



BOLETIN INFORMATIVO



Indice de Noticias

1. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018. Generación joven segura y saludable. Breve historia del 28 de abril.
2. Un 48 % de los trabajadores europeos creen que sus empresas no muestran interés por su salud mental.
3. Isaac Asimov, sus leyes de la robótica y la seguridad laboral y vial.
4. ¿Cómo gestionar los datos personales de los trabajadores?
5. El ruido, el factor que más estrés causa entre los trabajadores.
6. El perfil del accidente laboral: hombre de mediana edad, nuevo en la empresa y durante las primeras horas de trabajo.
7. El papel de las organizaciones para influir en la salud y bienestar de sus empleados
9. Resumen de #Micronews.
10. Agenda de Servicios de Prevención Ajenos.

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018. Generación joven, segura y saludable. Breve historia del 28 de abril.

Este año, el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y el Día Mundial contra el Trabajo Infantil se unen en una campaña conjunta para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes y poner fin al trabajo infantil.

La campaña tiene como objetivo acelerar la acción para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, en particular la meta 8.8 de promover entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores para 2030 y la meta 8.7 de poner fin a todas las formas de trabajo infantil para 2025. A fin de lograr estos objetivos en beneficio de la futura generación de la fuerza de trabajo se requiere adoptar un enfoque concertado e integrado para la eliminación del trabajo infantil y la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

Los 541 millones de personas jóvenes trabajadoras de 15 a 24 años (entre las cuales se cuentan 37 millones de niños y niñas en situación de trabajo infantil peligroso) representan más del 15 por ciento de la fuerza laboral mundial y sufren hasta un 40 por ciento más de lesiones ocupacionales no mortales que los trabajadores adultos de más de 25 años.

Factores que pueden aumentar la vulnerabilidad de las personas jóvenes a los riesgos en el trabajo:

- Su etapa de desarrollo físico y psicológico,
- La falta de experiencia laboral y de capacitación,
- la limitada conciencia de los peligros relacionados con el trabajo y
- la falta de poder de negociación que puede llevar a los trabajadores jóvenes a aceptar tareas peligrosas o malas condiciones de trabajo.

La campaña del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2018 destaca la vital importancia de abordar estos desafíos y mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, no solo para promover el empleo juvenil decente, sino también para vincular estos esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil peligroso y todas las otras formas de trabajo infantil.

Historia del 28 de abril

El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo que se celebra anualmente el 28 de abril promueve la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en todo el mundo. Es una campaña de sensibilización destinada a centrar la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

La OIT celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el 28 de abril con el fin de promover la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el mundo. Se trata de una campaña de sensibilización cuyo objetivo es centrar la atención a nivel internacional sobre las nuevas tendencias en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y sobre la magnitud de las lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo.

Con la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo la OIT promueve la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud para los mandantes de la OIT y todas las partes implicadas en este campo. En muchas partes del mundo, las autoridades nacionales, los sindicatos, las organizaciones de trabajadores y los profesionales del sector de seguridad y salud organizan actividades para celebrar esta fecha. Le invitamos a que se una a nosotros en la celebración de este día tan importante y que comparta con nosotros las actividades que usted organice.

El 28 de abril es también el Día Internacional en Memoria de los Trabajadores Fallecidos y Heridos, que el movimiento sindical celebra en todo el mundo desde 1996. Su propósito es honrar la memoria de las víctimas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales organizando en esta fecha movilizaciones y campañas de sensibilización en todo el mundo.

En 2003, la OIT se involucró en la campaña del 28 de abril a petición del movimiento sindical. Al tiempo que honramos a los trabajadores fallecidos y heridos, valoramos y celebramos que estas lesiones y muertes pueden prevenirse y reducirse, haciendo que este día sea un acontecimiento tanto de conmemoración como de celebración. Desde 2003, la OIT celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el 28 de abril apoyándose en sus valores tradicionales: el tripartismo y el diálogo social.

El 28 de abril se considera un día para aumentar la conciencia internacional sobre la seguridad y la salud tanto entre los sindicatos, como entre las organizaciones de empleadores y los representantes de los gobiernos. La OIT reconoce la responsabilidad compartida de las principales partes interesadas y los anima a promover una cultura preventiva de seguridad y salud y a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades, con el fin de prevenir las muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y permitir a los trabajadores regresar con seguridad a sus hogares al final de cada día de trabajo.



