

- ▣ Servicios de Prevención Ajenos ASPA-ANEPA y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid, firman un Convenio Marco en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- ▣ Sesión empresarial de la Estructura Paritaria Sectorial para la Formación en el Empleo de la Fundación Estatal (FUNDAE).
- ▣ Condiciones de Trabajo desde una perspectiva mundial.
- ▣ Sentencia del TSJ de Asturias apoyada en un informe de un SPA: el trabajo de Enfermería atañe riesgos para la lactancia natural.
- ▣ La Revolución de las Canas, también en PRL.
- ▣ Sumario #MicroNews.
- ▣ Agenda SPAjenos.

Servicios de Prevención Ajenos ASPA-ANEPA y Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo) firman un Convenio Marco en materia de Seguridad y Salud Laboral.



La Federación ASPA de Servicios de Prevención Ajenos y la Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas (ANEPA) han firmado un Acuerdo Marco con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid para la realización de actuaciones de colaboración en materia de seguridad y salud en el trabajo, previstas en el V Plan Director de la Comunidad de Madrid 2017-2020.

La firma del Convenio responde a la necesidad de aunar esfuerzos entre el IRSST, la Federación ASPA y ANEPA para promover la mejora de las condiciones de trabajo de Madrid y potenciar la colaboración para la implantación de la cultura preventiva en la Sociedad, a través de actividades para contribuir a la ejecución de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ambas organizaciones empresariales han mantenido un encuentro, a tal efecto, el pasado martes, para comenzar a establecer las bases de colaboración.

Sesión empresarial de la Estructura Paritaria Sectorial para la Formación en el Empleo de la Fundación Estatal (FUNDAE).

El pasado 22 de mayo hemos asistido al encuentro de las organizaciones empresariales que componen la nueva Estructura Paritaria Sectorial (EPS) de servicios a las empresas, entre los que se encuentran, entre otros sectores, los Servicios de Prevención Ajenos, representados por Aspa-Anepa-Aspren, quienes forman parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo, condición necesaria para ello. Esta nueva estructura sustituye a las anteriores Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS).



El cambio está recogido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta Ley contempla en su artículo 26, las Estructuras Paritarias Sectoriales y sus funciones.

El mapa sectorial aprobado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo ordena en 23 las EPS que agrupan a 143 subsectores, entre los que está el de Servicios de Prevención Ajenos, incluidos en la “Estructura Paritaria Sectorial de Servicios a las Empresas”.

El paso siguiente será la firma del Acuerdo Estatal de Formación Profesional en el Empleo en el Marco del Sector Servicios (al que pertenecemos) y constitución oficial de la EPS (por parte de organizaciones empresariales y sindicales), para lo cual se está trabajando en la elaboración del Reglamento c de esta EPS.

Fuente: SPAjenos

Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial

La OIT y la Agencia Europea de Investigación Eurofound han emitido un informe conjunto sobre la calidad de empleo a nivel mundial. Se han analizado las condiciones de empleo de más de 1.200 millones de trabajadores a través de un análisis comparativo y encuestas en más de 41 países.

El entorno físico, la **intensidad del trabajo**, la **calidad del tiempo empleado** o el ambiente social donde se desenvuelven los trabajadores, entre otros, son factores sobre los que se preguntó a los encuestados.

Entorno físico

La ausencia de riesgos físicos que supongan un riesgo para la salud y el bienestar es una **característica reconocida de la calidad del trabajo**. La eliminación o minimización de estos riesgos constituye el **núcleo de la política de**

seguridad y salud en el trabajo en los Estados miembros de la UE. Si bien se han implementado numerosas acciones preventivas en las industrias manufactureras tradicionales con el objetivo de minimizar los riesgos físicos, el nivel de exposición a los riesgos físicos no está disminuyendo significativamente.

Algunos riesgos incluso aumentan: por ejemplo, el **uso de químicos o la exposición a campos electromagnéticos**, mientras que la aplicación industrial de nuevas tecnologías como los nanomateriales puede generar nuevos peligros. Otros riesgos emergentes están relacionados con el desarrollo de biotecnologías y tecnologías verdes.

Los riesgos más frecuentes en la UE están relacionados con los musculoesqueléticos, que incluyen malas posturas (43% de los trabajadores están expuestos la cuarta parte o más del tiempo),

las cargas pesadas (32%), movimientos repetitivos (61%) y vibraciones (20%).



