

Contó con la participación de la Dra. Ester Redondo, coordinadora del grupo

- ▣ **II Jornada madrileña de enfermería del trabajo. Fármacos y conducción. Integración multidisciplinar y proyecto internacional.**
- ▣ **Celebrada la Jornada “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA: especial atención a los profesionales sanitarios”**
- ▣ **III Jornadas de RSC y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las PYMES como agentes de cambio: experiencias prácticas de integración de la RSC en las PYMES.**
- ▣ **Seis meses desde la implantación del registro de jornada**
- ▣ **¿Están obligados a ir a trabajar los ciudadanos de las zonas afectadas por la lluvia?**
- ▣ **El cambio climático y la productividad. Informe de la OIT.**
- ▣ **7 de cada 10 trabajadores españoles reclaman a sus empresas más formación**
- ▣ **Recomendaciones para la prevención de accidentes en Navidades.**
- ▣ **Resumen de #Micronews.**
- ▣ **Agenda.**

## **II Jornada madrileña de enfermería del Trabajo. Fármacos y conducción. Integración multidisciplinar y proyecto internacional.**



El pasado 28 de noviembre se celebró la II Jornada madrileña de enfermería del Trabajo, en el Salón de Actos del Colegio Oficial de enfermería de Trabajo de Madrid, organizadas por AMET y FAES FARMA, con la colaboración de **SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS, Aspa-Anepa, SERLOMED y CODEM.**

La jornada fue presentada por la presidenta de AET, D<sup>a</sup> Araceli Santos, junto con el presidente de la **Federación ASPA de Servicios de Prevención Ajenos, D. Miguel Romón** y el responsable de grandes cuentas de FAES FARMA, D. Walter Wila.

quien junto con D. Francisco Canes, presidente de Funtrafic quienes trataron sobre fármacos y conducción y cómo afectan en la conducción.

Se presentó el proyecto cardio-onco-hemato laboral por D<sup>a</sup> Ana Guerra, enfermera de trabajo del ayuntamiento de Palencia junto con D<sup>a</sup> Alicia Chancla, enfermera de trabajo del Corte Inglés. Seguidamente D. Alfonso Meneses y D<sup>a</sup> Araceli Santos dieron su punto de vista sobre las actuaciones de las instituciones internacionales. La jornada fue clausurada por la presidenta de AMET, D<sup>a</sup> Alicia Chancla junto con D. Alberto del Campo, director de compras de SERLOMED.

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



El pasado 12 de diciembre Federación ASPA dio a conocer el Estudio “Instrumentos de evaluación y medidas preventivas ante el riesgo biológico de la plantilla de los SPA, especial atención a los profesionales sanitarios”, en la Jornada que se celebró en el Salón de Actos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El estudio ha sido elaborado junto con la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR), contando con la financiación de la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales.

La jornada fue inaugurada por el director del INSST, Javier Pinilla, junto con la directora de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, María Jesús

Terradillos, y el presidente de la Federación ASPA, Miguel Romón Mena.

La presentación del informe final de este estudio, entregado a todos los asistentes de la Jornada, cierra una serie de fases previas y webinars, en las que se ha ido informando sobre:

1. Análisis jurídico sobre la obligación de evaluar el riesgo biológico en personal sanitario
2. Análisis de métodos de evaluación de riesgo biológico
3. Análisis de los métodos utilizados por parte de los SPA en el sector sanitario
4. Análisis de los métodos utilizados por parte de los SPA en el sector sanitario
5. Redacción del informe final en el que se integran los distintos niveles de análisis y conclusiones.

El propósito principal de este proyecto es identificar las herramientas que se están utilizando en los servicios de prevención en relación con el riesgo biológico de sus trabajadores, con especial atención al departamento de vigilancia de la salud, conocer cuáles son los principales obstáculos que presentan actualmente las metodologías existentes en referencia a ese colectivo de trabajadores, las características de los centros y trabajadores habitualmente expuestos en los servicios de prevención, y las medidas de prevención y protección tomadas ante factores de riesgo biológico.