Fuente: ilo.org

Un 48 % de los trabajadores europeos creen que sus empresas no muestran interés por su salud mental.

Un **18 %** de los trabajadores europeos aseguran soportar estrés diariamente, y un **30 %** se sienten tan estresados que están pensando en buscar un nuevo trabajo.

Además, el **14 %** de los empleados creen que su empresa no se interesa en absoluto por su salud mental, un **34 %** dicen que su empresa tiene poco interés, casi la mitad, el **46 %**, dice que su empresa se interesa, y tan solo el **6 %** dice que su empresa tiene “un gran interés”.

Así se desprende del estudio 'The Workforce in Europe 2018', realizado para ADP, proveedor global de soluciones de Gestión del Capital Humano, por la agencia independiente de estudios de mercado, Opinion Matters, para ofrecer una visión profunda de cuestiones que son críticas para las empresas, como son el optimismo y la fidelidad, la preparación y la proyección profesional, los retos de la productividad, la tecnología y la automatización, el bienestar y la discriminación.

Por grupos demográficos, **el estrés parece disminuir a medida que el trabajador se va haciendo mayor**. Más de un tercio (37 %) del grupo de edad de 16 a 24 piensa en cambiar de cargo debido al estrés, en comparación con solo un 17 % del grupo de edad de más de 55.

Por sexos, **las mujeres parecen sufrir estrés con mayor frecuencia**. Casi una de cada cinco (19 %) dice sentirse estresada cada día, en comparación con el 16 % de sus colegas hombres.

"Los empleados que soportan un alto nivel de estrés están en peligro de sufrir el síndrome de desgaste profesional o, incluso, de enfrentarse a problemas de salud mental más graves que no solo afectarán su rendimiento, sino también a su trayectoria profesional y su vida personal durante un largo periodo de tiempo. Por tanto, ayudar a los empleados a gestionar el estrés y poner en marcha una red de protección antes de que se agraven los problemas va en beneficio de los empleadores", afirma Jordi Aspa, director general de ADP Iberia.

"Es necesario la creación de una cultura de gestión de apoyo y un entorno de trabajo saludable, a la par que se ofrecen programas de ayuda a los empleados y servicios de salud laboral a los que estos puedan dirigirse con confianza cuando se enfrentan a un problema", añade Aspa.

Las conclusiones del estudio también ponen de relieve el **impacto de los recortes de personal y financiación en el sector sanitario**, en el que el 40 % de sus profesionales se plantean dejar su trabajo debido al estrés, más que en ningún otro sector. Los trabajadores sanitarios se encuentran entre los más propensos a decir que su empleador no muestra interés por su salud mental, un sentimiento que comparte un 35 % de los encuestados, lo que tan solo puede agravar el problema.



Fuente: RRHHpress.com

ISAAC ASIMOV, sus leyes de la robótica y la seguridad laboral y vial.

En su libro "Yo robot", Isaac Asimov exploraba la relación que tendríamos los humanos con los robots en la evolución del Siglo XXI en el que ya en sus primeras dos décadas nos están invadiendo los avances tecnológicos con una rapidez que supera ampliamente a la capacidad del hombre, sus instituciones, sus organizaciones y sus Administraciones para digerirlo y para gestionarlo. Unos robots que casi siempre sustituyen a los trabajadores y conductores para evitar que sufran riesgos y accidentes, pero que, cuidado, no garantizan al 100% la seguridad y la prevención de los riesgos.



Pronunciaba Asimov sus tres leyes de la robótica:

- 1.- Un robot no puede hacer daño a un ser humano o por inacción, no puede permitir que un humano se haga daño durante su acción.
- 2.- Un robot tiene que obedecer las órdenes de los seres humanos, siempre que no entren en conflicto con la primera ley.
- 3.- Un robot tiene que proteger su propia existencia siempre que eso no entre en conflicto con las primera o la segunda ley.

