

- ▣ **Reunión de la Subcomisión de Formación Profesional en el ámbito educativo de CEOE.**
- ▣ **Sesión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo Nacional de los SPA.**
- ▣ **Nuevo estudio “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA: especial atención a los profesionales sanitarios”.**
- ▣ **La OMS reconoce el Síndrome de Burnout como enfermedad laboral.**
- ▣ **El TSJ del País Vasco reconoce como Accidente in itinere de una trabajadora que se desvió para dejar a su hijo en casa de los abuelos un día no lectivo.**
- ▣ **Diccionario laboral de anglicismos.**
- ▣ **Sumario #MicroNews.**
- ▣ **Agenda SPAjenos.**

## Reunión de la Subcomisión de Formación Profesional en el ámbito educativo de CEOE



El pasado 22 de mayo, tuvo lugar la primera reunión de la Subcomisión de Formación Profesional en el ámbito educativo de CEOE. A la misma asistió el representante de Servicios de Prevención Ajenos ASPA-ANEPA, Juan José Revilla. Se abordaron los siguientes puntos:

### **Novedades en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).**

-Se están analizando las diferentes familias profesionales del SNC. Se comprobará la efectividad de las modificaciones.

-Se pretende regular la colaboración de entidades (empresas, asociaciones) con el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones). Para ello se publicará una nueva Orden que regule la colaboración de las entidades que lo solicitaron en 2016.

-Propuesta de CEOE para que sea un sistema ágil,

con el objeto de que las cualificaciones no tarden tanto como hasta ahora en hacerse efectiva y evitar así su desfase

### **Novedades en Formación Profesional Dual.**

-El Gobierno definió hace unos meses un documento sobre la situación actual de la formación profesional, en el que se trataba de FP Dual.

-Creación de la Alianza de la FP Dual, red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidas con una FP Dual de calidad. La Alianza cuenta con la participación de 11 CCAA, organizaciones empresariales y sindicales, SEPE y Gobierno, que han analizado el actual sistema.

### **Las organizaciones empresariales como “estructuras intermedias” en el desarrollo de la FP Dual.**

#### **1.-La Alianza de la FP Dual**

El papel de CEOE y de las organizaciones empresariales es necesario como organizaciones intermedias para la puesta en marcha de la FP Dual.

Web de la Alianza de la FP Dual en la que se pueda ver quiénes participan.

Se ha incorporado la figura del tutor para coordinar la formación de hasta quince empresas, además del tutor de empresa que trabaja la parte operativa.

Ejemplos que se están realizando:

ASTIC, organización empresarial de transportistas. El sector de transporte internacional está en proceso de digitalización con una estructura de trabajadores no cualificados para ello. Debido a ello ha creado un programa colaborativo que lidera la asociación. Para la aplicación de este programa se tiene en cuenta a empresas del sector y empresas de formación para adaptar contenidos de la formación Dual a la realidad de las empresas.

Asociación AMETIC (sector tecnológico). No coincide la demanda actual de personas formadas, con la oferta de FP existente. En la actualidad la estructura de títulos de FP existentes no se ajusta a la realidad. En cambio, la FP Dual se acerca a las necesidades reales. Actualmente se está trabajando en la creación de cinco subperfiles de

formación y contenidos complementarios con empresas de formación y empresas receptoras.

#### **2.-Buenas prácticas de organizaciones empresariales.**

##### **Federación de empresarios de La Rioja, FER.**

Federación que trabaja con empresas y asociaciones sectoriales para conocer las necesidades reales de las empresas, constatando así que la FP actual no se adapta a las empresas, no habiendo suficientes perfiles específicos formados para cubrir las necesidades del mercado laboral.

Están poniendo en marcha dobles grados en FP dual (en colaboración con la administración), contando con el apoyo de la Consejería de Educación de la Rioja, a través de un acuerdo colaboración.

