

BOLETIN INFORMATIVO

11 septiembre 2020

Nº 10/2020





Artículo de opinión.

“Sobre la formación de los trabajadores en el entorno laboral relacionada con el COVID19.”

El Procedimiento de actuación de los SPRL frente al COVID19 en sus diversas versiones publicadas, incluyendo la última actualización de 14 de julio de 2020, indica que:

La intervención de las empresas, a través de los servicios de prevención (SPRL), frente a la exposición al SARS-CoV-2 ha sido y es crucial, adaptando su actividad con recomendaciones y medidas actualizadas de prevención con el objetivo general de evitar los contagios ...

...Corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

*La **información** y la **formación** son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia*

*tan particular como la actual. Se debe garantizar que todo el personal cuenta con una **información y formación específica** y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten. Se potenciará el uso de carteles y señalización que fomenten las medidas de higiene y prevención. Es importante subrayar la importancia de ir adaptando la información y la formación en función de las medidas que vaya actualizando el Ministerio de Sanidad, para lo cual se requiere un seguimiento continuo de las mismas.*

Este procedimiento ha sido el documento de referencia en la actuación de los SPRL para el control y mitigación del COVID19 en el entorno laboral ya que el mismo ordena la cooperación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales con el Ministerio de Sanidad en competencias que, en algunos casos, no son siquiera propias de un SPRL.

Ahora bien, dicho procedimiento establece además acciones necesarias y precisas que han de realizar las empresas a través de sus SPRL, y entre ellas, la necesidad de **una formación e información específica y actualizada** sobre medidas preventivas, higiene, etc. en relación al COVID19.

Por otro lado el RDL 26/2020 publicado el 7 de julio de 2020, en su disposición final duodécima ordena lo siguiente:

Disposición final duodécima:

Modificación del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Se añaden tres nuevos apartados, 4, 5 y 6, al artículo 31 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, con la siguiente redacción:

«4. Se habilita a los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social integrantes del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, escala de Seguridad y Salud cve: BOE-A-2020-7432 Verificable en <https://www.boe.es> BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm.

187 Miércoles 8 de julio de 2020 Sec. I. Pág. 48621 Laboral para vigilar y requerir, y en su caso, extender actas de infracción, en relación con el cumplimiento por parte del empleador de las medidas de salud pública establecidas en los párrafos a), b), c) del artículo 7.1, y en el párrafo d) del mismo, cuando afecten a las personas trabajadoras. Dicha habilitación se extiende a los funcionarios habilitados por las comunidades autónomas para realizar funciones técnicas comprobatorias, a los que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con las facultades que tienen atribuidas.

5. El incumplimiento por el empleador de las obligaciones a las que se refiere el apartado anterior constituirá infracción grave, que será sancionable en los términos, por los órganos y con el procedimiento establecidos para las infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En el caso de incumplimientos de las administraciones públicas, se procederá conforme al procedimiento especial previsto en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, o en la normativa autonómica de aplicación.

6. El régimen previsto en los apartados 4 y 5 se podrá adaptar en lo que las comunidades autónomas determinen dentro de su ámbito de competencias.»

Para entender el alcance de la competencia extraordinaria atribuida a los Inspectores de Trabajo en relación a un riesgo de salud pública hemos de acudir al RDL 21/2020, que en su artículo 7.1 a),b),c),d) dice:

Artículo 7. Centros de trabajo.

1. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá:

- a) Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos que se establezcan en cada caso.
- b) Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o

desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.

c) Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.

d) Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

Por otro lado, en relación a la formación específica en el puesto de trabajo se ordena en el **Artículo 19. Formación de los trabajadores.**

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Por otro lado la Declaración de la Comisión tras la presentación de la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo en lo que respecta a la prevención y la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2, indica en su apartado 6 lo siguiente:

“La Comisión recuerda igualmente la gran importancia de una formación adecuada de los trabajadores que puedan estar expuestos al SARS-CoV-2 y el derecho de cada trabajador a recibir dicha formación, en particular en forma de información e instrucciones específicas para su puesto de trabajo o función.”

Y en su apartado cuatro:

“La Comisión recuerda que, en lo que se refiere a la salud y la seguridad en el trabajo, la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo impone a todos los empresarios la obligación no negociable de llevar a cabo y mantener una evaluación de riesgos completa y actualizada, con arreglo a sus artículos 6 y 9. Ello implica que todos los riesgos en el lugar de trabajo, entre ellos la exposición al SARS-CoV-2, deben tenerse en cuenta y evaluarse conjuntamente, incluida su interacción con los riesgos psicosociales, biológicos, químicos y de otro tipo.”

