



## BOLETIN INFORMATIVO



### Índice de Noticias

- 1.- Utilizar gafas de realidad aumentada mejora el desempeño de los trabajadores.
- 2.- La marca Servicios de Prevención Ajenos en Twitter
- 3.- Servicios de Prevención Ajenos interviene en la "I Jornada de RSC y SSL" 19/12/17 ATENEO de Madrid.
- 4.-Novedades del nuevo reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- 5.- Las cinco claves para crear un entorno de trabajo saludable
- 6- Coworking, ¿sí o no?
- 7.- ¿Conoces la metodología agile?
- 8.- ¿Qué ocurre si tengo un accidente después de la cena de empresa?
- 9.- Agenda Servicios de Prevención Ajenos
- 10.-Resumen Micronews- ASPA

## Utilizar gafas de realidad aumentada mejora el desempeño de los trabajadores

La introducción de esta tecnología en la oficina puede beneficiar a las empresas, el efecto en sus trabajadores lo demuestra.

La **relación entre tecnología y trabajo** acostumbra ser algo difícil. El uso de móviles en entornos laborales, las distracciones generadas en los trabajadores y la disminución de su productividad llevan a que muchas veces la tecnología sea expulsada de las oficinas sin realizar un análisis previo de sus beneficios tanto para el trabajador como para la empresa.

En la época actual, con los constantes informes que surgen acerca de los efectos de la digitalización para los trabajadores, esta relación se vuelve más tensa aún. La amenaza de perder puestos de empleo a manos de la tecnología hace que el rechazo hacia esta no solo se genere por parte de las empresas sino también de los trabajadores.

Si hablamos, por ejemplo, de **realidad aumentada dentro de la oficina** es altamente probable que muchos empleadores imaginen el uso de este método como un distractor de la atención de sus empleados, utilizados para momentos de demasiado estrés en los que estos necesiten distenderse. Empresas del más alto nivel utilizan estas técnicas para hacer la jornada laboral más leve y generar espacios donde los trabajadores se sientan cómodos, alejando los sentimientos negativos que pueden generarse luego de una larga jornada de trabajo.

Sin embargo, este no es el único que puede darse a la realidad aumentada dentro de una empresa, y de hecho tampoco es el mejor. Diferentes industrias del mundo han demostrado que **la realidad aumentada es un excelente medio para comunicarse con los usuarios finales de los productos que estos fabrican.**

Al realizar, por ejemplo, instrucciones para el armado de un mueble o un manual para cualquier tipo de dispositivo, los trabajadores encargados de elaborar estas indicaciones deben abstraerse e imaginar la situación que intentarán describir. Con unas simples gafas de realidad virtual la imaginación se hará a un lado, pues el operador será capaz de ver a ciencia cierta lo que desea describir, y así comunicarse de mejor forma con los receptores finales del producto en el que trabajan.

Distintos análisis han demostrado que, además de facilitar la recepción de los productos, **el uso de gafas de realidad aumentada permite a los trabajadores ser más productivos y hacer su tarea con mayor rapidez.** Al mismo tiempo, estos se vuelven más competitivos y por lo tanto capaces de mejorar sus propias condiciones laborales.

Usuarios más felices, trabajos realizados en menos tiempo, mayor productividad y trabajadores empoderados... **Todo parece indicar que la realidad aumentada ha llegado al mundo del trabajo para quedarse,** y que no se limitará únicamente a las grandes industrias, sino que se instalará en las medianas y pequeñas, e incluso podrá meterse en las oficinas.



## La marca Servicios de Prevención Ajenos en la red social Twitter

Desde este mes de diciembre'17, la nueva marca Servicios de Prevención Ajenos está ya operativa en Twitter, con el nombre de usuario **@SPAjenos**

@SPAjenos es la union de las organizaciones empresariales @FederaciónAspa y @ANEPA\_PRL. Tanto la Federación ASPA como la Asociación Nacional ANEPA son organizaciones que desde el año 1998 defienden el sector de la prevención, creando cultura preventiva y defendiendo los intereses de sus asociados.