SPAjenos



### III Jornadas de RSC y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las PYMES como agentes de cambio: experiencias prácticas de integración de la RSC en las PYMES.

Servicios de Prevención Ajenos, Aspa-Anepa, ha participado en las “III Jornadas de RSC y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las PYMES como agentes de cambio: experiencias prácticas de integración de la RSC en las PYMES”, celebradas el pasado 16 de diciembre en el Auditorio de la Universidad Internacional de la Rioja, en la calle Zurbano, 73 de Madrid.

La Jornada organizada por el Grupo de Investigación TR3S-i (Trabajo líquido y riesgos emergentes en la sociedad de la información) de la Universidad Internacional de la Rioja, UNIR, dirigido por el Dr. Guillermo García González, contó con numerosos asistentes y se retransmitió en directo por streaming a los alumnos de la universidad.

Se estructuró en cinco mesas que dieron a conocer la importancia actual de las PYMES como agentes de cambio y cómo deberían liderar la transformación de la responsabilidad social corporativa en la sociedad



del siglo XXI. Puntos de vista como la gestión ética, el fitness emocional, la implicación de la participación de los trabajadores, el impacto en el medio ambiente y el establecimiento de códigos de buenas prácticas para el uso de redes sociales por parte de los trabajadores, fueron algunos de los temas más debatidos en esta primera parte, en los que los asistentes presenciales y virtuales tuvieron la ocasión de preguntar en directo a los ponentes. A continuación, en la última mesa moderada por el gerente de Servicios de Prevención Ajenos, Óliver Martín, se trató sobre los retos de la RSC en las PYMES adaptándolos a los nuevos escenarios laborales y dando a conocer experiencias prácticas.

SPAjenos

### Seis meses desde la implantación del registro de jornada

Algo más del 18% de las empresas inspeccionadas durante estos seis primeros meses de vigencia han sido sancionadas, según se desprende del primer balance de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su implementación.



Este **registro horario**, aprobado por el RDL 8/2019, se aplica a todas las personas trabajadoras, al margen de su categoría o grupo profesional, y en todos los sectores de actividad y empresas, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que incluye el teletrabajo y otras fórmulas de horario flexible, al igual que a trabajadores móviles como los comerciales. Las únicas excepciones son determinadas relaciones laborales de carácter especial, como es el personal de alta dirección.

En relación con el registro de jornada y el tiempo de trabajo la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ha finalizado 5.363 expedientes durante estos seis meses de vigencia. En estos expedientes, se han constatado 980 infracciones, un 9,8% más que en los seis meses anteriores, lo que supone que se han detectado infracciones en materia de tiempo de trabajo en el 18,3% de las empresas inspeccionadas.

#### MEDIO DE PRUEBA

El importe de las sanciones reclamadas asciende a 1.263.378,5 euros, de los cuales 113.181 euros se han propuesto en expedientes que versan exclusivamente sobre el registro de jornada y

1.150.197,5 euros en expedientes inscritos en la campaña específica en materia de tiempo de trabajo que desarrolla la Inspección. En las actuaciones de esta campaña se ha revisado la **existencia del registro de jornada** y éste se ha utilizado como medio de prueba para la realización de la actuación inspectora.

En 2020 el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene previsto poner en marcha, en coordinación con las Comunidades Autónomas, una **campaña específica sobre control del registro de jornada**.

#### EXPEDIENTES DE REGISTRO HORARIO

Durante estos seis meses se han iniciado por la Inspección 2.010 expedientes que versan **exclusivamente sobre registro de jornada**, de los cuales se han finalizado por el momento 505. Como resultado, se han propuesto un total de 107 infracciones y se han realizado 189 requerimientos de subsanación.

En la campaña específica en materia de tiempo de trabajo desarrollada anualmente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se han finalizado 4.858 expedientes. Aquí se han propuesto 873 infracciones por un importe conjunto de 1.150.197,5 euros en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias. Además, se han efectuado 1.482 requerimientos.

Con la suma de ambas acciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha finalizado entre mayo y octubre los anteriormente citados 5.363 expedientes relacionados con el registro de jornada y el tiempo de trabajo, un 3,9% más que en el semestre inmediatamente anterior.

