions de temperatura, humitat i velocitat de l'aire que satisfacen a totes les persones, però es poden establir uns valors d'aquestes variables que sí que ho facen per a un percentatge elevat de persones (generalment el 90%). La falta de benestar tèrmic pot deure's a una sensació incòmoda de fred o calor en tot el cos, benestar tèrmic global, o en una part del cos, benestar tèrmic local. • Perquè la majoria de les persones presenten benestar tèrmic global es requereix que les condicions ambientals complisquen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Temperatura operativa estiu: entre 23 i 25 °C hivern: entre 21 i 23 °C ✓ Velocitat de l'aire inferior a 0,1 m/s ✓ Humitat relativa estiu: entre el 45% i el 60% hivern: entre el 40% i el 50% • Els corrents d'aire, els sòls massa calents o freds, les diferències de temperatura de l'aire entre els peus i el cos, i asimetries de radicació entre parets o entre sòls i sostres, poden causar incomoditat tèrmica local i influir en el benestar tèrmic local: <table style="margin-left: 20px; border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">✓ Diferència entre la temperatura a 0,1 m i 1,1 m del sòl</td> <td style="padding-right: 10px;">inferior a 3 °C</td> </tr> <tr> <td>✓ Temperatura del sòl</td> <td>entre 19 i 29 °C</td> </tr> <tr> <td>✓ Asimetries de radicació per sostre calent</td> <td>inferior a 5 °C</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">per sostre fred</td> <td>inferior a 14 °C</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">per paret/finestra calenta</td> <td>inferior a 23 °C</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">per paret/finestra freda</td> <td>inferior a 10 °C</td> </tr> </table> • Respecte a les renovacions de l'aire d'un edifici o local (aportació d'aire exterior), es precisa un cabal d'aire exterior per persona de 12,5 l/s (RITE). <p>NOTES: Les condicions interiors temperatura operativa i la humitat relativa es fixen sobre la base d'una activitat (metabòlica) sedentària i un grau de vestimenta apropiat a l'època de l'any. La determinació analítica i interpretació del benestar tèrmic és mitjançant el mètode Fanger i els criteris de benestar tèrmic local (UNE-EN ISO 7730:2006).</p>	✓ Diferència entre la temperatura a 0,1 m i 1,1 m del sòl	inferior a 3 °C	✓ Temperatura del sòl	entre 19 i 29 °C	✓ Asimetries de radicació per sostre calent	inferior a 5 °C	per sostre fred	inferior a 14 °C	per paret/finestra calenta	inferior a 23 °C	per paret/finestra freda	inferior a 10 °C
✓ Diferència entre la temperatura a 0,1 m i 1,1 m del sòl	inferior a 3 °C											
✓ Temperatura del sòl	entre 19 i 29 °C											
✓ Asimetries de radicació per sostre calent	inferior a 5 °C											
per sostre fred	inferior a 14 °C											
per paret/finestra calenta	inferior a 23 °C											
per paret/finestra freda	inferior a 10 °C											

Complementar la informació amb la derivada de l'avaluació del lloc de treball ([article 18 LPRL](#)).

Versió: 27/10/2022



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.

Healthy Workplaces Campaign 2023-2025


Digital platform work

Safe and healthy work in the digital age



FACTS & FIGURES


Platform work has become increasingly popular in many sectors encompassing a vast range of jobs.




11.5 mln people in the EU (6% of workers) earn part or most of their income through digital platforms

Top 5 sectors

- 19% Technical, professional and scientific services
- 18% Commerce, transport and logistics, accommodation and food services
- 16% Administrative services
- 12% Health and social care
- 9% Social and cultural services



35% of platform workers are young (16-34)




55% of platform workers are men

OPPORTUNITIES


Digital platforms offer wider access to the labour market

- Reducing barriers to entry and re-entry
- Providing job opportunities for disadvantaged workers' groups:
 - people with disabilities and chronic conditions
 - women
 - migrants




They can provide a source of extra or alternative income. And flexible hours they offer make time for

- freelancing
- two or more part-time jobs
- caring for family members



Digital platforms can allow more people into work

- They typically don't restrict the number of workers who can join.
- The only limitation might be a required skill set.





often leads to

- heavy workloads
- anxiety
- exhaustion
- job and income insecurity

and often lacks transparency leaving little control and negotiation power over working conditions.

Physical health risks regard

- workers in transport, delivery and handwork sectors
- online workers exposed to prolonged sedentary positions
- often using inadequate equipment.