Los riesgos ambientales incluyen la exposición al ruido (28%) y las temperaturas altas (23%) y bajas (21%). La dimensión de los riesgos biológicos y químicos incluye la inhalación de humo (15%) o vapores, como disolventes y diluyentes (11%), la inhalación de humo de tabaco (9%) y el manejo de productos químicos (17%) y materiales infecciosos (13%). Los riesgos biológicos y químicos pueden tener efectos letales a largo plazo.

En 2008, de acuerdo con el marco estratégico de la Comisión sobre salud y seguridad para 2014-2020, las muertes asociadas con sustancias químicas representaron casi la mitad de todas las muertes relacionadas con el trabajo. De 2010 a 2015, esta área de riesgo fue la única que siguió aumentando.

Intensidad del trabajo

El trabajo exigente, especialmente cuando se combina con una capacidad limitada para la toma de decisiones y un apoyo limitado, **se asocia con un mayor riesgo de enfermedades graves**, así como con implicaciones negativas para las organizaciones. En la UE-28, los sectores económicos muestran combinaciones diferenciadas de intensidad de trabajo. Los trabajadores de la industria, la construcción y el transporte reportan los niveles más altos de demandas cuantitativas, así como los de salud, comercio y restauración, quienes también presentan niveles de demandas emocionales altas.

Calidad del tiempo de trabajo

Alrededor del 15% de los trabajadores en la UE28 tienen habitualmente semanas laborales extensas (48 horas o más por semana). Los trabajadores por cuenta propia son mucho más propensos a las jornadas laborales extensas: el 55% de los trabajadores por cuenta propia con empleados y el 34% de los trabajadores por cuenta propia sin

empleados. En contraste, solo alrededor del 10% de los empleados por cuenta ajena tienen jornadas laborales extensas en el conjunto de la UE.

La proporción de trabajadores de la UE que trabajan los sábados se mantiene prácticamente sin cambios desde 2010: más de la mitad trabaja al menos un sábado al mes. Alrededor de un tercio de los trabajadores trabaja al menos un domingo por mes (un aumento de 2 puntos porcentuales desde 2010) y el 10% trabaja al menos tres domingos por mes. Alrededor del 75% de los trabajadores autónomos trabajan los sábados y casi el 45% trabajan los domingos.

En términos de calidad del tiempo de trabajo, es más probable que **los hombres tengan horarios de trabajo más largos (remunerados) y que trabajen con horarios "atípicos" con más frecuencia que las mujeres.** La flexibilidad, tanto disponible como requerida por los trabajadores, es mayor para los hombres que para las mujeres. Las mujeres tienden a tener horarios laborales más regulares y es más probable que su empleador les fije sus horarios laborales. Sin embargo, al considerar el tiempo de trabajo, es importante recordar que las mujeres continúan realizando la mayoría del trabajo doméstico y familiar no remunerado y que los patrones generales de uso del tiempo siguen estando bastante segregados por género. Cuando se analiza el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres continúan trabajando más horas que los hombres, 55 horas por semana, frente a 49 para los hombres.

Ambiente social

En las encuestas sobre la calidad del empleo, se preguntó a los encuestados si habían estado expuestos a diferentes formas de comportamiento social adverso en el mes anterior al estudio, como el abuso verbal (reportado por el 12%), acoso sexual (2%), comportamiento humillante (6%) y amenazas (4%). Se observó también que todas las formas de comportamiento social adverso fueron experimentadas por las mujeres en mayor medida que por los hombres, excepto por amenazas (alrededor del 60% de las personas que informaron haber sido amenazadas eran hombres).

En la UE, alrededor del 7% de los trabajadores sentían que habían sido discriminados en los 12 meses anteriores a la encuesta por motivos de sexo, raza, religión, edad, nacionalidad, discapacidad u orientación sexual.

Se preguntó a los empleados también sobre diferentes aspectos del entorno social en sus lugares de trabajo. Un 73% mostró estar de acuerdo o muy de acuerdo en que el trabajo se distribuye de manera justa en su empresa y el 71% estar de acuerdo o muy de acuerdo en que los conflictos se resuelven de manera justa. Alrededor del 82% señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo en que la gerencia confía en que los empleados hagan su trabajo bien. Un 69% mostró estar de acuerdo o muy de acuerdo en que, en general, los empleados confían en la administración en su lugar de trabajo. La gran mayoría de los empleados en la UE28 (89%) indicaron que existe una buena cooperación entre ellos y sus colegas.

