

- ▣ **Servicios de Prevención Ajenos participa en el 10º Encuentro “Una propuesta Colectiva de Futuro” de Accessla.**
- ▣ **Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.**
- ▣ **Grupo Preving adquiere ASIFOR Ingeniería.**
- ▣ **Lentitud en los juicios penales por accidente de trabajo.**
- ▣ **El 91% de los directivos de España está estresado y el 80% reconoce haberse sentido desbordado.**
- ▣ **Carga mental: factores y prevención.**
- ▣ **5 errores que cometen las empresas al escuchar a sus clientes en sus programas de ‘Customer Experience’**
- ▣ **Ciberseguridad. ¿Cómo minimizar las amenazas cibernéticas.**
- ▣ **Sumario #MicroNews.**
- ▣ **Agenda SPAjenos.**

Servicios de Prevención Ajenos participa en el 10º Encuentro “Una propuesta Colectiva de Futuro”, organizado por Accessla.



El próximo 11 de diciembre, D. David Muñoz Espejo - Vicepresidente de Federación ASPA de Servicios de Prevención Ajenos- y D. Juan Luis Cebrián Garrido - Presidente de la Asociación de Servicios de Prevención Ajenos de Andalucía (ASPRAN) y Vocal de la Comisión Ejecutiva de ANEPA-, intervendrán en la Jornada organizada por la Accessla -Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud Laboral de Andalucía- en la mesa “Lugar a ocupar por el TSPRL en la empresa y sociedad digitalizadas (12:00-13:00 h), desde la perspectiva de los Servicios de Prevención Ajenos. La mesa tratará sobre las dificultades y obstáculos que encuentran las entidades especializadas y la empresa para hacer funcional el rol del profesional de PRL, proponiendo cambios, a tal efecto, para el futuro.

SPAjenos

Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

El pasado 30 de noviembre se celebró Mesa de Negociación del III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos, en la cual las Organizaciones Empresariales presentaron los planteamientos generales que guiarán la negociación de la nueva redacción del Convenio por la parte empresarial.

La plataforma se presentó bajo el consenso de las tres organizaciones, esto es, ASPA, ANEPA y ASPREN dejando constancia que la pretensión de los negociadores es alcanzar lo antes posible un convenio adaptado a la situación actual de nuestro mercado y a las previsiones económicas del mismo, con una vigencia mayor del actual que asegure un ordenamiento de las relaciones laborales de nuestras empresas, con un necesario reajuste del redactado a la normativa vigente y con planteamientos salariales realistas y equilibrados.

SPAjenos

Grupo Preving adquiere ASIFOR Ingeniería.

ASIFOR es una entidad de referencia en el ámbito de los Planes de Autoprotección y las Coordinaciones de Seguridad y Salud. Grupo Preving ha realizado la adquisición de la entidad ASIFOR, dentro de su proyecto de crecimiento y especialización en el ámbito de la Seguridad y Salud Laborales.

ASIFOR es una compañía sólidamente implantada en Madrid, capitaneada por un conjunto de profesionales ampliamente cualificados en el terreno de los Planes de Autoprotección y Emergencias, las Coordinaciones de Seguridad y Salud y la Coordinación de Actividades Empresariales.

Para Pedro Merodio, socio fundador de ASIFOR, la integración en Grupo Preving “supone la

incorporación a una plataforma solvente desde la que seguir sofisticando nuestra especialización en el ámbito de la Coordinación y las Emergencias”. Así mismo ha destacado la elevada coincidencia entre ambos proyectos “evidentemente orientados a la aportación de valor en PRL”.

Esta operación viene a reforzar el posicionamiento del Grupo en la Comunidad de Madrid, donde incrementamos el número de profesionales técnicos expertizados, así como los medios a disposición de nuestros Clientes y Colaboradores. La integración de ASIFOR supone la incorporación de una nueva instalación en Alcobendas.

Grupo Preving continúa desarrollando su posición competitiva en el Sector PRL. El tamaño corporativo se sitúa 70 millones de Euros, un Capital Humano compuesto por más de 1.400 trabajadores y una de las redes de asistencia más amplias en el ámbito nacional. El holding empresa.

Preving.com

Lentitud en los juicios penales por accidente de trabajo.