Working in isolation and ill-adapted workplaces may lead to

- sleep problems
- loneliness
- stress
- dissatisfaction with work and personal life



POLICY INITIATIVES

Examples

- 2018 Bologna charter
 - OSH protections
 - including changes in Italian legislation
- 2021 "Riders' Law", Spain
 - right to algorithmic transparency
 - presumption of dependent employment
- French legislative framework
 - a range of rights and protection

RISK PREVENTION INITIATIVES

by platforms

Some platforms have implemented OSH prevention measures, such as integrating OSH aspects into their apps. Examples:

- INSURANCE
- OSH TRAINING
- PROTECTIVE PERSONAL EQUIPMENT

European trade unions offer a variety of OSH tools

- registers
- observatories
- training tools



Platform workers exchange information about work-related issues and task-specific risks.

- chat forums
- social media
- face-to-face

Social partners negotiate collective agreements to:

- secure protective equipment
- improve working conditions
- ensure sickness benefits




NOVETATS OIT, EU-OSHA, INSST

EU-OSHA

[Una infografía entre los nuevos recursos sobre el trabajo en plataformas digitales](#)

El trabajo en plataformas digitales abarca una amplia variedad de puestos de trabajo y trabajadores que se enfrentan a retos muy diversos en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST). Para complementar los recursos existentes destinados a sensibilizar sobre este área prioritaria de la Campaña «Trabajos saludables», la EU-OSHA comparte: Una infografía que presenta, de forma concisa, datos y cifras así como los principales sectores, oportunidades, retos e iniciativas para garantizar que el trabajo en plataformas respete la seguridad y la salud de quienes trabajan en ellas. Una presentación PowerPoint, disponible en varios idiomas, en la que se analizan las implicaciones para la SST del trabajo en plataformas digitales.

**VES AMB
COMPTE!!!**



Digital platform work: implications for occupational safety and health

SAFE AND HEALTHY WORK IN THE DIGITAL AGE
Healthy Workplaces Campaign 2023-25



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

ÚLTIMES INCORPORACIONES A LA BIBLIOTECA DIGITAL DE PRL

Novetats incorporades al catàleg documental de l'INVASSAT el **05.04.2024**. 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	Accidente de trabajo y teletrabajo [Artículos de revista]	Núñez-Cortés Contreras, Pilar	2024
2	El smart working y su futuro normativo en España : propuestas a partir de la experiencia italiana [Artículos de revista]	Ruiz Saura, José Enrique	2024

Resultados 1 a 2 de 2 Mostrar 25 ▾

Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum nº 10 (1º Trimestre 2024)
 Estudios de Doctrina Judicial ISSN: 2792-7962 - ISSNe: 2792-7970

Accidente de trabajo y teletrabajo
Accident at work and teleworking

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 Universidad Loyola
<https://orcid.org/0000-0902-9402-9431>

Cita Sugerida: NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. «Accidente de trabajo y teletrabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº 10 (2024): 185-192.

Resumen	Abstract
El teletrabajo plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), no contiene referencia alguna a estas cuestiones, de ello se deriva la aplicación supletoria al teletrabajo de la TRLGSS. La Ley General de Seguridad Social artículo 156.3 establece una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Se invierte la carga de la prueba y se trata, en definitiva, de resolver a favor de la parte más débil, en aplicación del principio "in dubio pro accidentado" en aquellos supuestos en los que no se puede tener la plena certidumbre de la existencia del nexo causal entre el accidente y la lesión. Pero muchas veces no es fácil determinar que se considera por lugar de trabajo, trayectos de ida vuelta, teletrabajo desde casa, descansos durante la jornada laboral. Desde finales del año 2020 se han dictado algunas sentencias donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación centenaria pensada totalmente para el trabajo presencial. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes. Dichas resoluciones recaídas desde finales de 2020 son analizadas en este trabajo con la intención de buscar criterios y soluciones aplicables a futuro al teletrabajo.	Teleworking raises numerous and relevant questions of a very diverse nature, among which are issues linked to the Social Security System, since its own regulation in Law 10/2021, of July 9, on remote work (hereinafter LTD), does not contain any reference to these issues, from which the supplementary application to teleworking of the TRLGSS is derived, but this solution. General Social Security Law article 156.3 establishes a presumption of employment for any mishap suffered by a worker during the time and place of work. The burden of proof is reversed, and it is ultimately a matter of resolving in favor of the weaker party, in application of the "in dubio pro accidentado" principle in those cases in which it is not possible to have full certainty of the existence of the causal link between the accident and the injury. Thus, for example, it is applied when the worker appears dead at the workplace without the cause of death being able to be determined. But many times, it is not easy to determine what is considered by place of work, round trips, teleworking from home, breaks during the workday. Since the end of 2020, some rulings have been issued in which an attempt is made to coordinate the novelty of a type of service provision that takes place in the worker's own home with a century-old regulation designed entirely for in-person work. These decisions are based on the jurisprudence built by the TS and would offer impeccable arguments if the accident had occurred on the business premises, but when it is the worker who chooses the place of provision of services, the situation requires analyzing under different parameters. That resolutions are analyzed in this work with the intention of seeking future criteria and solutions.
Palabras clave	Keywords
Accidente laboral, teletrabajo, presunción de laboralidad, carga de la prueba	Work accident, teleworking, presumption of employment, burden of proof

Fecha Recepción: 05/12/2023 - Fecha Revisión: 13/01/2024 - Fecha Aceptación: 06/02/2024
 Págs. 185-192 185

VES AMB COMPTÉ!!!