En base a lo anteriormente indicado y centrándonos en la cuestión a plantear, la formación e información relativa al COVID19 de los trabajadores tal y como indica el Procedimiento de actuación de los SPRL frente al COVID19 y la mencionada Declaración de la Comisión Europea, tiene un carácter específico para su puesto de trabajo, lo que pudiera circunscribirse como acción obligatoria para el empresario según lo estipulado en el artículo 18 y fundamentalmente en el artículo 19 de la LPRL.

Además, el RDL 21/2020 ordena en su artículo 7, las medidas que han de implementarse en los centros de trabajo, todo ello “sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”, habilitando extraordinariamente a la Inspección de Trabajo para sancionar en base a la LISOS sobre dichas medidas, aun aludiendo a que se trata de un problema de salud pública.

Así las cosas esta formación en materia de COVID19 se presenta por varias reglamentaciones como obligatoria para el empresario y, añadiendo una perspectiva técnica preventiva, necesaria para los trabajadores para salvaguardar su integridad física.

Dicha formación es, además, una parte indisoluble del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa e indispensable para que el trabajador pueda enfrentarse con el conocimiento suficiente a su puesto de trabajo erradicando el riesgo o minimizándolo al máximo posible, tal y como alude el punto 4 de la indicada Declaración de la Comisión Europea.

Sobre la categorización del Riesgo.

La categorización del riesgo del SARS-COV-2 ha sido y es, una cuestión controvertida. Sin entrar a juzgar el mismo y siguiendo el criterio establecido en el propio RDL 26/2020 se indica que se trata de un riesgo de salud pública y no un riesgo laboral, lo que justifica la necesidad de habilitar competencias en dicho RDL a la Inspección de Trabajo.

En la consideración del que se suscribe de entender razonable dicha categorización en las actividades no incluidas en la aplicación del RD 664/1997 y, fundamentalmente, ante la imposibilidad manifiesta de evaluar el riesgo por su transmisión entre personas y no circunscrito únicamente al entorno laboral, esta categorización no supone que este riesgo de salud pública no tenga afectación en el entorno laboral, de lo que se deriva la necesidad de, aun no pudiendo evaluar el riesgo, establecer las medias organizativas, la formación e información, y la utilización de EPIS, etc, que sean precisos para minimizar o erradicar la posibilidad de contagio.

Cuestión diferente es la complejidad de probar la relación de causalidad entre la enfermedad y en entorno laboral, pero esta cuestión no nos ocupa en el presente artículo.

En conclusión

Teniendo por tanto en cuenta la afectación de este riesgo en el entorno laboral y la necesidad de una formación en dicha materia consideramos que la presente formación podría considerarse circunscrita a la formación específica en el puesto de trabajo establecida en el artículo 19 de la LPRL y, por tanto, obligatoria para el empresario.

En tal caso hemos de entender que dicha formación específica se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, tal y como establece dicho artículo 19. Cabe especificar que, como repetidamente ha interpretado la Dirección General de Trabajo y la jurisprudencia, por medios propios se entenderán los establecidos en la normativa de referencia, esto es; el empresario cuando asuma la actividad preventiva; trabajador designado; o servicio de prevención propio (mancomunado). Y como servicio ajenos, únicamente las entidades que cuenten con la preceptiva acreditación como servicio de prevención ajeno.

De esta manera la formación relacionada con el COVID19, en su vertiente obligatoria según lo establecido en las referencias normativas indicadas al inicio del presente artículo, no podrá realizarse fuera de las modalidades preventivas válidas reguladas en la LPRL y el RD39/1997.

Hemos de tener en cuenta que, si la formación relacionada con el COVID19 fuera realizada por entidades que no correspondan a las mencionadas, la competencia de considerar que dicha formación es o no adecuada y suficiente corresponderá a la modalidad preventiva adoptada por el empresario (modalidades propias o el servicio de prevención ajeno).

Por otro lado no podemos olvidar que, además, se ha de cumplir con lo establecido en el artículo 37.1.c) , es decir, que el impartidor tenga las competencias atribuidas en base a las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales que regula el artículo 37 del RD 39/1997.

Sep'20 - SPAjenos

ORP FUNDACIÓN
INTERNACIONAL



Servicios de Prevención Ajenos ASPA-ANEPA intervendrá el próximo día 18 de septiembre, a las 11 h. en la mesa de debate "Asociaciones SSL".