Uno de los objetivos de Servicios de Prevención Ajenos e sir posicionandose como marca de referencia del sector de los SPA's como cultura de prevención 2.0

Fuente: Servicios de Prevención Ajenos



## Servicios de Prevención Ajenos interviene en la "I Jornada de RSC y SSL" 19/12/17 ATENEO de Madrid.



El pasado 19 de diciembre, Servicios de Prevención Ajenos intervino en la "I Jornada de RSC y SSL" celebrada en el ATENEO de Madrid, organizada por UNIR.

La inauguró el Director General de Trabajo y Gerente del IRSST, Ángel Jurado Segovia, junto con José Comino, de Servicios de Prevención Ajenos, Vicepresidente de ANEPA y Guillermo García, Profesor de UNIR.

En la primera mesa intervino, por parte de Servicios de Prevención Ajenos, Francisco Lari, Vocal de la Junta Directiva de ASPA, participando como moderador/discussant. Se trató sobre la gestión de la salud como herramienta; competitividad y salud; y economía digital y Seguridad y salud; todo ello a través de la RSC.

La tercera mesa contó, por parte de Servicios de Prevención Ajenos, con la ponencia del Vicepresidente de Federación ASPA, Miguel Santos Romón Mena, sobre "Experiencias practices de las empresas y agentes sociales" exponiendo su punto de vista a través de los SPA's

Fuente: Servicios de Prevención Ajenos



## Novedades del nuevo reglamento de instalaciones de protección contra incendios

**El reglamento obliga a las empresas instaladoras y mantenedoras a disponer de un técnico contratado y un sistema de gestión de la calidad.**

El texto más esperado por el sector de la seguridad contra incendios en décadas, el Reglamento de Instalaciones de Protección Contra Incendios (RIPCI), vio por fin la luz el pasado 12 de junio, fecha de su publicación en el BOE (a través del Real Decreto 513/2017, de 22 de mayo), y entrará en vigor el 12 de diciembre de 2017.

Desde TECNIFUEGO-AESPI se ha colaborado con el ahora Ministerio de Economía, Industria y Competitividad durante años y por primera vez, nuevos sistemas como los de control de humos, agua nebulizada o aerosoles condensados, que han quedado recogidos en el documento. Igualmente, satisfactorio es que, por fin, se haya actualizado el listado de normas de aplicación de los sistemas y se hayan concretado las características de uso de algunos sistemas, como hidrantes o bocas de incendio equipadas (BIE).

Igualmente hay que destacar la aprobación de un requisito que ha reclamado el sector durante mucho tiempo: la exigencia para las empresas instaladoras y mantenedoras de disponer de un técnico contratado y de un sistema de gestión de la calidad.

El nuevo RIPCI se estructura en dos partes. La primera comprende el reglamento propiamente dicho y la segunda los tres anexos que contienen las disposiciones técnicas. El primer anexo establece las exigencias relativas al diseño e instalación de los equipos y sistemas de protección contra incendios, mientras que el segundo aborda el mantenimiento mínimo de los mismos y el tercero se centra en los medios humanos mínimos con lo que han de contar las empresas instaladoras y mantenedoras.

A continuación, para entrar en detalle, vamos a profundizar en la estructura por capítulos del nuevo RIPCI.

### Estructura del RIPCI

El capítulo I define el objeto y ámbito de actuación. Como novedad, cabe destacar que recoge el diseño de las instalaciones. El texto incluye como ámbito de aplicación subjetivo a las empresas instaladoras y mantenedoras. Finalmente, incorpora un artículo con las definiciones necesarias para la interpretación del mismo. El capítulo II está destinado a los productos. Establece los requisitos de calidad que han de cumplir éstos cuando proceda, el marcado CE, la marca de conformidad a normas y disponer de una evaluación técnica favorable (esto último es una novedad del nuevo reglamento). Establece también el protocolo de control de productos en el mercado conforme a la Ley de Industria.