Año	Condenatorias	Absolutorias	Totales
1995	1	0	1
2000	0	0	0
2001	0	0	0
2002	3	0	3
2003	1	0	1
2004	2	1	3
2005	3	3	6
2006	5	7	12
2007	12	5	17
2008	13	3	16
2009	21	4	25
2010	19	8	27
2011	19	9	28
2012	23	7	30
2013	36	11	47
2014	36	10	46
2015	43	3	46
2016	20	0	20
2017	5	0	5
2018	3	1	4

Una de las penas accesorias que tienen que sufrir quienes se ven acusados en un juicio penal por accidente de trabajo es la lentitud del procedimiento, que a menudo hace que el juez tenga en cuenta las dilaciones indebidas a la hora de dictar sentencia, aminorando la pena si son condenados. Pero si son absueltos, el sufrimiento por la dilación es una pena injusta que tienen inevitablemente que soportar.

La Memoria de la Fiscalía General del Estado correspondiente al año 2018 aporta interesantes datos al respecto, que se recogen en la tabla siguiente, en la que se muestra el número de sentencias dictadas en 2018 en función de la fecha del accidente:

Como se observa, se dictan bastantes más sentencias condenatorias (264) que absolutorias (72). En cuanto a las condenatorias, la mitad tardan entre tres y siete años, siendo poquísimas las que tardan dos años o menos.

Previsionintegral

El 91% de los directivos de España está estresado y el 80% reconoce haberse sentido desbordado.

Más de un 15% de los participantes en el estudio toma medicación para dormir.



La Universidad Europea y Dkv han presentado en Madrid los resultados del estudio **¿Cuál es el Índice de vida saludable de los directivos en España?** El estudio analiza el estado general de salud de los directivos a nivel de gerentes, consejeros delegados y presidentes, así como de mandos intermedios con personas a su cargo y se ha basado en los parámetros del **Índice de vida saludable (IVS)**, un índice sintético que integra 9 variables de salud desde un punto de vista holístico en una app que orienta acerca de la evolución de la salud personal y estimula la adopción de estilos de vida saludables para cada persona.

Un alto nivel de estrés

Según el estudio, los niveles de estrés de los directivos son alarmantes ya que el 91% de los encuestados declaró sentirse estresado y una amplia mayoría consideró que su salud se veía afectada por el estrés. De hecho, más del 80% de los directivos reconoció haberse sentido “desbordado por el estrés” en algún momento.

Alimentación determinada por el alto consumo de carnes rojas y embutidos:

El estudio arroja dos datos preocupantes en cuanto a los hábitos de alimentación. Por un lado, el alto consumo de carnes rojas y embutidos es elevado, ya que casi el 40% ingiere tres o más raciones semanales. Por otro lado, nos encontramos con un destacable bajo consumo de pescado, puesto que el 66,7% de los encuestados consume menos de dos raciones a la semana.

Pero no todos los datos en cuanto a alimentación son negativos ya que el 56% de los encuestados declaró consumir dos o más piezas de fruta al día y casi el 30% también ingiere dos o más raciones de verdura diaria. Además, el consumo de repostería industrial es bajo, puesto que el 85,5% no la consume o lo hace ocasionalmente. Por otra parte, el 77,2% asegura no tomar bebidas azucaradas, aunque el 22,7% declaró consumir más de dos bebidas azucaradas a la semana.

Buen nivel de actividad física

El 89% de los directivos había realizado algún tipo de actividad física en la semana previa al estudio. La actividad física que con mayor frecuencia afirmaron practicar fue caminar (66,7%), seguida de practicar ciclismo/spinning (16,1%) y correr a intensidad moderada (16,1%).

Sin embargo, encontrar tiempo libre entre semana para actividades de ocio sigue siendo una asignatura pendiente (tan solo el 21,6% afirmó conseguirlo).

Buena calidad de sueño

Destaca la alta calidad del sueño de los encuestados. El 78% afirmó dormir entre 5 y 8 horas diarias y no tener problemas para conciliar el sueño, dormir y despertarse, aunque cabe reseñar que solo un 23% declaró que raramente (algunas veces o nunca) se encontraba descansado al despertar.