El teletrabajo plantea numerosos y relevantes interrogantes de carácter muy diverso entre los que se encuentran las cuestiones vinculadas con el Sistema de Seguridad Social, ya que su regulación propia en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), no contiene referencia alguna a estas cuestiones, de ello se deriva la aplicación supletoria al teletrabajo de la TRLGSS. La Ley General de Seguridad Social artículo 156.3 establece una presunción de laboralidad de todo percance sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo. Se invierte la carga de la prueba y se trata, en definitiva, de resolver a favor de la parte más débil, en aplicación del principio .in dubio pro accidentado. en aquellos supuestos en los que no se puede tener la plena certidumbre de la existencia del nexo causal entre el accidente y la lesión. Pero muchas veces no es fácil

determinar que se considera por lugar de trabajo, trayectos de ida vuelta, teletrabajo desde casa, descansos durante la jornada laboral. Desde finales del año 2020 se han dictado algunas sentencias donde se intenta coordinar la novedad de una modalidad de prestación de servicios que se desarrolla en el propio domicilio de la persona trabajadora con una regulación centenaria pensada totalmente para el trabajo presencial. Esas decisiones se apoyan en la jurisprudencia construida por el TS, y ofrecerían argumentaciones impecables si el accidente se hubiera producido en las dependencias empresariales, pero cuando es el trabajador el que elige el lugar de prestación de servicios la situación requiere analizarse bajo parámetros diferentes. Dichas resoluciones recaídas desde finales de 2020 son analizadas en este trabajo con la intención de buscar criterios y soluciones aplicables a futuro al teletrabajo.

INVASSAT A LES XARXES



GVA Invassat @GVAinvassat · 5 abr.

Amb motiu del pròxim **#DiaMundialDeLaSalut** el lema del qual engu...
 "La meua salut, el meu dret", us recomanem consultar els materials
 preparats per **@umivaleactiva** sobre recomanacions en la
#VigilànciaDeLaSalut en les organitzacions

umivaleactiva.es/va/prevencion-...

#28PRL

LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT **Activa suma**

La **vigilància de la salut** aporta beneficis a curt, mitjà i llarg termini.
 Tant per a la persona treballadora com per a l'empresa.

1. Detecció precoç de lesions i malalties derivades de les condicions de treball en les quals es duen a terme les tasques d'un lloc de treball. Seguirment i control d'aquestes.
2. Prevenció d'aparició de malalties professionals.
3. Identificació de nous factors de risc no previstos anteriorment.
4. Avaluació, planificació i control de riscos laborals.
5. Impuls de la promoció de la salut de la persona treballadora, que contribueix a la creació d'entorns segurs i saludables.
6. Menor absentisme laboral: persones treballadores més sòlides.
7. Millor productivitat i sostenibilitat de l'empresa o mercat laboral.
8. Millora del clima laboral: persones treballadores més satisfetes, més compromeses. Major feicitat que contribueix a la retenció del talent.
9. Millora de la reputació de l'empresa: una empresa sana i segura és marca estratègica de l'empresa.
10. Compliment del marc normatiu vigent.

By David Echevarría, Prevenció 2014

at

Invassat Invassat • 3 d

AL DEL **#INVASSAT**

N **2024**. Abierto el plazo de preinscripción a los 16 cursos **mpusVirtual 2024**, hasta el 1 de julio.

ribirte en el Curso de **#PRL** nivel básico para el **#SectorServici**

el Treball

BÁSICO: POR SERVICIOS
BÁSICO: POR SERVICIOS

4.99

AVE CAMPUS

EINES PER A UN TREBALL EFICIENT

RECORDA

Si no se ha interactuado nunca con una herramienta de IA generativa, puede ser complicado transmitir correctamente la idea que queremos comunicarle para obtener un resultado óptimo. Las indicaciones idóneas proporcionan una entrada clara y concisa al sistema de IA, que generará una salida correcta o ajustada a lo que queremos obtener. Un *prompt* de IA puede adoptar varias formas, como las indicaciones a partir de una imagen o incluso las indicaciones de audio. Sin embargo, este documento se basa en sugerencias de lenguaje natural. Esta guía tiene el objetivo de servir como una ayuda para conseguir resultados que puedan apoyar al profesorado dentro del proceso de enseñanza. Se ha articulado en torno a una serie de actividades y las utilidades relacionadas a las que pueden dar respuesta algunas herramientas recomendadas, junto con los *prompts*.

¿Cómo preguntar a la IA?

Prompts de utilidad para el profesorado para utilizar IA generativa

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>