El capítulo III establece los requisitos que han de cumplir las empresas instaladoras y mantenedoras, así como sus obligaciones. Como principal novedad, destaca la necesidad de contar con técnico competente contratado y disponer de un certificado de gestión de calidad. En el caso de las empresas mantenedoras de extintores, este certificado ha de ajustarse a la UNE 23120.

El capítulo contempla también las exigencias de otros requisitos reglamentarios, como los certificados de cualificación para comercialización y manipulación de gases fluorados o el cumplimiento con el reglamento electrotécnico de baja tensión para el alumbrado de emergencia. Asimismo, indica que las empresas instaladoras habrán de emitir un certificado final de obra, mientras que las mantenedoras deberán entregar un informe técnico de la situación de la instalación a mantener, emitir un certificado de mantenimiento, así como disponer de un registro de sus actividades durante cinco años.

Algo importante a tener en cuenta en este capítulo son las obligaciones que recaen sobre las empresas instaladoras y mantenedoras. Igualmente, recoge también todo lo relativo a la habilitación de empresas, según la directiva de servicios que ya estaba recogido en el Real Decreto 560/2010.

Fuente: [Seguritecna.es](http://Seguritecna.es)



## Las cinco claves para crear un entorno de salud laborable 1ª parte

A lo largo de las últimas décadas, la naturaleza del trabajo ha cambiado profundamente. La **era industrial**, en la que el trabajo era más estable y predecible, ha dado paso a la conocida como la **era de la información y del conocimiento**. En esta nueva era el trabajo ha dejado de ser estable y predecible, provocando los mismos cambios en la carga de trabajo

Aunque la necesidad de abordar los factores psicosociales en la gestión del riesgo laboral siempre ha estado claramente indicada en la normativa, como consecuencia de esta importante transformación del trabajo la exposición a este tipo de riesgos se ha hecho más frecuente e intensa. Las empresas siguen actuando de forma reactiva y obligadas en la mayoría de los casos.



Si por un momento las empresas se atreviesen a dejar a un lado la visión *cortoplacista* con la que acostumbran a pensar, verían que *“la salud de su cuenta de resultados es directamente proporcional a la salud emocional de sus trabajadores”*. Algunas empresas y organizaciones ya están dando pasos de gigante apostando por una estructura más alineada con el **“Modelo de Empresa Saludable”** en la que las personas adquieren un papel muy diferente al que tenían en el pasado.

### 5 Claves para crear un Entorno de trabajo Saludable

¿Estás listo/a? Llega el momento de concentrarse. Si quieres convertir tu organización en una **Empresa Saludable** no puedes saltarte ninguno de estas Claves ni tampoco modificar el orden de las mismas.

#### Clave Nº1: Participación y compromiso de la Dirección

La primera y más importante clave para crear un Entorno de Trabajo Saludable es Aumentar el **compromiso por parte de la dirección** en la integración de los lugares de trabajo saludables con los valores y objetivos de la compañía.

Se trata de un aspecto no exento de dificultad y más si no eres el/la Director/a General de tu compañía. Es el primer gran escollo para lograr la transformación cultural de tu empresa. Necesitas el compromiso e implicación de los de arriba. Además, también es necesario que participen de forma activa y den ejemplo, ya que de lo contrario tu plan de acción, por muy buenas intenciones que tenga, no será sostenible en el tiempo.

¡Bien!! ya tienes a los capitanes del barco comprometidos y participando de forma activa. Ahora es el momento de buscar a la tripulación, ellos serán tus aliados. Moviliza a las principales partes interesadas (p.e: líderes de alto nivel, líderes sindicales, líderes naturales...) y podrás pasar a la clave nº2,

#### Clave Nº2: Involucrar a los trabajadores y sus representantes

Puedes caer en el error de pensar que si has logrado implicar a la dirección esta va a ser pan comido. No subestimes a los pasajeros del barco o de lo contrario no te prestarán atención. Haz que participen activamente en cada paso del proceso, desde la planificación hasta la evaluación. Ten en cuenta sus opiniones e ideas. Recuerda que lo haces por ellos, por su bienestar ¿cómo justificarías dejarlos a un lado?