Resulta especialmente relevante que más de un 15% de los participantes en el estudio dijo tomar medicación para dormir.

Los directivos jóvenes tienen un mejor Índice de vida saludable

Los valores del IVS disminuyeron de forma progresiva conforme aumentaba la edad de los participantes. Esto implica un mejor estado de salud en los directivos más jóvenes que en los más longevos. Las diferencias resultaron estadísticamente significativas en las dimensiones de presión arterial y glucosa (puntuaciones de IVS menores -menos saludables- en participantes de mayor edad).

Las mujeres siguen una alimentación más saludable y los hombres están menos estresados

Cabe destacar que mientras las directivas encuestadas eran más saludables (puntuación de IVS más elevada) en las dimensiones relacionadas con el IMC y la Presión arterial, los hombres presentaron puntuaciones estandarizadas superiores (más saludables) que las mujeres en las dimensiones relacionadas con el Colesterol y Tabaco.

Además, las mujeres tendieron a seguir una alimentación más saludable que los hombres (mayor

puntuación estandarizada de la dimensión IVS relacionada con la dieta) y los hombres tendieron a presentar menores niveles de estrés (mayor puntuación estandarizada en la dimensión del IVS relacionada con el bienestar emocional).

La iniciativa pretende dar pautas útiles para ayudar a que las personas se conviertan en agentes activos en el cuidado de su salud, potenciación la prevención, así como los beneficios del ejercicio para tener una vida sana.

RRHHdigital

Carga mental: factores y prevención

Desde el punto de vista de la **prevención de riesgos laborales**, se entiende por carga mental la cantidad de esfuerzo deliberado que debemos realizar para conseguir un resultado concreto, en función de la información disponible.



Si nos preguntaran por algo a destacar del siglo XXI, creo que la gran mayoría de la población coincidiríamos en señalar los avances tecnológicos, estos se suceden cada vez más rápido, cuando estamos a punto de adaptarnos al último aparece uno nuevo y más sofisticado, por lo que la adaptación desde el punto de vista tecnológico es un proceso continuo. La aplicación de la tecnología en el mundo laboral está suponiendo una revolución que en la mayoría de los casos supone una reducción paulatina de la actividad física en muchos puestos de trabajo y la creación de nuevos puestos donde predomina la actividad mental.

Estos cambios hacen que la cantidad y tipo de información que debe manejarse en un puesto de trabajo sea elevada y precisa de manera que favorece el desarrollo de carga mental.

Podemos decir que todo trabajo sigue un proceso definido con percepción de la información que se recibe para realizarlo, es decir en todo trabajo se reciben una

serie de señales diversas (órdenes de trabajo, documentos, indicadores, etc.) que se perciben a través de los sentidos. Esta información es transmitida al cerebro, en donde es interpretada y desde donde se transmite de nuevo al organismo la necesidad de reaccionar de una manera determinada para poder ejecutar la acción requerida (el trabajo) y la persona elegirá la posibilidad que considere más adecuada para obtener el resultado esperado. Al ejecutarse la acción, el ciclo se cierra y se volverá a comenzar.

Si este proceso se realiza conscientemente, con una cierta continuidad y de forma que exige un grado de esfuerzo elevado, las capacidades del trabajador se sobrepasan y es cuando aparece la carga mental, esto es debido a durante el proceso anterior se nos ha exigido un estado de elevada atención y concentración.

Desde el punto de vista laboral existen diferentes tipos de carga mental:

Carga cognitiva

Propia de las labores que demandan una estricta organización y rapidez en los resultados y requieren de la interacción de diversas tareas.

Carga psíquica

Referida a aquellos aspectos inherentes al trabajo, como labores de alto riesgo, labores que implican un constante nivel de tensión, conflicto e incertidumbre en la toma de decisiones importantes.

Para la salud del individuo puede ser perjudicial tanto una carga de trabajo excesiva o sobrecarga, como una carencia de actividad o infra carga.

La sobrecarga puede ser debida a:

- exigencia de trabajo que supera la capacidad de la persona, viéndose desbordada.
- exceso de trabajo, o ritmo impuesto demasiado elevado que el trabajador no puede controlar.