[Elderecho.com](http://Elderecho.com)

## ¿Están obligados a ir a trabajar los ciudadanos de las zonas afectadas por la lluvia?

***La ley de prevención de riesgos laborales contempla cómo debe actuarse en caso de riesgo "grave e inminente". Las empresas imprudentes pueden ser sancionadas hasta con 187.000 euros***



Las fuertes lluvias y las inundaciones en los últimos meses han afectado gravemente a una parte de nuestro país. En muchas localidades, las autoridades recomendaron no salir del domicilio, incluso centros

escolares cerraron las aulas. Frente a este tipo de situaciones muchos trabajadores se plantean si están obligados a acudir a su empresa o, si están ya en el

centro de trabajo si pueden parar sus tareas para marcharse a sus casas.

Si ya están en el centro de trabajo

Esta cuestión está prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El artículo 21 de la misma dispone que cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo "grave e inminente con ocasión de su trabajo", el empresario debe informar lo antes posible de tal peligro y adoptar las medidas necesarias en materia de protección. Cabe llegar incluso a "interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo". En estas circunstancias, la ley prohíbe a la empresa que exija a los trabajadores que reanuden su actividad "mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad".

Pero no solo depende del empresario que el empleado pueda abandonar su trabajo. En caso de que la compañía no adopte medidas, la ley contempla otras dos vías. La primera es que el trabajador, por sí mismo, tiene derecho a interrumpir su actividad y dejar su puesto si él percibe que continuarla entraña un riesgo "grave e inminente para su vida o salud". La decisión también puede ser tomada por los representantes de los trabajadores por mayoría de sus miembros. En tal caso, el acuerdo debe ser comunicado de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral.

En estos supuestos, la LPRL prohíbe expresamente que se tomen represalias contra los trabajadores o sus representantes derivados de tales decisiones, "a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave".

Según define el artículo 4.4 de la norma, debe entenderse por un riesgo laboral grave e inminente "aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores". En este caso, y dado que el nivel de alerta lo comunican las propias autoridades públicas, los trabajadores ya cuentan con una fuente externa que certifica la certeza sobre el peligro.

Si el empresario trata de impedir que los trabajadores se pongan a salvo, ya sea por acción o por omisión, estará cometiendo una falta muy grave, tal y como tipifica el artículo 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Este tipo de conductas

están multadas, en función de la gravedad de los hechos, con entre 6.251 euros y 187.515 euros.

Cuando aún está en casa

Menos evidente es la respuesta si el trabajador aún no se encuentra en el centro de trabajo. Es decir, si, por ejemplo, está en su domicilio y debe decidir si coger el coche para ir a su oficina. En esas circunstancias se considera que la ausencia del trabajador estará completamente justificada. Es un supuesto que no aparece recogido en la ley, pero con si las autoridades están recomendando no circular, salvo en caso de necesidad extrema, en situación de alerta roja y con muchas carreteras cortadas o inundadas, bastaría con acreditar, en cada caso, la imposibilidad de acudir al puesto de trabajo si el trayecto entraña un riesgo alto.

En esta línea, el Tribunal Supremo, en 2009, rechazó sancionar a una profesora que no acudió a su centro escolar por el mal estado de las carreteras debido a una gran nevada. La Consejería de Educación de Castilla-La Mancha había acordado la reducción de su salario por "ausencia injustificada", sin embargo, los magistrados anularon esta decisión por considerar que la empleada no tenía por qué asumir el "evidente peligro para su integridad física" que conllevaba coger el vehículo, y ello, aunque no hubiera ninguna carretera cortada.

El hecho de que la ausencia sea o no justificada es relevante para que no compute a efectos de un despido disciplinario o cualquier otra sanción en el seno de la compañía. Es decir, si al sumarse con otras faltas la empresa decide actuar contra el trabajador, este podría defender ante los tribunales que las que tuvieron que ver con los días de lluvia no deben ser tenidas en consideración.

¿Se cobra por los días de ausencia?