La encuesta también **recopiló datos de si se celebran reuniones regulares en las que los empleados tengan la oportunidad de expresar sus opiniones sobre lo que está sucediendo en su empresa.** En la UE28, un 55% dice que tales reuniones tienen lugar. Casi la mitad (43%) de los empleados reportan la existencia tanto de formas de representación de los empleados como de la posibilidad de expresar su voz individual en reuniones regulares. A la inversa, más de una cuarta parte (26%) informa que no tiene acceso a ninguna de las dos modalidades

La representación de los empleados y las oportunidades para que los empleados expresen sus opiniones tienen muchas menos probabilidades de existir en las microempresas (entre 1 y 9 empleados) que en las grandes empresas (más de 250 empleados) o en las PYME (entre 10 y 249 empleados).

Trabajo sostenible

El informe también incorpora el concepto del trabajo sostenible entendiendo que la forma en la que trabajamos hoy tendrá un impacto en la medida en que nos comprometemos y seguimos trabajando en el futuro. La investigación muestra que las condiciones de trabajo y la organización del trabajo son fundamentales para la sostenibilidad.

Alrededor del 73% de la cohorte de trabajadores menores de 55 años en la UE28 dijo que creía que podría hacer su trabajo actual hasta la edad de 60 años, sin embargo, el 27% dijo que sentía que no podía.

Los hombres fueron ligeramente más optimistas que las mujeres a este respecto: el 74% de los hombres dijeron que podrían hacerlo, en comparación con el 72% de las mujeres. De los mayores de 56 años y más, el 71% informa que aún podrían cumplir con su trabajo actual dentro de cinco años.

“Comprender las cuestiones que afectan al bienestar y a la productividad de los trabajadores de uno y otro sexo es decisivo para conseguir trabajo decente para todos, sobre todo en una época en que las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo están remodelando el mundo del trabajo.” señala Manuela Tomei, directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT. “Las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las empresas”,

“Puede mejorarse la calidad del empleo reduciendo las exigencias excesivas a los trabajadores y limitando su exposición a riesgos, y también poniendo más a su alcance recursos laborales que le ayuden a conseguir los objetivos de su trabajo, o mitigando los efectos de esas exigencias”, puntualiza Juan Menéndez Valdés, Director Ejecutivo de Eurofound. “Los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones tienen una función que cumplir en la mejora de la calidad del empleo.”

El informe concluye que la mejora de la calidad del empleo en Europa exige una mayor intervención política y no una menor coordinación. Se puede avanzar en cada dimensión de la calidad del trabajo. Y las diferentes políticas y acciones que pueden ayudar a los trabajadores a lo largo de su vida laboral deben considerarse juntas para garantizar el refuerzo mutuo en el camino hacia el éxito.

Fuente: Capital Humano

Sentencia del TSJ de Asturias apoyada en un informe de un SPA: el trabajo de Enfermería atañe riesgos para la lactancia natural

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias (TSJA) ha confirmado una sentencia por la que se reconoce la situación de riesgo para la lactancia natural que entraña el trabajo que desarrolla una enfermera del Hospital Valle del Nalón al estar expuesta a agentes biológicos y radiaciones ionizantes.



La Sala de lo Social del TSJA ha desestimado así el recurso de suplicación de la mutua que gestiona las contingencias profesionales del personal del Servicio de Salud del Principado (Sespa), interpuso contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Mieres que dio la razón a la trabajadora.

La enfermera había demandado a la mutua, al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Sespa al considerar que su trabajo entrañaba riesgos para la lactancia natural.

El Juzgado de lo Social de Mieres consideró probado que la actividad laboral de la enfermera no estaba exenta de riesgos asociados por la posibilidad real de exposición a agentes biológicos, a radiaciones ionizantes o de riesgos psicosociales por la turnicidad y nocturnidad.

El TSJA ha avalado de esta manera la argumentación del abogado de la demandante, que sostenía que la mera existencia de protocolos y medidas de protección no equivalía a la inexistencia de una situación de riesgo como afirmaban el perito y la defensa de la mutua.

El alto tribunal asturiano se ha apoyado en un informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que reconoce la existencia de un riesgo para las enfermeras y ha puntualizado que el hecho de que se disponga de equipos de protección no es suficiente garantía para reducir o eliminar el riesgo asociado al puesto de trabajo.