Se mostraba escéptico Canyet pues ante los dos accidentes humanos con robots en USA dice no creer que ninguno de los dos robots lesionadores violara ninguna de las tres leyes de la robótica de Asimov más de las que viola un coche que atropella a un peatón aun disponiendo el coche automatismos como sensores, cámaras, chips, inteligencia artificial y también está guiado por personas, aun reconociendo que los vehículos circulares convencionales no pueden entrar en la consideración de robots. Pero todo le hace pensar al periodista que esto está a punto de cambiar y que los dos millones de kilómetros de los vehículos sin conductor de Google respetando escrupulosamente la primera ley de Asimov son un buen aval como para creer que pronto tendremos vehículos que, aunque lo quisiera su conductor, no podrán poner en peligro vidas humanas. Un objetivo coincidente con la famosa "Visión Cero" europea que prevé los cero muertos en accidente de tráfico para el 2050 y que todos estamos de acuerdo que la robótica nos permitirá hablar de ello para el 2030 extendiendo la "Visión Cero" a los accidentes laborales.

Las dificultades o facilidades para alcanzar los objetivos de cero muertos están en los costes de los robots y en las posibilidades de asumir y extender la tecnificación asimoviana de la economía de mercado. Ya se habla de períodos de transición, que quiere decir que se tardará en la tecnificación infinita que garantice la seguridad total, ¿cuántos años?... cuántas vidas?...

Fuente: [Prevención Integral](#)

¿Cómo gestionar los datos personales de los trabajadores?

La aplicabilidad del Reglamento General de Protección de Datos, a partir del 25 de mayo, supone una transformación en la gestión de la información personal que los trabajadores facilitan a la empresa. Agustín Born. Madrid El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea basa sus principios fundamentales en los que hasta ahora se venían aplicando en nuestro país, pero aun así, hay cambios que afectan no sólo a las empresas, sino también a sus trabajadores, que deberán modificar su aproximación a la privacidad. En primer lugar, está la formación que todos los empleados deben recibir antes del 25 de mayo y que implica la obligatoriedad a la hora de conocer todas las novedades. Como indica Cecilia Álvarez, presidenta de la Asociación Profesional Española de Privacidad (APEP), se trata de un cambio de mentalidad que empieza por la dirección y que debe incorporar " el respeto a la privacidad de los clientes o de otros compañeros, como un elemento esencial de cualquier estrategia corporativa y que debe quedar reflejado en los procesos, la tecnología y la documentación interna".



Todos los departamentos de la empresa y sus trabajadores, dependiendo del grado de exposición a la privacidad, se verán afectados. "

Las activi- Las compañías tendrán que revisar los bonus y los incentivos de los comerciales PROTECCIÓN DE DATOS GUÍA PARA ADAPTARSE AL NUEVO REGLAMENTO El RGPD provoca un cambio en el artículo 2.2 de la LOPD en lo que se refiere a los datos de contacto de los trabajadores autónomos y profesionales que prestan un servicio a una empresa y que la ley consideraba fuera del ámbito de aplicación del reglamento en España, sin embargo, el reglamento europeo se aprueba sin hacer referencia ni excepción a este supuesto, por lo que se entiende de aplicación la norma europea superior.

El proyecto de ley de excepción para el consentimiento requiere informar pero no tener el consentimiento previo, ya que entiende que existe una relación mercantil entre las dos partes y que existe un interés legítimo entre ambas. Alonso Hurtado, socio de Ecija, explica que " el hecho de recabar el consentimiento previo para fines e intereses comerciales está ahora encima de la mesa y en revisión por la ' E- privacy regulation' de la UE (regulación de privacidad electrónica), que desmantela el actual modelo de negocio de las agencias de medios regulando los sistemas de gestión de ' cookies' y de las campañas de publicidad

programática". El RGPD para autónomos y 'freelance' dadas de perfilado y márketing directo son consideradas como actividades de riesgo, por ejemplo. Deberán revisarse no sólo los procesos y tecnología utilizada a efectos comerciales, sino también verificar los bonus u otros incentivos económicos del departamento comercial", indica la presidenta de la APEP. Los departamentos de recursos humanos, los de compliance o las asesorías jurídicas de las empresas realizan igualmente tratamiento de datos personales con gran impacto en los procesos de las organizaciones, asumiendo una carga de trabajo más especializada y la necesidad de contar con expertos en protección de datos. La imagen del trabajador es indudablemente un dato de carácter personal, y aunque no se enmarca en la categoría especial de datos, existe diferente casuística en el tratamiento que de ella puede hacerse.