Programa



Tras el confinamiento seguimos prefiriendo el teletrabajo: ¿Cuáles son los motivos?

Como cada septiembre, en estos días cientos de españoles han vuelto al trabajo tras las vacaciones. Un regreso anómalo que vendrá a algunos reincorporarse tras meses de parón, a otros reincorporarse a través del teletrabajo ya otros volver a su puesto físico en la oficina, muchos de ellos combinandolo con el teletrabajo. Pero, ¿están las empresas preparadas? ¿Qué prefieren los españoles? ¿Qué consecuencias tendrán volver a la presencialidad para aquellos que llevan meses teletrabajando? El último estudio del comparador Acierto.com nos da el resultado obtenido sobre ello.

Así y en plena negociación de la futura Ley de Trabajo a Distancia, la entidad compara el antes y después del teletrabajo así como las consecuencias para empresas y trabajadores. Y es que el confinamiento obligó al 80% de las compañías a adaptarse a esta modalidad laboral. El cambio ha sido más que significativo, pues antes de la pandemia España se encontró a la cola de Europa en teletrabajo (ocupábamos el noveno puesto de la UE y apenas representaba el 4,8%). La duda, sin embargo, radica en cuántas seguirán manteniéndolo y por cuánto tiempo.

Pero, ¿qué quieren los trabajadores?

Según los datos analizados, a medida que ha ido avanzando la pandemia las preferencias de los trabajadores han ido cambiando. Al inicio de la crisis (en abril) hasta el 80% de los trabajadores afirmaba estar satisfecho con el teletrabajo, y hasta el 90% que le gustaría seguir trabajando en remoto cuando terminase el confinamiento.

El porcentaje actualmente ha descendido hasta el 56%. No obstante aquí se aprecian grandes diferencias entre aquellos que han tenido que compaginar sus cargas familiares con aquellos que no lo han hecho. La incapacidad para desconectar, la falsa sensación de seguridad provocada por la desescalada y otros problemas también han tenido mucho que ver.

Lo que sí dejan claros los datos es que la productividad no se ha visto reducida, sino todo lo contrario. De hecho, hasta 7 de cada 10 trabajadores asegura rendir igual o más en casa que en la oficina. Asimismo, las horas extra se han disparado entre los trabajadores “de base” –un 60% -, mientras que se han reducido entre directores y gerentes –un 16% -.

Miedo a volver al trabajo

En cualquier caso: seguimos prefiriendo el teletrabajo. Entre las razones encontramos el ahorro en desplazamientos, la mejora de la conciliación familiar, el aumento de la flexibilidad... El 40% de los empleados aseguran sentirse más autónomos y empoderados con esta modalidad. Y su compromiso con su compañía también aumenta.

No obstante, también hallamos otro motivo para querer quedarnos en casa: el miedo. Un miedo relacionado con la incapacidad de cumplir con las principales pautas para evitar el contagio no solo en la oficina, sino en el transporte público, sobre todo en

hora punta y en grandes núcleos urbanos como Madrid y Barcelona, donde la aglomeración de persona impide el distanciamiento social. Tal es así que hasta el 20% de quienes usaron el transporte público antes de la pandemia para desplazarse, ahora se decantarán por el vehículo privado, principalmente la bicicleta –cuyo uso se ha multiplicado por siete– o el coche.

En casos determinados podríamos estar incluso de ergofobia (aunque habría que diferenciar entre el miedo al contagio y el miedo a regresar al trabajo). En concreto, hasta el 70% de los españoles aseguran no sentirse seguros con la nueva situación hasta que no se dispone de una vacuna. Y más del 45% experimentará depresión postvacacional.

A esto hay que añadirle otro factor coyuntural más: el temor a perder el trabajo en tiempos de pandemia, sobre todo ante la situación económica que se avecina y con el paro en máximos históricos. Esto ha provocado por desgracia, que algunos empleados hayan acudido a sus puestos con síntomas, con las consecuencias que eso acarrea. Sobre todo personas en un nivel socioeconómico bajo.

2 de cada 5 empresas seguirán apostando por el teletrabajo

Ante tal contexto no son pocas las voces que apuestan que el teletrabajo empiece a formar parte de nuestra vida cotidiana y que deje de ser una cuestión relacionada con la pandemia. Según el análisis de Acierto.com, hasta 2 de cada 5 compañías lo harán. El quid de la cuestión será saber cómo y si están preparadas.