A todo ello, el TSJA añade en la sentencia, fechada el pasado 29 de marzo y notificada este mes, que no viene a estar probado que haya resultado posible alguna adaptación o adecuación del puesto de trabajo.

La sentencia no es firme y contra la misma cabe interponer un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Fuente: Redacción Médica

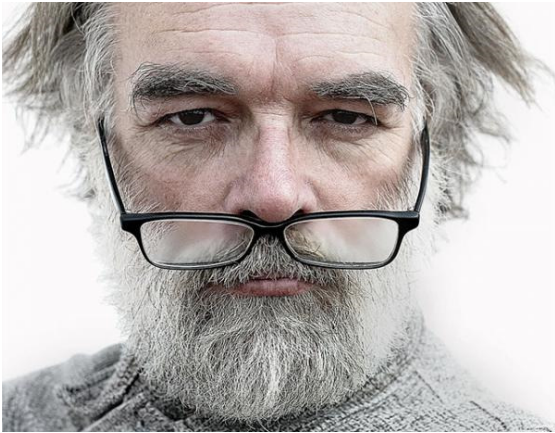
La Revolución de las Canas, también en PRL.

Miguel de Cervantes escribió la segunda parte de *El Quijote* con 68 años. Steve Jobs con 56 años convirtió Apple en la empresa de mayor capitalización del mundo. La bioquímica Margarita Salas a los 69 años fue la primera mujer española en formar parte de la Academia de Ciencias Estadounidenses. Nelson Mandela llegó a ser presidente de Sudáfrica con 76 años. Goethe publicó su *Fausto* a los 80 años. Las tres personas más ricas del planeta tienen más de 54 años, que es la edad media de los asistentes en los últimos años al Foro Económico Mundial de Davos. ¿Alguien se atrevería a jubilar o prejubilarse a todos estos personajes? Carlos Slim, emprendedor

mexicano septuagenario y conocido mundialmente, lo tiene claro: «En una sociedad del conocimiento postindustrial, a los 65 años uno está en su plenitud, en su mejor momento profesional».

Pero es que además el mundo se está volviendo cada vez más viejo, y ser mayor ya no es lo mismo que antes. Cada vez más, la edad dejará de ser un impedimento. Gracias a la longevidad, el paso de los años es una oportunidad para hacer cosas nuevas. Es lo que actualmente se empieza a llamar «juvenescencia». No seremos viejos más tiempo, sino jóvenes más años. El fenómeno del envejecimiento esconde en realidad un proceso

imparable de rejuvenecimiento de la población. Sin darnos cuenta, ha surgido un nuevo grupo social a medio camino entre la edad adulta y ser un anciano.



«La edad cronológica se está convirtiendo en una rémora del pasado»

Los números no son complicados de hacer. Si cada año ganamos tres meses a la muerte, porque eso es lo que a grosso modo viene aumentando la esperanza de vida en las últimas décadas, podría calcularse exactamente cuánto es ese suplemento de vida (que además es de mayor calidad) y, de paso, obtener algunas conclusiones.

Una persona de 60 años que se ha beneficiado de este extra durante las últimas cuatro décadas (por poner una hipótesis conservadora) tendrá 120 meses (40 años x 3) nuevos a su disposición; es decir, 10 años de media para restar a la edad cronológica. Cada vez son más los científicos que diferencian la edad cronológica (la que se tiene por el calendario o la suma de años que han transcurrido desde el nacimiento) de la biológica (la edad que tienen los sistemas, tejidos y células de un organismo con relación a su normal funcionamiento). Por lo tanto, en un mundo en el que la ciencia no duda de que haya mayor calidad de vida, la edad cronológica se está convirtiendo en una rémora del pasado.

Pero volvamos a esos 10 años que no estaban previstos y que podrán convertirse en cerca de 15 si aplicamos la edad real de jubilación, que en los últimos tiempos se ha adelantado varios años. De algún modo, estos nuevos años extras revientan las teorías tradicionales del ciclo de la vida. Una vida que estaba diseñada para tres etapas: la niñez, la edad adulta y la vejez. Pero ahora irrumpe una nueva etapa entre la edad adulta y la vejez, un extra de unos 15 años que no esperábamos. Quince años para vivir con canas, pero con calidad de vida, para lo cual necesitaremos tomar las decisiones adecuadas y que, además, el entorno institucional lo haga posible. Ya vemos este nuevo grupo social en esos prejubilados que siguen asesorando a empresas, en los señores que emprenden, en esos abuelos sin los cuales las familias no se sostendrían o en esos mayores volcados en la innovación social y el voluntariado.