##### **Asociación de empresarios de Castilla La Mancha.**

La CCAA les ha aprobado un primer proyecto pretenden promocionar junto con la Administración la FP Dual de forma colaborativa para difundirla a las empresas, fomentando la tutorización desde la propia asociación.

##### **Confederación de empresarios de Navarra CEN.**

Detectan la demanda en las empresas y lo ponen en conocimiento de la Administración.

Han desarrollado un proyecto de implantación de un nuevo ciclo de FP Dual en Fabricación Mecánica para abordar la especialización en un tercer año de FP. Para ello han contactado con empresas del sector metal que participan en esa FP Dual.

Han desarrollado un proyecto en el sector de hostelería que pondrán en marcha con los trece mejores restaurantes de Navarra.

Fuente: SPAjenos.

## **Sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.**

El pasado 29 de mayo ha tenido lugar la reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

Se continúa trabajando en el acercamiento en cuanto a la postura de crédito horario sindical con la idea de llegar a un acuerdo en breve y empezar a negociar la plataforma.



La próxima sesión se celebrará el 13 de junio'19.

Fuente: SPAjenos

---

## **Nuevo estudio “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA: especial atención a los profesionales sanitarios”.**



Este mes de mayo, La Federación ASPA inicia el Estudio “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA: especial atención a los profesionales sanitarios”, financiado por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales.

El estudio constará de dos webinars, que se celebrarán los meses de julio y septiembre, finalizando con una jornada presencial en diciembre, en la que se darán a conocer los resultados del mismo.

El proyecto contará con el apoyo de un grupo de investigadores, profesores de la Universidad Internacional de la Rioja.

Fuente: SPAjenos

## La OMS reconoce el síndrome de Burnout como enfermedad laboral.

El trabajador quemado manifiesta agotamiento extremo, pensamientos negativos y bajo rendimiento laboral.



En la última Asamblea de la OMS del pasado 25 de mayo de 2019, los expertos han incluido el síndrome del 'burn out' o trabajador quemado en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) - bajo el código QD85-, un listado que incluye todos los trastornos, enfermedades y afecciones que influyen en la salud de las personas, lista que entrará en vigor el 1 de enero de 2022.

Se trata de un estado de agotamiento y fatiga constantes que provoca falta de eficacia y bajo rendimiento en el ámbito laboral exclusivamente. Y los síntomas son sentimiento de agotamiento

extremo, cinismo o pensamientos negativos y una disminución del rendimiento laboral, aunque tarda en manifestarse, según los expertos, entre 5 y 8 años y durante este tiempo puede asociarse a dolencias como dolor de cabeza, molestias musculares o gastrointestinales, trastornos menstruales, ansiedad e incluso depresión.

Los sectores más afectados son aquellos de atención al público y que están comprometidos con su trabajo. Según los expertos puede llegar a afectar al 10% de los trabajadores y en sus efectos más graves, entre el 2 y 5%. La realidad es que este síndrome provoca la salida o el cambio de empleo a corto o medio plazo de aquellos que lo sufren.

En España, a pesar de todavía no estar reconocida como enfermedad profesional, en 2005, el TSJ Cataluña sí lo hizo en el caso de una profesora de Barcelona (STSJ Cataluña 20-1-2005, rec. 6118/2003 (LA LEY. 453/2005), confirmando así su incapacidad permanente absoluta. En la propia sentencia detallaba que este tipo de dolencias «se gestan de una forma lenta y acumulativa» como así lo confirma la OMS.

Fuente: Wolter-Kluwers

---

## El TSJ del País Vasco reconoce como Accidente in itinere de una trabajadora que se desvió para dejar a su hijo en casa de los abuelos un día no lectivo.

La trabajadora accidentada, enfermera de profesión, tenía programadas dos citas domiciliarias antes de su incorporación a su centro de trabajo en un ambulatorio, y en el trayecto que va desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo, se desvió para dejar a su hijo al cuidado de los abuelos. Para el TSJ País Vasco, en sentencia 112/2019, de 15 de enero (Rec. 2505/2018), aunque no forma parte del camino habitual, no rompe el nexo causal.