La infra carga puede estar determinada por:

- trabajo con pocas exigencias, como, por ejemplo, aquellos que requieren la presencia física del trabajador, pero, sin embargo, sólo tiene que realizar algún trabajo activo de vez en cuando, pudiendo producirse una disminución de la atención, que puede ser causa de riesgo en caso de tener que responder ante una situación de alerta.
- puesto con escaso contenido de trabajo, que no requiere creatividad ni resolución de problemas. Es el caso de tareas informatizadas y automatizadas.

Existen **4 factores** que intervienen en la carga mental y deben identificarse para cada puesto o situación de trabajo concreta:

1.- Las exigencias de la tarea

Para la realización de tareas en las que sea necesario el tratamiento de información se requiere un determinado grado de atención, concentración y coordinación. La incongruencia entre las exigencias del trabajo y las posibilidades de respuesta de la persona perjudican a la carga de trabajo mental percibida y sus consecuencias pueden ser negativas.

2.-Las circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización)

Cuando se requiera la realización de tareas con exigencias de trabajo mental, es imprescindible contar con condiciones físicas (acústicas, térmicas, visuales, etc.), sociales y organizativas adecuadas, ya que facilitan la detección de señales e informaciones necesarias para el desempeño del trabajo. Estos aspectos, debidamente diseñados, pueden configurar un entorno laboral sano, de cooperación y apoyo para la realización del trabajo.

3.-. Los factores de la sociedad, externos a la organización, tales como:

- Las exigencias sociales de responsabilidad con relación a la salud y el bienestar.
- Las normas culturales: condiciones de trabajo, valores y normas aceptables.
- La situación económica: mercado de trabajo.

4.- Las características individuales

Las características individuales influyen en la tensión experimentada, como consecuencia de las presiones que ejercen los diversos factores de carga mental de trabajo. Estas características modifican la relación entre las presiones del trabajo y las tensiones de la persona en el sentido de que modulan la relación entre las exigencias de la tarea y el esfuerzo desplegado para satisfacerlas.

El tipo y nivel de aspiraciones personales, la motivación, las actitudes y los estilos de reacción, las capacidades, autoconfianza, cualificación, capacitación, experiencia, los conocimientos, el estado general, la salud, constitución física, edad, nutrición, el estado real y el nivel inicial de activación son factores individuales importantes.

Fatiga mental: qué es

Si la carga mental se mantiene en el tiempo puede desencadenar fatiga mental, es un fenómeno acumulativo, su aparición suele coincidir y ser proporcional a la carga de trabajo, pero, también, puede actuar como causa de la misma, ya que un estado de fatiga disminuye la eficiencia del trabajador, haciendo que las mismas exigencias supongan una carga mayor para él, incluso en situaciones en que la carga de trabajo es pequeña.

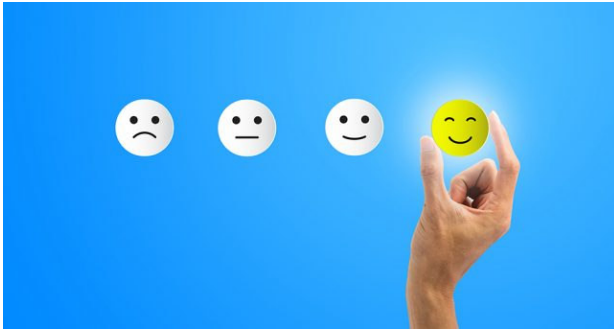
La fatiga es un estado en el que se encuentran asociados una sensación dolorosa y una dificultad para seguir actuando, de manera que funciona como un mecanismo de defensa del organismo frente a la carga de trabajo cuando ésta se acerca a un límite no tolerable.

Un estado de fatiga mental mantenido puede llevarnos a una fatiga crónica. Esta fatiga se produce por un nivel de actividad o de atención elevada y se mantiene a pesar de los descansos introducidos. Sus síntomas, que se mantienen permanentes aún después de haber finalizado el trabajo, son:

- Inestabilidad emocional: ansiedad, irritabilidad, depresión, etc.
- Alteraciones psicósomáticas: mareos, problemas digestivos, pérdida de apetito, alteraciones cardíacas, etc.
- Alteraciones del sueño.