Si las personas tienen vidas más largas y más productivas, a lo largo de su existencia también pueden hacer un aporte económico mayor que el de los miembros de las generaciones pasadas. Pero, para que ese aporte económico pueda darse, hay que avanzar hacia medidas coherentes con la edad biológica. Se antoja imprescindible reconocer la existencia de una nueva generación que puede y debe seguir aportando. Es una nueva etapa en la vida que puede llegar a ser (si actuamos en consecuencia) una auténtica revolución de las canas.

“Los Servicios de Prevención Ajenos podremos incorporar a nuestras plantillas, al igual que ha hecho Japón en todas estas décadas pasadas, “materia gris cubierta con canas” para que nos asesoren y orienten con sus grandes conocimientos y ‘expertise’, pero este es otro apasionante tema apasionante del que escribiremos más adelante”. (SPAjenos).

Fuente: Ethic

Sumario de #MICRONEWS

03/05/2019 – Notas/presentaciones de sesiones informativas sobre Registro Horario, de CEOE.

07/05/2019 – Observatorio del Mercado Laboral de may'19. CEOE.

08/05/2019 – Asistimos a la Mesa de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo.

09/05/2019 – Participamos en la Jornada “Situación de los riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid”, organizada por UGT.

13/05/2019 – El Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social publica la Guía sobre el Registro de Jornada.

16/05/2019 – Sentencia Tribunal de Justicia Europeo sobre Registro Jornada.

17/05/2019 - Comunicado de CEOE sobre Violencia y Acoso Laboral OIT

21/05/2019 – Asistencia reunión IRSST Madrid.

21/05/2019 - Comisión Ejecutiva ANEPA

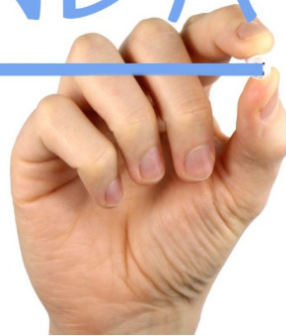
22/05/2019 – Junta Directiva CEOE // Encuentro empresarial de la Estructura Paritaria Sectorial de la FUNDAE.

23/05/2019 - Curso de Epidemiología laboral y Vigilancia de la Salud Colectiva. Organiza el INSST - 4,5 y 6 de junio'19.

23/05/2019 – Asistencia a la Comisión de Educación y Formación CEOE // GT de Trastornos músculoesqueléticos de la CN.

23/05/2019 - 3ª Convocatoria de Reconocimientos en PRL de la Comunidad de Madrid.

AGENDA



- 14/05/2019** – GT ETT's de la Comisión Nacional.
- 21/05/2019** – Comisión Ejecutiva de ANEPA
- 21/05/2019** - Reunión Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid.
- 22/05/2019** - Junta Directiva de CEOE
- 22/05/2019** –Encuentro empresarial de la Estructura Paritaria Sectorial de la FUNDAE
- 22/05/2019** – Red Española de Seguridad y Salud Laboral (INSST).
- 22/05/2019** – I Jornada de Obesidad como riesgo laboral. Barcelona.
Organiza Sociedad Catalana Seguridad Laboral, patrocina Serlomed.
- 22/05/2019** – Comisión de Educación y Formación de CEOE
- 23/05/2019** – Grupo de Trabajo de trastornos músculoesqueléticos de la CNSST.
- 24/05/2019** – Jornada Realidad del acoso en el ámbito judicial. OSALAN
- 30/05/2019** – Junta Directiva de Federación ASPA.
- 31/05/2019** – Jornada Técnica Exposición a sílice cristalina en operaciones de mecanizado de Piedra de OSALAN.
- 06/06/2019** – Grupo de Trabajo de Análisis de la legislación en PRL, de la CNSST.
- 06/06/2019** - Comisión Digital de CEOE.
- 20/06/2019** – Asamblea General de Federación ASPA.
- 26/06/2019** – Asamblea General de ANEPA
- 01/07/2019** – Comisión de Desarrollo Sostenible y Medio ambiente de CEOE
- 04/07/2019** – Asamblea General de CEOE
- 09/07/2019** – Asamblea General de CEPYME