Ellos por su parte han de entender que la prevención de verdad empieza por cada persona que pertenece a la organización, sin importar el puesto que ocupa. Tienen que ver que la prevención es buena para su propia salud y para la de su familia. Tienen que sentir que son

## Las cinco claves para crear un entorno de salud laborable 2ª parte

### Clave N°3: Ética y Legalidad Empresarial.

Es un imperativo moral y por tanto cuestión de ética para las empresas crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, no actuar en contra de la Ley es otra gran razón para prestar atención a la salud organizacional.

### Clave N°4: Uso de un proceso sistemático e integral

Una vez contamos con los capitanes, tripulación y pasajeros el barco puede empezar a navegar. Eso sí, tenemos que tratar de asegurar la mejora continua y la eficacia de nuestro sistema.

*“El proceso de transformación no es simple ni intuitivo. Cada organización debe **analizar cuidadosamente su situación actual** y dónde quiere verse a medio y largo plazo. Se trata de un proceso que **requiere recursos** y en el que seguramente se identifiquen **barreras**, que a priori una nunca se imaginaría. Se trata de un proceso de aprendizaje en el que se debe encajar y conectar con las personas y tratar de generar comunidad, utilizando la salud como herramienta de humanización”*  
María Botana, Asesora de PRL y RSC en la CEC.



### La prosperidad de los negocios se fundamenta mejor en la salud de los trabajadores

### Clave N°5: Sostenibilidad e Integración.

EL ciclo de mejora continua, **PDCA**, te permitirá pasar al siguiente nivel cuando alcances un estándar de calidad. Cuando buscas la excelencia es necesario encontrar las mejores acciones y medirlas para saber si están funcionando. No se trata de medir sólo el rendimiento financiero, sino también el conocimiento, procesos internos de negocio, así como el aprendizaje y desarrollo profesional de los empleados para asegurar el éxito empresarial a largo plazo.

¿Te has preguntado alguna vez que peso tienen los intangibles en los resultados de tu organización? Las empresas necesitan, más que nunca, personas que midan porque se pueden hacer las cosas para tomar las mejores decisiones.

### Cultura preventiva, más allá de la exigencia legal

Actuar de manera responsable ya no es una opción sino más bien una obligación para las empresas. Cuando das la importancia que se merece a la **Salud Organizacional** estarás en situación de obtener una ventaja competitiva mucho mayor que con cualquier otra área empresarial - finanzas, marketing, estrategia-.

Artículo pasado en una de las publicaciones de la OMS sobre la creación de Ambientes de trabajo saludables, encuadrado en el Plan Global de Acción de Salud en el Trabajo, 2008-2017.

Fuente: Humanas SO



**Servicios de  
Prevención Ajenos**  
ASPANA

## Coworking, ¿sí o no?



Puesto que el término coworking aún es relativamente nuevo, lo primero es explicar qué significa esta nueva palabra en inglés que se cuela en nuestro vocabulario laboral. Se trata de un espacio de trabajo compartido entre varios profesionales de diferentes sectores, autónomos, emprendedores y pequeñas empresas, para trabajar en sus propios proyectos. Acostumbran a ser espacios muy abiertos para dar cabida a los diversos trabajadores. Algunos incluso son edificios de varias plantas, como es el caso de **Betahaus**, uno de los más conocidos en España.

La empresa o autónomo alquila las plazas que necesite en el edificio, con lo que normalmente sale más barato que alquilar una oficina tradicional. Pero no sólo presenta ventajas en cuanto a lo económico. Ahora que está tan de moda el networking o ampliar nuestras redes de contacto, el coworking nos facilitará mucho tal tarea, al estar rodeados de otros profesionales con los que podemos llegar a compartir ideas, proyectos e incluso amistad.