Aunque la ausencia tenga la consideración de justificada, Salmerón afirma que, a su juicio, las empresas no están obligadas a retribuir el día o los días en que el trabajador no asista por la lluvia, “salvo que se establezca lo contrario en el convenio colectivo. Así, el empleado puede ver descontada de su nómina la cantidad correspondiente al tiempo que

no fue a trabajar o se le puede instar a que recupere las horas en otros días. Según explica el letrado, esto se ampara en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que determina que el trabajador mantiene su derecho al salario, aunque no acuda a su puesto de trabajo, siempre que dicha ausencia sea imputable al empresario. En este caso, la lluvia es una circunstancia externa.

El País.

## El cambio climático y la productividad, informe de la OIT

*Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se prevé que el aumento del estrés térmico provocado por el calentamiento global traiga consigo en 2030 pérdidas de productividad en todo el mundo equivalentes a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo.*



Con arreglo a esas proyecciones, basadas en un aumento de la temperatura mundial de 1,5°C para finales del presente siglo, se prevé que en 2030 se pierda el 2,2% de las horas de trabajo en todo el mundo como consecuencia del aumento de la temperatura, porcentaje equivalente a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Ello conllevará pérdidas económicas a escala mundial de 2.400 billones de dólares.

Por otro lado, en el informe se especifica que esa estimación es conservadora, al haberse tenido en cuenta que el aumento promedio de la temperatura a escala mundial no rebasará 1,5°C. También se ha realizado la hipótesis de que el trabajo en la agricultura y en la construcción, dos de los sectores más afectados por el estrés térmico, se realiza en lugares a la sombra.

El informe de la OIT, *Working in a Warmer planet: The impact of heat stress on labor productivity and decent work* [Resumen: *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*] se basa en datos climáticos, fisiológicos y de empleo, y proporciona estimaciones, tanto actuales como previstas, sobre pérdidas de productividad a escalas nacional, regional y mundial.

El estrés térmico guarda relación con el aumento de calor que puede soportar el cuerpo humano sin padecer degradación fisiológica. Por lo general, esta se produce a temperaturas superiores a 35°C, en condiciones de elevada humedad. El exceso de calor en el ámbito laboral constituye un riesgo para la salud en el trabajo, al restringir las funciones y aptitudes físicas de los trabajadores y su capacidad de trabajo, y, en consecuencia, disminuir la productividad. En

casos extremos puede provocar insolaciones, que podrían llegar a ser mortales.

Se prevé que el sector más afectado a nivel mundial sea el agrícola. Dicho sector cuenta con 940 millones de trabajadores en todo el mundo. Se prevé que para 2030, el 60% de las horas de trabajo perdidas en todo el mundo como consecuencia del estrés térmico correspondan a ese sector. El sector de la construcción también se verá gravemente afectado, y se prevé que para ese mismo año el 19% de las pérdidas de horas de trabajo a escala mundial como consecuencia del estrés térmico se produzcan en ese sector. Otros sectores particularmente en riesgo son los de bienes y servicios medioambientales, recogida de basura, emergencias, trabajos de reparación, transporte, turismo y deportes, así como determinadas formas de trabajo industrial.

Los efectos tendrán lugar de forma desigual en todo el mundo. Se estima que las regiones en las que más horas de trabajo se perderán serán Asia meridional y África occidental, en las que se prevé que se produzca una pérdida de alrededor del 5% de las horas de trabajo en 2030, es decir, alrededor de 43 millones y 9 millones de puestos de trabajo respectivamente.

Por otro lado, cabe destacar que los habitantes de las regiones más pobres serán los que padezcan las mayores pérdidas económicas. Se prevé que los países de ingresos de nivel medio-bajo, o de ingresos bajos, sean los que se vean afectados de manera más adversa, especialmente por disponer de menos recursos para adaptarse eficazmente al aumento de calor. En consecuencia, las pérdidas económicas provocadas por el estrés térmico ampliarán la disparidad económica que se da en la actualidad, en particular la tasa de trabajadores pobres, el empleo informal y vulnerable, la agricultura de subsistencia y la falta de protección social.