Si estás teniendo una época de mucho trabajo con mucha exigencia intelectual y sientes estos síntomas, tal vez sea el momento de que te tomes un respiro e intentes buscar una solución ya que probablemente estés ante un episodio de fatiga mental.

5 errores que cometen las empresas al escuchar a sus clientes en sus programas de 'Customer Experience'



©BIGSTOCK

Customer Experience

El cliente se ha convertido en el centro del negocio, aunque, entenderle no es una tarea sencilla.

Las empresas han interiorizado cuál es la importancia de escuchar al consumidor y dar con lo que realmente desea o necesita para lograr diferenciarse de sus competidores y, por lo tanto, sobrevivir en un mercado cada vez más saturado. De hecho, según datos del Club de IE de Customer Experience, las empresas que tienen una estrategia de CX, consiguen multiplicar en un 60% la satisfacción y fidelización de un cliente.

Sin embargo, todavía hoy el 70% de las empresas no cuenta con una estrategia de Customer Experience definida o la tienen de un modo muy incipiente, según los datos del último estudio de Prodware. Y es que, en la práctica, no siempre se lleva a cabo de la forma adecuada ni se consigue extraer el feedback correcto, algo que puede dañar seriamente a la empresa al no estar invirtiendo en las acciones de experiencia de usuario adecuadas.

La inteligencia artificial ha conseguido hacer que las herramientas dirigidas a analizar "la voz del cliente" sean cada vez más precisas. La compañía belga Hello Customer advierte de cuáles son a día de hoy los 5 errores más comunes de las empresas a la hora de trabajar la escucha activa e implementar estrategias de satisfacción de cliente y 'customer experience'.

Los 5 errores en la implementación y cuidado del Customer Experience

- **Recoger solamente el feedback que llega de forma reactiva.** Esperar a que sea el cliente el que haga llegar el feedback es perjudicial, ya que solo acuden a la empresa los que han pasado por una mala experiencia y están insatisfechos. Este tipo de cliente es

una bomba expansiva, ya que la experiencia negativa de un único cliente puede alcanzar a 10 personas. En todo caso, es un feedback sesgado. Una forma útil de entender cuál es la mejor forma de escuchar al cliente es mediante la **teoría del "iceberg del feedback del cliente"**. En su parte visible, se encuentran los consumidores insatisfechos y que exponen esa insatisfacción abiertamente. En la zona sumergida hay un 80% de clientes satisfechos y un 20% lo conforman la "minoría silenciosa", que no se pronuncia. Si a todos ellos se les pregunta de forma proactiva, en el momento adecuado y por el canal adecuado, se recoge un feedback más importante y que se acercará más a lo que realmente necesita.

- **Tomar acciones teniendo en cuenta solamente la "falsa mayoría".** El feedback sesgado de las opiniones reactivas puede dar la impresión de que hay una mayoría de clientes insatisfechos cuando realmente se puede tener una amplia mayoría de satisfechos que nunca han tenido oportunidad de comentar su experiencia. Los estudios señalan que un cliente insatisfecho está el triple de predispuesto a compartir esa experiencia negativa que alguien que se ha quedado contento con el producto o servicio. Aunque es necesario identificar a estos clientes y qué ha fallado, ese feedback no es representativo de todos los clientes y orientar la estrategia sobre él es un error.
- **Centrarse únicamente en puntuaciones sin añadir análisis de Open Text en los cuestionarios** – Los cuestionarios de satisfacción para los clientes son una de las herramientas más importantes para la empresa. Actualmente, existen diferentes fórmulas como son las encuestas NPS, CNAT o Ces. Sin embargo, aunque se obtiene información objetiva y medible que ayuda a traquear la evolución, para el cliente se trata de un proceso de síntesis y reducción que le obliga a convertir la experiencia en un número o puntuación. En otros casos, esos cuestionarios suelen ser demasiado largos, lo que baja los ratios de respuesta y, suelen estar compuestos por preguntas dirigidas que responden a métricas internas prioritarias para la empresa, pero no tanto para el cliente. Lo que induce a obtener respuestas que en el fondo o ya conocen o ya se esperaban, y que no representan las verdaderas inquietudes del cliente. Esas inquietudes se suelen reflejar solamente si el cuestionario ofrece la opción de un espacio de texto abierto. Pero

para la empresa, ese tipo de información es más complicada de medir y analizar.

- **No invertir en inteligencia artificial y machine learning para el análisis del feedback abierto:** para resolver y optimizar el análisis de texto abierto es recomendable utilizar herramientas basadas en inteligencia artificial y machine learning que permitan asumir la gran cantidad de comentarios que se reciben a diario. Así es posible rentabilizar mejor la estrategia de escucha de cliente.
- **No tener un departamento de Customer experience y no implicar a todos los demás:** otro de los principales errores es creer que es suficiente tratar los temas de

satisfacción de cliente como un proyecto dentro de cualquier departamento. De hecho, es frecuente ver cómo el feedback del usuario se recoge dentro del departamento de marketing o del equipo comercial, sin implicar a todos los que forman parte de la organización. Para lograr que toda la empresa esté implicada y orientada hacia la creación de una experiencia de usuario, se debe dar input y motivación a todos los empleados, de manera horizontal a través de los diferentes departamentos, y vertical, desde el CEO a todos los trabajadores.

Cepyme

Ciberseguridad. ¿Cómo minimizar las amenazas cibernéticas?

En los últimos días muchos de nuestros sistemas de correo electrónico están siendo invadidos por virus en forma de mensajes que suplantan la identidad de cuentas de correo conocidas, dando la sensación de veracidad. Todos, particulares y empresas, estamos amenazados por delincuentes que, al amparo del anonimato que proporcionan ciertas tecnologías, buscan recabar nuestros datos con el fin de conseguir dinero por ellos o nuestras credenciales para directamente robarnos.



Si eres de los que piensa que no te va a pasar, te recordamos que todos somos objetivo de los delincuentes. España, en concreto, sufrió **ataques** por valor de unos **1.900 millones de euros** con un total de **16,2 millones de afectados**. Es decir, que de los 46,5 millones de personas que hay en España, el **34,8%** ha sido **víctima** de un **ciberataque**, según los datos de Norton.

El **incremento** de estas prácticas delictivas supera cualquier previsión. No hay una sola receta para **evitar los riesgos** de estas amenazas, pero lo que sí podemos hacer es mejorar nuestras prácticas para disminuir el riesgo, lo que se denominan **los básicos en seguridad**, de imprescindible aplicación para cualquier empresa.

Veamos 10 básicos de seguridad:

1. Empezaremos por las **vulnerabilidades**, que no son más que las **debilidades de nuestros sistemas**, que una vez detectadas por los delincuentes se utilizan como **puertas de entrada**. ¿Cómo evitarlo? Para conocer si nuestros sistemas presentan vulnerabilidades, necesitaremos realizar un **análisis** de los mismos y una vez realizado, **parchar** las vulnerabilidades detectadas. No conocer si nuestros sistemas tienen vulnerabilidades es lo mismo que no saber si hemos o no cerrado la puerta de nuestro negocio.
2. Continuemos con el **software**, es imprescindible tener **actualizado y parchado** todo el software instalado en nuestros equipos. Ni que decir tiene que solo instalaremos software legal con **licencia**. Este punto es muy importante, tener software no actualizado significa tener vulnerabilidades y tener software pirata es como darle directamente la llave de nuestra casa a los ladrones.
3. Activemos un **Antivirus**, si es posible que tenga aplicación **Anti Ransomware** y asegurémonos que tenemos el **firewall** evitaremos virus, secuestros de información y correos no deseados.
4. **Encriptemos los datos** de nuestros clientes, así evitaremos **robos y secuestros de información** y además estaremos cumpliendo con la Normativa Europea de Protección de datos.
5. Realizaremos **copias de seguridad** de los datos y aplicaciones de nuestra empresa **periódicamente**, para que, ante cualquier ataque, nos permita continuar con nuestro negocio.
6. Utilizaremos **contraseñas seguras**. Cambia las contraseñas periódicamente. Según las estadísticas el 90% de las contraseñas pueden descifrarse en menos de 1 segundo.
7. Tendremos mucho cuidado con los **adjuntos del correo**, hay que poner especial atención en el tratamiento del correo electrónico, ya que es uno de los instrumentos más empleados para llevar a cabo **estafas**, introducir **virus**, etc. De acuerdo a lo anterior te recomendamos que:
 1. **No abras mensajes** de tu correo de remitentes
 2. **Desconfía** de aquellos correos en los que entidades financieras, compañías de subastas o sitios de venta online, que te **solicitan** contraseñas, **información confidencial**, etc. Evade operaciones privadas en redes abiertas y públicas.
8. Navegaremos en **redes públicas confiables**. Una de las situaciones más **complejas y peligrosas** para muchos es encontrarse en sitios concurridos y tener que efectuar movimientos bancarios desde la **red abierta** de un Centro Comercial o desde algunas de las redes abiertas de otro sitio público. Es recomendable emplear redes públicas confiables o con **protocolos de HTTPS**
9. Por último, comprueba que cumples la **normativa de protección de datos**, realiza un **contrato de confidencialidad** con tus empleados y **no permitas** que todas las personas de tu organización sean **administradores de sistemas**.
10. Teniendo en cuenta que **la seguridad al 100% no existe**, cumpliendo con estos requisitos mínimos, al menos estaremos evitando los riesgos más comunes. No obstante, si quieres **ceder el riesgo a un tercero**, actualmente existen productos aseguradores que te proporcionan este tipo de **servicios preventivos**, además de **soportar el riesgo cibernético** ante cualquier ataque, **la responsabilidad civil y los incidentes con los órganos reguladores**, entre otras coberturas.

Sumario de #MICRONEWS

- 22/10/2019** - El Tribunal Europeo de derechos humanos modifica su criterio al establecer que grabar a empleados con cámara oculta no vulnera su intimidad en ciertas circunstancias.
- 23/10/2019** - Consulta formación PRL Sector Metal.
- 24/10/2019** – Junta Directiva de ASPA y encuentro con el IRSST.
- 24/10/2019** – III Convenio Colectivo del sector. Información.
- 25/10/2019** – Asistencia a la reunion de Formación y Educación de CEOE.
- 28/10/2019** – Jornada INSST Exposición a nanomateriales.
- 29/10/2019** - Informe de CEOE: "Prioridades empresariales ante las elecciones generales del 10-N"
- 29/10/2019** –Comisión Ejecutiva ANEPA
- 30/10/2019** – Mesa negociadora del Convenio Colectivo de los SPA's.
- 31/10/2019** -Obligatoriedad de las entidades formativas de entregar título a los trabajadores.
- 04/11/2019** – Newsletter CEPYMEnews.
- 04/11/2019** – ERGA 159 INSST jul-sep'19
- 06//11/2019** – Asistencia a la Jornada "La política actual y la prevención" en Madrid.
- 06/11/2019** – Jornada INSST. Guía Técnica exposición laboral campos electromagnéticos.
- 07/11/2019** - Observatorio del mercado laboral noviembre'19. CEOE
- 08/11/2019** - Nueva normativa relacionadas con radiaciones ionizantes:
"Real Decreto 601/2019, de 18 de octubre, sobre justificación y optimización del uso de las radiaciones ionizantes para la protección radiológica de las personas con ocasión de exposiciones médicas"

AGENDA



- 25/10/2019** – Comisión Educación y Formación CEOE // Subcomisiones.
- 24/10/2019** – Mesa Negociadora Convenio Colectivo SPA.
- 29/10/2019** – Comisión Ejecutiva ANEPA.
- 30/10/2019** – Mesa negociadora del Convenio Colectivo de los SPA.
- 06/11/2019** – Comisión Diálogo Social y Empleo CEOE.
- 7-8/11/2019** - 6º Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Laborales. Univ.Zaragoza.
- 06/11/2019** – Jornada “La política actual y la prevención”. Madrid. COIIM.
- 14/11/2019** – Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales de CEOE.
- 15/11/2019** – Reunión con la Confederación Nacional de Construcción.
- 19/11/2019** – Comisión de Relaciones Internacionales de CEOE.
- 22/11/2019** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE
- 14/01/2020** – Comisión de Igualdad y Diversidad CEOE.
- 28/01/2020** – Comisión de Seguridad Social CEOE.