Algo que por supuesto requiere una regulación adecuada –lo que se está negociando–. Una de las partes más importantes del anteproyecto de ley es precisamente que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y que requerirá un acuerdo que, en cualquier caso, será reversible.

La digitalización, la necesaria innovación, una adecuada gestión financiera y formación también serán fundamentales. De hecho cabe comentar que durante la pandemia y con el incremento de las incidencias online, la contratación de seguros contra ciberriesgos creció exponencialmente (30%). Esto llama la atención si tenemos en cuenta lo incipiente de este mercado.

Esta clase de productos suele hacerse cargo de los daños por ataques, hackeos y virus, del secuestro de datos, y de los gastos de la recuperación de los datos

dañados. Así como de la pérdida de ingresos por la avería de hardware, las reclamaciones de terceros por la pérdida de datos, etcétera.

En este punto no podemos olvidar que hasta el 60% de las pymes que sufren un ataque desaparecen y que solo el 30% cuenta con protocolos básicos de seguridad. Solo el año pasado, asimismo, el coste de los hackeos en nuestro país tuvo un impacto de más de 40 millones de euros.

RRHH.digital



JURISPRUDENCIA.

SENTENCIA SOBRE UN DESPIDO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA QUE LO CALIFICA DE IMPROCEDENTE.

La sentencia reseñada no es firme, estando sometida a posterior pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Incluso, dada la singularidad de éste y futuros procedimientos relacionados con el estado de alarma, y en ausencia de jurisprudencia consolidada, es de esperar que los casos lleguen hasta el Tribunal Supremo en unificación de doctrina.

El despido nulo, por el contrario, implica la readmisión inmediata del trabajador en su puesto y el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, con la correspondiente alta en la Seguridad Social.

La consecuencia de que un despido sea declarado improcedente es que la empresa, en los cinco días siguientes, podrá escoger entre readmitir el trabajador abonando los salarios de tramitación o indemnizarlo a razón de 33 días por año trabajado.

En cuanto a la indemnización, que la empresa había cuantificado en 2.500 euros, y que en base al art. 56 del Estatuto de los Trabajadores ascendería a 4.200 euros, el magistrado considera que, dadas las circunstancias concurrentes y el perjuicio provocado al trabajador, debe ser adecuada y disuasoria para la empresa, en base al principio de causalidad en el despido que establece el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, la fija en la cantidad de 60.000 euros, equivalente al salario de 9 meses.

En consecuencia, según el juez, las causas del despido son ajenas a la crisis sanitaria y económica generada por la pandemia, trascendiendo al ámbito español y siendo anteriores a la enfermedad. La sentencia concluye declarando la improcedencia, y no la nulidad del despido.

Entre otras cuestiones, en la sentencia se declara que la carta de despido incumple las previsiones legales respecto de la comunicación, pues se limita a alegar causas organizativas genéricas sin un mínimo desarrollo o concreción.

2020, en pleno estado de alarma, debido a una reestructuración empresarial a nivel internacional, según alegaba la empresa, dedicada al arrendamiento de espacios para oficinas en todo el mundo. El empleado había sido contratado siete meses antes en Argentina, donde residía, por lo que tuvo que trasladarse a vivir a España. En este caso, el supuesto de hecho consiste en que un trabajador fue despedido el 2 de abril de

trabajadores era únicamente el acogimiento a un ERTE.

durante el estado de alarma, cuando el instrumento a utilizar por las empresas respecto de sus

Al igual que en su anterior sentencia de ese tipo, dictada el 10 de julio de 2020, se basa en que el art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Por tanto, no es posible justificar un despido cursado

También en esta ocasión la sentencia se basa en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, que niega la posibilidad de justificar despidos en las causas que permitirían acogerse a un ERTE Covid de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo.

El Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona, tras una primera sentencia en materia de despido durante el estado de alarma en la que lo calificó de improcedente, ha dictado otra con la misma calificación, fijando en este caso una indemnización de importe superior al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en atención al perjuicio que considera sufrido por el trabajador.

[Ver sentencia completa](#)

Confederación empresarial de la pequeña y mediana empresa.



20 herramientas útiles de google que,
probablemente, no conocías.

Herramientas Google

Todos conocemos Google. De hecho, es tan popular que "Google" se ha convertido en sinónimo de búsquedas web.

El número de personas que usan Google para buscar es un misterio. Según Internet Live Stats, Google ahora procesa, de promedio, más de 40.000 consultas de búsqueda cada segundo.

Pero el número de búsquedas no es el único secreto de Google. De hecho, Google posee docenas de productos y servicios. Seguramente ya has usado muchos de ellos, como Google Maps, Earth, el navegador web Google Chrome, Gmail y muchos otros.

Sin embargo, hay productos de Google de los que, posiblemente, nunca has oído hablar o que no has usado, pero probablemente deberías hacerlo.

Te enumeramos 20 productos y trucos de Google y qué es lo que hacen.

1. Google Keep

¿Alguna vez quisiste organizar tus páginas web favoritas, citas web, imágenes y enlaces de video?

[Google Keep](#) es un servicio gratuito para tomar notas incluido con tu cuenta de Google, que te permite guardar una variedad de contenidos como texto, imágenes, audio y videos para un acceso rápido.

2. Temporizador de Google

Aquí hay un truco ingenioso. ¿Alguna vez necesitaste un temporizador rápido en un apuro?

Google configurará un temporizador si escribes la duración deseada, seguido de la palabra "temporizador" en la barra de búsqueda.

Una alarma, como la de la escuela, sonará cuando se acabe el tiempo.

3. Google Sky

¿Deseas explorar los remotos confines del Universo desde la comodidad de tu propio navegador? Con Google Sky Maps, puedes.

Con imágenes de alta resolución extraídas directamente de los satélites de la NASA, el Telescopio Hubble y el Sloan Digital Sky Survey, [Google Sky](#) es un mapa espacial que muestra imágenes detalladas de objetos como estrellas, constelaciones, galaxias, planetas o la luna de la Tierra .

4. Visor nGram de Google Books

[Google Books Ngram Viewer](#) es una herramienta que te permite representar gráficamente la cantidad de palabras o cadenas de palabras que se utilizan en los 5,2 millones de libros interesantes publicados entre 1500 y 2008.

5. Deletrea los números

Ideal para practicar pronunciación o aprender inglés, ya que es en el idioma que lo hace. Además, las cantidades deben ponerse con comas y no puntos, es decir, en lugar de 3.459.854 sería 3,459,854.

Si alguna vez quieres ver un número completamente deletreado, simplemente escribe tus dígitos en tu barra de búsqueda y luego agrega “= inglés” al final.

6. Traducir símbolos

Si desea traducir símbolos escritos o escribir a mano alzada, puede activar la función de "escritura a mano" del [Traductor de Google](#) haciendo clic en ese pequeño icono del lápiz.

También es muy útil para aprender caracteres japoneses o chinos.

7. Herramientas de introducción de texto

Otra función de traducción útil es [Google Input Tools](#) . Con estas herramientas, puedes usar un teclado especial en pantalla para escribir más de 80 idiomas diferentes.

8. Fuentes gratis

¿Sabías que Google tiene su propio sitio para fuentes gratuitas?

[Google Fonts](#) es una colección de fuentes gratuitas que puedes descargar y usar de forma gratuita. Desde fuentes exóticas hasta atrevidas.

9. Google Scholar

¿Estás realizando una investigación exhaustiva para un artículo o un informe? Con Google Scholar, puedes buscar a través de artículos académicos y revistas profesionales cualquier palabra clave.

10. Usa Explore para descubrir arte y cultura

Para examinar las obras de arte famosas del mundo con gran detalle, utiliza la herramienta [Explorar de Google Art & Culture](#).

Con Explore, puedes acercarte a las pinturas con alta definición, visitar sitios famosos y puntos de referencia a través de Street View e incluso ver videos de 360 grados de famosos museos.

11. Piensa con Google

¿Te interesan las tendencias de marketing? Entonces deberías probar Think with Google.

[Think with Google](#) es un gran recurso para las últimas tendencias de marketing en toda la actividad empresarial. Tiene informes de datos detallados, infografías y artículos relevantes para todo lo relacionado con el marketing.

12. Tendencias de Google

Al igual que Think with Google, [Google Trends](#) es otro gran recurso para las personas que buscan las tendencias más populares en todo el mundo en un momento dado.

13. Seguir los términos de búsqueda populares

[Google Trends](#) también te permitirá rastrear y ver gráficos de cualquier término de búsqueda en cualquier momento.

Incluso puedes ver cómo los diferentes términos de búsqueda han aumentado o disminuido con el tiempo.

14. Google Express

[Google Express](#) es el servicio de compras en línea de Google que permite obtener entregas en el mismo día o durante la noche para varias categorías como comestibles, productos electrónicos, libros y mucho más.

Por ahora, el servicio solo está disponible en todo el territorio continental de los Estados Unidos.

15. Identifica canciones al instante

¿Estás familiarizado con Shazam, el servicio que puede identificar cualquier canción que escuchas?

Google tiene su propio servicio equivalente llamado [Sound Search](#) . Con la ayuda del Asistente de Google, puedes identificar cualquier canción que escuches a través del micrófono de tu gadget.

16. Escucha los sonidos de los animales

¿Te has preguntado alguna vez cómo suena un oso hormiguero o una ballena jorobada?

Simplemente busca “sonidos de animales” o el nombre de un animal específico y los resultados de Google incluirán un clip de sonido.

17. Teclado Gboard

Para iniciar rápidamente una búsqueda en Google directamente desde el teclado de tu iPhone, prueba la aplicación [GBoard](#) .

GBoard te permite deslizarte por sus teclas (ala Swype), extraer GIF, emojis y buscar en Google desde el teclado.

18. Google One Today

¿Estás buscando una causa que valga la pena? La aplicación One Today de Google para [iOS](#) y [Android](#) facilita la búsqueda de organizaciones benéficas sin fines de lucro a las que puedas ayudar.

Google One Today tiene fotos, artículos y explicaciones de cómo tus donaciones realmente ayudan.

19. Gmailify

¿Alguna vez quisiste utilizar la interfaz y las funciones de Gmail en cuentas que no son de Gmail, como Yahoo o Outlook?

Para eso tienes [Gmailify](#) . Con esta herramienta de Google, ahora puedes integrar cualquier correo electrónico en Gmail y usar sus funciones, como la protección contra correo no deseado (spam) y la organización de la bandeja de entrada.

20. Proyecto Techo solar de Google

Uno de los obstáculos para la adopción de energía solar es la idea sobre su coste. Esta es la razón por la cual el Project Sunroof de Google puede ser un gran impulso para la industria de paneles solares, al proporcionar herramientas que pueden calcular el dinero que ahorrarías instalando paneles solares (según tu ubicación). Al probarlo, verás si la energía solar es algo en lo que puedes invertir.

Cepymenews.



DOCUMENTOS DE INTERÉS

- [Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de covid-19. Actualización 7 de septiembre.](#)
- [Criterio técnico N° 103/2020 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, relativas a la habilitación contenida en el RD-Ley 21/2020, de 9 de junio, en relación con las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 en los centros de trabajo .](#)
- [Nota informativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dirigida a facilitar pautas orientativas para la unificación de los criterios de los distintos actuantes en la elaboración del informe en ERTEs de fuerza mayor por rebrotes.](#)
- [Guía de actuación ante la aparición de casos de COVID-19 en centros educativos. Versión de 7 de sept.'20.](#)

- [Nota informativa de la ITSS sobre la posible consideración como contingencia profesional de las enfermedades derivadas de la exposición al nuevo coronavirus SARS-CoV-2 y la procedencia del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.](#)
 - [Nota aclaratoria del SEPE sobre el procedimiento de comunicación de prestaciones por ERTE. 7 sep'20.](#)
-

AGENDA



Ajenos.

09/11/2020 - Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención

Ajenos.

16/09/2020 - Comisión de Sanidad y Asuntos Sociales de CEOE.

17/09/2020 - Junta Directiva de la Federación ASPA.

17/09/2020 - Comisión Ejecutiva de ANEPA.

18/09 / 2020- Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

21/09/2020 - Grupo de Trabajo de Economía Circular de CEOE.

24/09/2020 - Red Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del INSST.

25/09/2020 - Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.

29/09/2020 - Pleno de la CNSST.

10/07/2020 - GT de Trastornos músculo-esqueléticos de la CNSST.



Sumario de #MICRONEWS

01/09/2020 - Bajas por COVID posible AT

02/09/2020 - Informe del Mercado Laboral y Negociación Colectiva de agosto'20. CEOE.

03/09/2020 - Artículo Sobre la formación de los trabajadores en el entorno laboral relacionado con el COVID19. Óliver Martín.

09/04/2020 - Observatorio del mercado laboral sep'20. CEOE.

07/09/2020 -Nota aclaratoria del SEPE sobre el procedimiento de comunicación de prestaciones por ERTE. CEPYME.

08/09/2020 - Estrategia de detección precoz, vigilancia y control del covid-19. Versión 7 de septiembre.

09/10/2020 - Criterio Técnico N° 103/2020. Actuaciones de la ITSS relativas a la habilitación contenida e el RD Ley 21/2020, de 9 de junio, en relación con las medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la covid-19 en los centros de trabajo.