El estrés térmico afectará a millones de mujeres, que constituyen la mayoría de los trabajadores en la agricultura de subsistencia, y de hombres, que son la mayor parte de los trabajadores del sector de la construcción. El estrés térmico puede provocar asimismo un aumento de la migración, a raíz de la mayor cantidad de trabajadores que abandonan las zonas rurales en busca de un futuro mejor.

Los retos que plantea el cambio climático constituyen un tema primordial en la nueva Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, y

determinarán su programa de trabajo e investigación. El informe pone de manifiesto el gran alcance de las consecuencias de dichos retos con respecto a la Agenda 2030 de la ONU. En particular, se señala que "los efectos del estrés térmico en los planos económico, social y sanitario podrían dificultar la lucha contra la pobreza y la promoción del desarrollo humano y, en consecuencia, el cumplimiento de la mayor parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas".

"La incidencia del estrés térmico en la productividad laboral es una grave consecuencia del cambio climático, que provoca asimismo otros efectos adversos, por ejemplo, cambios en los regímenes de precipitaciones, aumento del nivel del mar y pérdida de biodiversidad", según señala la Sra. Catherine Sage, directora de la Dependencia del Departamento de Investigación de la OIT y una de las principales autoras del informe. "Además de los enormes costos económicos que conlleva el estrés térmico, cabe esperar un aumento de la disparidad entre los países de bajo nivel de ingresos y los países de mayores ingresos, un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las personas más vulnerables, y desplazamientos de población. Con objeto de adaptarse a esa nueva realidad, gobiernos, empleadores y trabajadores deben adoptar medidas acuciantes que hagan hincapié en la protección de los más vulnerables."

En el informe se aboga por que se redoblen los esfuerzos encaminados a la formulación, financiación y aplicación de políticas a escala nacional que permitan paliar los riesgos que provoca el estrés térmico y proteger a los trabajadores. Cabe destacar el fomento de infraestructuras adecuadas y el desarrollo de sistemas de alerta temprana para hacer frente a los fenómenos térmicos, así como la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en particular en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo, a fin de promover la formulación de políticas que permitan hacer frente a los peligros que provoca el calor.

Los empleadores y trabajadores pueden desempeñar una función idónea para evaluar los riesgos y adoptar las medidas pertinentes en el lugar de trabajo, con objeto de que los trabajadores puedan seguir desarrollando su labor fácilmente en situaciones de elevadas temperaturas. Los empleadores deberían proporcionar agua potable y ofrecer programas de

capacitación en materia de reconocimiento y gestión del estrés térmico. El diálogo social puede constituir un medio primordial para alcanzar un consenso en relación con los métodos de trabajo más adecuados en entornos interiores o exteriores, la adaptación de los horarios de trabajo, el uso de vestimenta y de

equipos, la utilización de las nuevas tecnologías, el establecimiento de lugares situados en zonas de sombra y la realización de recesos en el trabajo.

OTP

## 7 de cada 10 trabajadores españoles reclaman a sus empresas más formación

***El 66% de los cursos impartidos en España para empleados se hicieron para reforzar una habilidad ya existente.***



El 67% de los empleados españoles reclaman a sus empresas más oportunidades para reforzar sus habilidades actuales, muy por encima del resto de países, como el Reino Unido (59%), Francia (58%) o Alemania (45%). Esta es una de las principales conclusiones del informe Gallup titulado “El futuro real del trabajo”. Y no sólo eso, también el 71% de los trabajadores españoles cree que la formación es una necesidad para mejorar y estar al día en sus puestos de trabajo.

De hecho, de los trabajadores encuestados que sí han recibido un curso de formación por parte de su empresa, el 68% perciben de manera positiva que la empresa les ayude a adquirir las habilidades necesarias por el futuro. “Es un beneficio mutuo, el trabajador recibe nuevos conocimientos muy aplicados a su puesto, pero la empresa suma más

valor a principal activo: las personas”, según fuentes de Deusto Formación.