Jesús Mercader, catedrático de derecho del trabajo y socio de Sagardoy, establece diferentes situaciones en su obra 'Protección de datos en las relaciones laborales'. Así, la inclusión de una fotografía en las tarjetas identificativas estaría legitimada por motivos de seguridad o para la necesaria identificación del personal que realiza una actividad, mientras que la captación de fotos de clientes o la publicación de imágenes en la web corporativa de miembros de la empresa requerirá un consentimiento expreso porque tienen una función de promoción y calidad del servicio. Fotos en la web Cuando sea el propio empleado quien recoja datos de carácter personal, como ocurre, por ejemplo, en la recepción de un hotel, no bastará con que se exhiba el documento para recabar el consentimiento. " La entrada en vigor del RGPD obliga, además, a informar de otros elementos básicos como el responsable del tratamiento, legitimidad, finalidad, derechos ARCO o la denominada información de primera capa", indica Bárbara Román, socia de NoLegaltech.

Una nueva circunstancia se produce en caso de que " sea el propio trabajador quien advierta una fuga de datos o una brecha de seguridad en el sistema, ya que estará obligado a informar al DPO o a su jefe inmediato", dependiendo del caso y según el protocolo que se establezca por el empleador en cumplimiento de la norma. Nuevo procedimiento de información Existen numerosos casos de uso de datos de los trabajadores derivados de la dinámica laboral propiamente dicha: gestión de nóminas, registros de actividades laborales o comunicaciones personales. Pero especialmente sensible resultan las relativas a la publicación y comunicación de las evaluaciones del trabajador, que en cualquier caso requieren del consentimiento expreso por parte del interesado. Se trata de comunicación verbal de resultados obtenidos por una persona, el archivo de esta información o su publicación en la intranet corporativa. Cuestiones todas ellas sobre las que la propia Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) se ha pronunciado en varias ocasiones. Evaluación y productividad La videovigilancia pasa a tener un tratamiento de monitorización sistemática a partir del 25 de mayo. " El reglamento indica que el empleador tiene derecho a controlar al empleado, aunque siempre manteniendo los principios de proporcionalidad, idoneidad e información", indica Alonso Hurtado, socio de Ecija. En este sentido, apunta la resolución del TEDH en el llamado ' caso Köpke', cuando consideró inadmisibles el recurso porque el uso que había hecho la empresa alemana en la que trabajaba era proporcionado a las circunstancias del caso: se habían detectado pérdidas; la conducta de la demandante y de otro empleado eran sospechosas y fueron sólo ellos objeto de vigilancia; la medida fue limitada en el tiempo y " sólo había cubierto el área que rodea la caja y era accesible para el público", como indica la sentencia. Videovigilancia Los datos biométricos, como huellas dactilares, estructura facial y otros identificadores únicos cada vez más extendidos como llave de acceso a servicios y accesos, están considerados como datos especialmente sensibles. Como indica Hurtado, " podría defenderse un interés legítimo en su uso siempre que sólo sea para el fin que se destina, pero también que una simple tarjeta magnética cumple la misma función en algunos casos sin que la utilización sea tan intrusiva". Biometría Los empleados están obligados a comunicar si advierten cualquier tipo de fuga de datos CASOS PRÁCTICOS El RGPD también afecta a la utilización de la información facilitada por la plantilla.

Fuente: Expansión

El ruido, el factor que más estrés causa entre los trabajadores.

El estrés sigue siendo una de las mayores causas de absentismo y enfermedad entre los trabajadores españoles. Y el ruido está, en muchos casos, detrás de este estado de cansancio mental que suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

De hecho, según un reciente informe de Oi2, **el ruido es el factor que más estrés provoca para el 35% de los trabajadores españoles**, por delante de otras como la presión del jefe (33%), plazos de entrega ajustados (30%) o la actitud de sus compañeros (29%). Tan solo el 14% asegura no sufrir estrés en su entorno laboral.

Nueve de cada diez trabajadores **tienen problemas para concentrarse en entornos ruidosos**, de los cuales el 65% no llega a concentrarse y el 24% ni siquiera lo consigue. En el lado opuesto, un 11% de los encuestados afirma no tener ningún problema de concentración por mucho ruido que haya.