Los equipos de trabajo como fotocopiadoras o proyectores también acostumbran a ser compartidos, con lo que además del ahorro en material, se fomenta un consumo más sostenible. Lo mismo con las salas de reuniones, que funcionan con un calendario de reservas. Además, se puede utilizar el espacio para realizar eventos de empresa.

Fuente: Revista Protección Laboral

Servicios de Prevención Ajenos, en los próximos boletines, hablaremos del Coworking y la Salud Laboral.

## ¿Conoces la metodología ágil?

### La nueva forma de trabajo que declara la guerra a la multitarea

*Las metodologías 'agile' ganan cada vez más adeptos en el entorno empresarial, pero su puesta en marcha requiere de un cambio de actitud y planificación en todos los niveles de la compañía*

Una vez definida una zona de confort, resulta complicado abandonarla. En los entornos laborales es habitual controlar el trabajo diario: sabes quiénes son tus compañeros, cuál es tu puesto, los clientes con los que te relacionas... ocho horas en las que los sobresaltos no aparecen en la agenda o, por lo menos, se controlan fácilmente. Las metodologías agile, basadas en programas informáticos, son todo lo contrario a este escenario de calma. Cada vez con mayor impacto en las empresas, organizan a los diferentes grupos por proyectos, con unos plazos de entrega reducidos. Una forma con la que evitar la dispersión y centrar toda la atención en una única tarea encomendada.

La **metodología agile** cogió especial fuerza con la industria del desarrollo de software. Estas compañías entendieron que retrasaba mucho la entrega del producto final si basaban su trabajo en un contrato cerrado y falto de comunicación entre los trabajadores. Los cambios, los errores del software y las innovaciones que surgían durante el proceso de fabricación, al estar diseminados, conllevaban entregables de mala calidad. "Se trata de un modelo de mejora continua. Planificas, creas, compruebas y vuelves a hacer. Es un ciclo constante y rápido", asegura Smara Conde, directora de recursos humanos de Aegon España, que lleva ya tres años empleando esta forma de trabajo.

El cambio cultural en la forma de trabajar está implícito en la adopción de la metodología agile. Generalmente, las empresas optan por destinar el tiempo de sus empleados a proyectos simultáneos que han de compaginarse unos con otros. Este modelo apuesta por una dedicación exclusiva al 100% en la tarea asignada. Como explica Antonio Bravo, responsable de agile organización de BBVA, la productividad aumenta exponencialmente. "Hay una mayor vinculación con el producto y las soluciones que se aportan son mucho más robustas de lo que hemos conocido. Buscamos personas de todas las áreas con una implicación máxima", precisa.

Cambiar los hábitos laborales por agile significa destinar a un proyecto todos los recursos necesarios, pero concebidos desde lo que llaman sprints. Son plazos pequeños, de alrededor dos semanas, en los que cada equipo tendrá que entregar las tareas establecidas. Todos los implicados están en permanente contacto, lo que facilita revertir situaciones inesperadas o incorporar nuevas ideas. Elisa Sánchez, consultora de recursos humanos en Idein, cree que estos procesos aprovechan el cambio para proporcionar ventaja competitiva al cliente. "Suelen ser entornos muy dinámicos en los que las personas pueden decidir sobre qué parte del producto quieren trabajar, lo que consigue que sean espacios de trabajo donde la motivación es muy alta", añade.

Precisamente, mantener a los empleados motivados es uno de los grandes retos que esta metodología busca incentivar. Para conseguirlo, no existe ninguna fórmula mágica salvo la de favorecer la comunicación entre toda la compañía, a la par que todos los estamentos empresariales apoyan el sistema agile. "Las interacciones son rápidas y tienes un feedback constante del cliente final. Te retroalimenta y te entran ganas de hacerlo mejor. Es una forma de trabajo transversal y multidisciplinar que se encarga de ejecutar proyectos entre diferentes equipos", detalla Conde.

Fuente: Prevención Integral



## ¿Qué ocurre si tengo un accidente después de la cena de empresa?

Diciembre es sinónimo de que se acerca la Navidad, uno de los acontecimientos más celebrados en todo el mundo. Es una estación de costumbres: las calles de las ciudades se decoran con luces, los comercios se llenan de regalos, y los restaurantes preparan sus menús para las celebraciones familiares y no tan familiares ...

Una de las costumbres que más ha ido arraigando en los últimos años son las tradicionales *cenas de empresa*. Desde una celebración más informal hasta una gran sesión de *team building* preparada por la compañía, pocas empresas escapan de este tipo de festividades en las que se aprovecha para convivir con los compañeros en un ambiente distendido y alejado del trabajo.

Nadie prevé que nada malo pueda suceder, pero ¿qué pasaría si tuviéramos un accidente en el trayecto hacia la cena de empresa? O aún más, ¿qué tratamiento tendría un desafortunado suceso durante la misma? A continuación, detallamos los aspectos jurídicos más destacables de las celebraciones de empresa.

### Accidentes laborales o 'in itinere'

La realidad es que no existe una normativa específica concreta que regule este tipo de acontecimientos y todo dependerá del análisis pormenorizado que un Juez pueda hacer de cada caso.

El artículo 156 de **Ley General de la Seguridad Social** establece que tendrán consideración de accidentes de trabajo aquellos "*ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa*" y también los "*acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo*", entre otros.

Por este motivo, llegado el caso de sufrir un accidente durante la cena o comida de Navidad, un Juez deberá estudiar si estas están organizadas por la compañía, si son de obligado cumplimiento y todos los detalles relacionados con las mismas para determinar si se considera accidente laboral o no.

Y lo mismo sucederá si el accidente se produce de camino o de regreso de la celebración. La jurisprudencia poco a poco ha ido ajustando el concepto de "*accidente in itinere*", examinando caso a caso, sobre todo con las nuevas situaciones familiares y de desplazamiento de los trabajadores.

Según la jurisprudencia el consumo de alcohol no desvirtúa la calificación de laboral del accidente *in itinere* salvo que se acredite una relación directa de causalidad entre el accidente y el estado de intoxicación del trabajador.

Fuente: Thomson Reuters





## AGENDA SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Diciembre 2017

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

icalendario.net

14 Diciembre - Junta Directiva Federación ASPA

20 Diciembre - Comisión Ejecutiva ANEPA

20 Diciembre - Reunión organizaciones empresariales con Universidad Carlos III

21 Diciembre - Reunión organizaciones empresariales con CECA MAGÁN

30 Noviembre - Reunión Pleno CNSST

19 diciembre - I Jornada de RSC y SSG en Ateneo de Madrid.

11 Diciembre - Reunión de la Comisión de Formación de CEOE

29 Noviembre - Reunión Comisión de Sanidad de CEOE



## RESUMEN #MicroNEWS

- Resumen encuesta anual laboral 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
01/12/2017
- Primera sentencia en Europa sobre exposición a nanopartículas  
04/12/2017
- Jornada SSL Sector Pesquero. Castellón de la Plana, 16 diciembre  
05/12/2017
- Plan anual normativo de la Administración General del Estado para 2018  
11/12/2017
- El Gobierno creará un fondo de ayuda para las 4.000 víctimas de amianto  
12/12/2017
- El Ministerio de Sanidad publica los criterios de evaluación de la estimación de exposición a productos fitosanitarios  
12/12/2017
- Oferta especial de renting de vehículos para organizaciones empresariales de CEOE extensible a sus asociados  
13/12/2017
- Madrid presenta la menor siniestralidad Laboral de España  
14/12/2017
- Federación ASPA y ANEPA unifican sus cuentas en twitter. Síguenos en @SPAjenos  
15/12/2017
- Esta mañana hemos participado en la I Jornada de RSC y SSL  
15/12/2017