### **Reforzar habilidades ya existentes**

Otro dato relevante del informe es la motivación que lleva a los empleados españoles a iniciar cursos de formación continua. Y es que el 66% lo hicieron para reforzar una habilidad que ya tienen adquirida y mejorar la calidad de su puesto de trabajo. Por el contrario, el 57% iniciaron cursos de formación con el objetivo de aprender una nueva habilidad, más allá de su ocupación actual.

### **8 de cada 10 creen que es la empresa la que debe proporcionar la formación**

Según las conclusiones del informe de Gallup, mencionado anteriormente, el 25% de los trabajadores del conjunto de Alemania, España, Francia, Reino Unido y Estados Unidos no participó en ninguna formación porque en su empresa no realizan este tipo de cursos, y el 81% de ellos piensa que debería ser la empresa quien facilitara estas oportunidades a los trabajadores.

DF alerta de los beneficios que supone para las empresas el dar oportunidades a los empleados para que desarrollen sus habilidades: “De hecho, en el ámbito empresarial, la formación a distancia es una opción idónea, ya que permite al trabajador administrarse su propio tiempo sin perjuicio en su vida laboral y personal”.

Deusto Formación

## Recomendaciones para la prevención de accidentes estas navidades



Empieza la época de las navidades. Época cargada de fiestas y celebraciones. Pero también existen riesgos

adicionales a los que no solemos prestar tanta atención. Los accidentes más frecuentes en Navidad son los relacionados con incendios, quemaduras y lo automovilísticos que guardan relación directa con el consumo de alcohol. Por ello dejamos algunos consejos, por todos conocidos, pero que no está de más volver a leer, para evitar sustos estas navidades.

**Luces y decoración** – Árbol de Navidad, luces iluminando nuestras casas. Disfrutamos decorando de Navidad con nuestros seres queridos, pero debemos tener cuidado a la hora de colocarlo. Ojo

con las escaleras, si tenemos que utilizarlas ponerlas en suelos estables y no dejarlas medio abiertas. Solicita ayuda para que la sujeten mientras te subes con las manos ocupadas con los adornos y herramientas. El árbol ya sabes: alejado de pasos de tránsito y cortinas y otros elementos inflamables. Las luces pueden provocar cortocircuitos e incendios por ello si las colocas en el exterior coloca luces adecuadas para ello y protege los enchufes y mandos de encendido (puedes utilizar un plástico para envolverlo). Asegúrate de que los cables están en buen estado y no sobrecargues los enchufes.

Las velas dan una iluminación perfecta para estas fechas, recuerda situarlas fuera del alcance de niños, animales y elementos inflamables. Asegúrate de que los extintores funcionan.

**Pirotecnia** - Muy utilizado en esta época, y es material de riesgo. Por lo tanto, debemos hacer un uso La Navidad es una fiesta para disfrutar con la familia y los seres queridos. Tomando algunas precauciones evitaremos riesgos innecesarios. ¡Felices Fiestas!

responsable de el mismo. Es importante tener en cuenta que se utilicen en espacios abiertos, no encenderlos sujetándolos con la mano ni arrojarlos a otras personas. Tampoco debemos colocarlos cerca de elementos que puedan proyectar fragmentos. Evite en toda medida que los pequeños accionen pirotecnia sin la supervisión de un adulto.

Es aconsejable tomar algunas precauciones como no guardar este material en bolsillos ni en la ropa, pues puede provocar quemaduras. Preferiblemente encenderlo en el suelo y en sentido contrario al viento. Si es posible que se encienda con una mecha

en lugar de una llama directa y siempre lejos del rostro. Es conveniente no encenderlo cerca de otros ni dentro de objetos. Nunca pisarlos y si por algún motivo el artículo no explota, no tratar de volver a encenderlo y mejor cubrirlos con agua.