Detrás de esta afección está, en muchos casos, **el propio entorno de trabajo**, que no está debidamente acondicionado para entornos de trabajo ruidosos. Al menos eso creen el 52% de los encuestados, entre cuyas razones destacan la falta de luminosidad (12%), falta de espacio (19%) y poca o inexistente insonorización de las salas (17%), entre otros.

Este estudio refleja que **el problema de contaminación acústica no es coto exclusivo de las calles de las grandes ciudades**. También está presente, y de qué manera, en nuestro ambiente laboral. Aunque no lo sepamos, estamos sometidos a una presión superior a la recomendada, y eso, al final, acaba teniendo consecuencias desagradables, tanto para la empresa como para el trabajador.



Fuente: Pymes y Autónomos

El perfil del accidente laboral: hombre de mediana edad, nuevo en la empresa y durante las primeras horas de trabajo. INVASSAT.

Los accidentes laborales en la Comunitat Valenciana se han disparado en 2017 en una "preocupante tendencia al alza que crece por encima de la media nacional", hasta alcanzar cifras "aterradoras" que suman más 45.000 accidentes --más de 320 graves y 58 mortales--. Aún así, la región valenciana se sitúa en el tercer puesto por la cola con menos siniestralidad laboral de toda España. Hasta este año era la segunda con menos accidentes de este tipo.

El perfil de la mayoría de las víctimas en accidentes graves y mortales es el de un hombre de mediana edad en el sector de la construcción. Por primera vez se da la circunstancia de que la mayoría tiene contrato indefinido, pero tienen una antigüedad de menos de un mes en la empresa --de lo que se deduce "falta de formación en prevención de riesgos"--. La mayoría de siniestros se produce en pymes, durante las primeras horas de la jornada y entre las causas principales destacan la organización del trabajo y las condiciones del espacio.

Así lo ha desvelado este martes la directora general de Trabajo y Bienestar Social, Cristina Navarro, durante la presentación del estudio sobre siniestralidad laboral realizado por el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo realizado (Invassat), que quiere "llamar la atención sobre la importancia de la cultura preventiva", con motivo del Día de la Salud Laboral (28 de abril).

Fuente: La Vanguardia.

El papel de las organizaciones para influir en la salud y bienestar de sus empleados.

Aon ha publicado la encuesta de 2018 EMEA Health Survey que revela que, a pesar de que muchas empresas reconocen la importancia de su papel a la hora de influir en la buena salud de sus empleados, la mayoría no cuenta con una estrategia que les permita lograr este objetivo.

La encuesta, en la que han participado **más de 900 personas de la región de 25 sectores diferentes** abarcando a más de dos millones de empleados, define las cuestiones de salud clave a las que se enfrentan las empresas a la hora de desarrollar sus estrategias relacionadas con la gestión de los riesgos de sus plantillas, incluyendo retos y oportunidades.

La mayoría de los encuestados reconoce de forma abrumadora la importancia de contar con un programa de salud y bienestar bien definido y comunicado, pues existe estrecha correlación entre la salud del empleado y su desempeño.

- El 95% de las empresas es consciente de que tiene que jugar un **papel fundamental** para influir en la salud de sus empleados.
 - Cerca del 70% tiene o planifica tener en los próximos dos años un **presupuesto** para financiar iniciativas de salud y bienestar.
 - La mayoría dice tener claros los **diferentes tipos de problemas relacionados con la salud y el bienestar** en los que deben centrarse, como por ejemplo el estilo de vida, el bienestar financiero, físico y emocional de sus empleados. El 65% afirma que el estrés y los problemas de salud mental son su principal preocupación.
- A pesar de la clara correlación que existe entre la salud y el desempeño de los empleados, muchas empresas no parece que estén implementando estrategias que faciliten estos resultados, y el predominio de programas de salud de todo tipo es inferior al de hace dos años.
- Sólo el 40% de los participantes afirma contar con una **estrategia de salud definida**, el mismo porcentaje que en 2016. Sólo el 36% indica tener una visión clara del impacto (incluyendo costes) de los temas relacionados con la salud en sus organizaciones.
 - Entre las **principales barreras** para desarrollar o implementar con éxito un programa de salud y bienestar se encuentran: no contar con un presupuesto, que éste sea insuficiente, tener recursos limitados o no ser capaces de medir la efectividad de las iniciativas.
 - Sólo el 22% de los encuestados utiliza **datos reales** de sus empleados para apoyar su estrategia de salud y bienestar, y no más del 12% mide de forma continuada el éxito de sus programas de salud.

- Menos del 40% de los participantes califica como **buena su comunicación** a los empleados sobre salud y beneficios.

La encuesta también revela que la atracción y retención del talento es la mayor preocupación de Recursos Humanos en 2018, superando al incremento de la productividad y el desempeño de los empleados, que ha caído hasta el tercer puesto desde la última encuesta realizada en 2016. Mejorar el engagement y confianza de los empleados ocupa ahora el segundo lugar.

“Esta encuesta demuestra que la atracción y retención del talento es uno de los temas principales en el ámbito de los Recursos Humanos en este momento y es positivo que muchas empresas afirmen que son conscientes de la relación existente entre la buena salud de los empleados, su desempeño y engagement. No obstante, los datos también sugieren que en realidad las empresas necesitan preguntarse si están haciendo lo suficiente para proteger la salud y bienestar de su principal activo. Es hora de pasar de las buenas intenciones a una inversión calibrada, modificando las estrategias de comunicación para dar un mayor apoyo a los empleados”, afirma Andrew Cunningham, Commercial Leader, Health & Benefits, EMEA en Aon.

Por su parte, Matthew Lawrence, Chief Broking Officer, Health & Benefits, EMEA en Aon comenta que “aunque un mayor número de organizaciones cuenta ahora con un presupuesto de salud definido, para muchas empresas esto no parece ser suficiente para lograr sus objetivos de salud y bienestar. Es fundamental que piensen detenidamente sobre cuál es la mejor forma de utilizar este presupuesto. Es importante focalizar las iniciativas de salud en aquellas áreas donde sea más necesario y aporten más, tanto desde el punto de vista de valor de la inversión como de su retorno”.



Resumen #MicroNews

10/04/18: PNL del PSOE. Medidas para garantizar la salud laboral de trabajadores en el ámbito del hogar familiar.

11/04/18: Balance de las últimas reformas laborales. Documento elaborado por CEOE, año 2018.

12/04/18: Reuniones: GT entidad única ANEPA – Federación ASPA // Junta Directiva Federación ASPA.

12/04/18: Plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

16/04/18: Jornada Técnica "Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018" INSSBT, Madrid - 25 de abril.

17/04/18: "La transformación digital debe reafirmar a la persona como el centro de la prevención de riesgos laborales".

17/04/18: ¿Por qué faltan médicos del trabajo en España?

18/04/18: Reuniones con Grupos Parlamentarios PSOE y PP

18/04/18: Estudio publicado por el INSSBT "Beneficios del fomento de la actividad física y la práctica deportiva, en términos de mejora de la salud, bienestar y productividad empresarial"

19/04/2018: Reunión de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

19/04/2018: Códigos electrónicos PRL. Edición anual publicada en BOE 10/04/18.

20/04/2018: Bonificación formación Convenio Colectivo del Metal

25/04/18: Reunión Junta Directiva y Asamblea General de CEOE; reunión Comisión Ejecutiva de ANEPA

27/04/2018: Plan Digital 2025 de CEOE, presentado en el Congreso de los Diputados

Agenda #ServiciosDePrevenciónAjenos

Abril 2018

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

icalendario.net

- 12/04/18** – Reunión Grupo de Trabajo entidad única Federación ASPA-ANEPA
- 12/04/18** – Reunión Junta Directiva Federación ASPA.
- 18/04/18** – Reunión Grupo Parlamentario PSOE
- 18/04/18** - Reunión Grupo Parlamentario PP
- 18/04/18** – Reunión Junta Directiva CEOE
- 19/04/18** – Reunión de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 19/04/18** - Reunión con el INSSBT.
- 25/04/18** - Reunión Comisión Ejecutiva de ANEPA.
- 25/04/18** - Reunión Juta Directiva de CEOE
- 25/04/18** - Asamblea General de CEOE.
- 26/04/18** - Reunión con el Gabinete de Comunicación.
- 16/05/18** – Reunión GT Empresas de Trabajo Temporal de la CNSST.
- 23/05/18** - Jornada Técnica “Nanotecnología, retos y oportunidades” Salut i Treball - Reus