Fue inmediatamente después de haber dejado a su hijo en el domicilio de sus padres, y cuando salía de la localidad de residencia de éstos cuando el coche que circulaba detrás de ella colisionó por alcance, sufriendo la enfermera lesiones que motivaron su baja por "cervicalgia postraumática", que no puede ser calificada como contingencia derivada de enfermedad común, sino como accidente de trabajo.

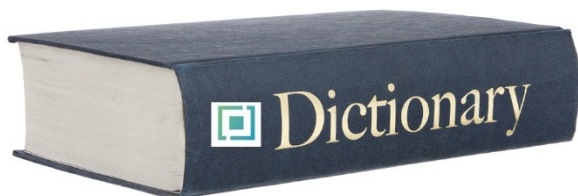
Esta desviación en el trayecto habitual no puede considerarse ajena a una concausa laboral porque para poder acudir y ejecutar su trabajo, era del todo necesario conciliar su vida familiar lo que exigía procurarse los medios para el cuidado de su hijo, máxime en un caso como el presente en el que el accidente de circulación tiene lugar en un día no lectivo del hijo de la accidentada. Además, el tiempo invertido no fue excesivo como para romper el nexo causal necesario.

El TSJ estima el recurso y reconoce el accidente del que deriva la incapacidad como accidente de trabajo in itinere porque como ya ha indicado el Supremo, la interpretación de las normas debe adaptarse a la realidad social y ésta ha revelado nuevas formas de organización del trabajo y de la propia distribución de éste en el hogar familiar, que imponen unas exigencias de movilidad territorial que obligan a los trabajadores a realizar continuos ajustes.

En un supuesto muy similar al presente, el TSJ de Galicia (sentencia 1766/2012, de 26 marzo, Rec.3883/2008) calificó como accidente de trabajo in itinere el sufrido por trabajadora cuando se dirigía a su lugar de trabajo tras dejar a sus hijos, en día no lectivo para ellos, en el domicilio de su madre.

Fuente: noticiasjurídicas

## Diccionario laboral de anglicismos.



Desde finales de los años 70 e inicios de los 80, el lenguaje laboral comienza a ser invadido con términos de otras lenguas, quizás aquellos jóvenes "yuppies" tuvieron mucho que ver con ello.

Actualmente y como consecuencia de la globalización que extiende los mercados mucho más allá de nuestras fronteras, los anglicismos han irrumpido en nuestra lengua y han llegado para quedarse, facilitando así la comunicación entre trabajadores de diferentes países. Es un nuevo código, aceptado internacionalmente, y algunos términos se están incorporando al RAE.

Pensando en el lenguaje actual, observamos muchas personas que se levantan, van a hacer 'jogging/running', se duchan y se visten con un

buen 'outfit', salen a trabajar y buscan un 'parking', llegan a la oficina y leen sus 'mails', responden a sus 'chats', hacen un 'coffee break' y por la tarde van a una reunión para hacer 'networking', ¿evolucionamos hacia un idioma internacional?

Por ello, hemos incorporado un nuevo apartado en nuestro boletín, en el que en cada número añadiremos algunos de estos términos, muchos conocidos y otros no tanto, pero siempre está bien repararlos. En determinados términos añadiremos una breve explicación.

Comenzamos.

**WORK-LIFE-BALANCE** - Equilibrio trabajo-vida personal/familiar.

**ENGAGEMENT** – Compromiso que tiene un cliente con la marca / Esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores de una empresa o miembros de una organización.

**BROWNIE** - Tener un 'brownie' es que tienes un problema, literalmente un marrón.

**BYOD** (Bring Your Own Device). - "Trae tu propio dispositivo" es una política empresarial, donde los empleados llevan sus propios dispositivos a su

lugar de trabajo para acceder a los recursos de la empresa, tales como correos electrónicos, bases de datos, archivos y aplicaciones de la empresa.

**EMPOWERMENT.** - Se denomina así a la delegación de poder y autoridad por parte de los responsables de empresas a sus empleados. Mediante esta delegación los trabajadores poseen una mayor toma de decisión en el desarrollo de sus tareas.

**ESTAR “ON-FIRE”** – Algo te está saliendo bien y por ello sigues haciéndolo.

**SOFT SKILLS** (habilidades blandas) - Son aquellas habilidades conductuales y de actitud que poseen los empleados, relacionadas con la inteligencia emocional, la capacidad de comunicación, la habilidad de trabajar en equipo, la facilidad de adaptarse a los cambios, la creatividad,

el liderazgo, la negociación, la resolución de conflictos y la gestión del tiempo, entre otras. Actualmente son muy valoradas en el proceso de contratación, pues son las que diferencian a una persona de otra con conocimientos similares.

**HARD SKILLS** (habilidades duras) - Son aquellas referentes al conjunto de habilidades técnicas que se adquieren a través del conocimiento y experiencia profesional, que poseen los empleados para desarrollar su actividad laboral de forma satisfactoria. Son las destrezas y conocimientos que son aprendidos y forman parte del cociente intelectual de la persona (inteligencia).

Seguiremos en el siguiente número.

Fuente: SPAjenos

---

## Sumario de #MICRONEWS



**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 musculoesqueléticos de la Comisión Nacional.

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

**27/05/2019** – Informe del mercado laboral y negociación colectiva CEOE. Mayo'19

**28/05/2019** -Informe CEPYME: perspectivas sobre las PYMES y el emprendimiento de la OCDE 2019. España.

**29/05/2019** – Informe de siniestralidad laboral 2018. Sector Químico.

**29/05/2019** - Aclaración requisitos Formación PRL de la Fundación Laboral de la Construcción.

**30/05/2019** – Junta Directiva Federación ASPA

**30/05/2019** – Congreso ORP.

**31/05/2019** - Iniciamos un nuevo proyecto con la FEPRL: Estudio “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA: especial atención a los profesionales sanitarios”.

**03/06/2019** – Ayudas para PYMNES en materia de igualdad. BOE 30 mayo'19.

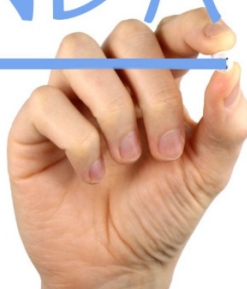
**04/06/2019** – Observatorio del Mercado Laboral jun'19.

**05/06/2019** – Sentencia del TS sobre no responsabilidad de la empresa en accidente laboral cuando el encargado no cumple la normativa de prevención.

**05/06/2019** – Encuentro con la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.

**06/06/2019** – Reuniones del GT de Análisis Legislación PRL de la CNSST // Comisión Digital CEOE

# AGENDA



**23/05/2019** – Grupo de Trabajo de trastornos musculoesqueléticos de la CNSST.

**24/05/2019** – Jornada Realidad del acoso en el ámbito judicial. OSALAN.

**29/05/2019** – Reunión mesa negociadora III Convenio Colectivo SPA.

**30/05/2019** – Reunión UNIR-FEPRL-Federación ASPA.

**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.

**05/05/2019** – Reunión con la Escuela Nacional de Medicina de Trabajo.

**06/06/2019** – Grupo de Trabajo de Análisis de la legislación en PRL, de la CNSST.

**06/06/2019** - Comisión Digital de CEOE.

**11/06/2019** – Comisión Sanidad de CEOE

**13/06/2019** – Reunión Mesa Negociadora de Convenio Colectivo de SPA

**20/06/2019** – Asamblea General de Federación ASPA.

**21/06/2019** – Comisión Diálogo Social y Empleo CEOE.

**25/06/2019** – Comisión Legal de CEOE.

**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