**Riesgos automovilísticos** - Uno de los riesgos que se disparan en Navidad son los accidentes automovilísticos. Los desplazamientos largos de vuelta a casa, los desplazamientos después de las fiestas, del consumo de alcohol, de noche, cansados, etc. son los principales causantes de que estos accidentes se multipliquen en estas fiestas. Este tipo de accidente son la principal causa de hospitalización en navidades, por eso es conveniente tomar una serie de precauciones:

- Evite en toda medida conducir bajo los efectos del alcohol y/o drogas
- Evite la sobrecarga de pasajeros del vehículo
- Conducción prudente, sin exceso de velocidad ni distracciones, como el teléfono móvil
- Mantenimiento correcto el vehículo, especialmente llantas y luces
- Evite conducir cansado o con sueño
- Utilice siempre el cinturón de seguridad

Además debemos tener en cuenta las recomendaciones habituales de los desplazamientos en época invernal: lluvia, nieve, heladas y rachas de viento.



***Le desea Feliz Navidad y  
un Seguro y Feliz 2020***



## Sumario de #MICRONEWS

- 18/11/2019** - Guía de la Agencia Española de Protección de datos sobre el uso de cookies adaptada a la nueva normativa.
- 19/11/2019** - D. Miguel Romón Mena, Presidente de Federación ASPA, estará en la mesa de apertura de las II Jornadas madrileñas de Enfermería del Trabajo
- 20/11/2019** – Informe de Negociación Colectiva y Mercado laboral nov’19 – CEOE
- 21/11/2019** - Comunicado de CEOE y CEPYME *en el que piden reforzar la confianza en España para fortalecer la recuperación económica y la creación de empleo.*
- 22/11/2019** – Circular sobre la negociación del Convenio Colectivo Nacional de los SPA.
- 25/11/2019** – Panorama económico nov’19. CEOE.
- 25/11/2019** - Resumen reunión CNC / FLC y ASPA&ANEPA
- 26/11/2019** - Comisión Ejecutiva de ANEPA // Subgrupo de Trabajo “Análisis de la legislación en PRL” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 27/11/2019** – Comisión Sociedad Digital de CEOE.
- 27/11/2019** - Mañana intervenimos en las II Jornadas madrileñas de enfermería del trabajo. Fármacos y conducción. Integración multidisciplinar y proyecto internacional.
- 28/11/2019** - Decreto 245/2019 sobre regulación de procedimiento/información a proveer a administración sanitaria en material de Salud laboral. Generalitat Valenciana.
- 29/11/2019** - Sentencias del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional que establecen que las cestas de Navidad pueden convertirse en un derecho adquirido de los trabajadores.
- 02/12/2019** – GT ETT’s de la CNSST – Comisión Legal de CEOE.
- 03/12/2019** – Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de los SPA.

- 03/12/2019** - Contestación Consulta a la Comisión Paritaria VI CGSC por Federación ASPA y ANEPA
- 11/12/2019** – Mesa negociadora del III Convenio Colectivo nacional de los SPA.
- 13/12/2019** – Guía exposición campos electromagnéticos INSST.
- 16/12/2019** - Informe sobre mercado laboral y negociación colectiva diciembre'19. CEOE
- 18/12/2019** – Jornada Aspa Euskadi 16 en'20. Guía Vigilancia de la salud: presentación y aspectos relevantes.
- 19/12/2019** - Plan de formación para los profesionales de los Servicios de Prevención Ajenos.



- 22/11/2019** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE
- 26/11/2019** – Comisión Ejecutiva de ANEPA
- 26/11/2019** - Subgrupo de Trabajo “Análisis de la legislación en PRL” de la CNSST
- 26/11/2019** – Grupo Parlamentario VOX de la Comunidad de Madrid.
- 27/11/2019** – Reunión Comisión Sociedad Digital CEOE.
- 28/11/2019** – II Jornadas de Enfermería del Trabajo de Madrid
- 02/12/2019** – Grupo de Trabajo de ETT's de la CNSST.
- 02/12/2019** – Comisión Legal de CEOE.
- 03/12/2019** – Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de los SPA.
- 11/12/2019** – Mesa negociadora del III Convenio Colectivo de los SPA.
- 12/12/2019** – Junta Directiva de Federación ASPA
- 14/01/2020** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE.
- 18/01/2020** – Jornada Aspa Euskadi. Guía para la Vigilancia de la Salud. Presentación y aspectos más relevantes.

**28/01/2020** – Comisión de Seguridad Social CEOE.

**29/01/2020** – Comisión Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente