

# LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ACLARA LAS DUDAS SOBRE EL REGISTRO HORARIO



El lunes, 29 de julio, en la sede de la Confederación de Empresarios de Melilla tuvo lugar un encuentro de trabajo que CEME-CEOE, en colaboración con la Inspección de Trabajo de Melilla, se llevó a cabo con el fin de recoger las dudas y problemas que las empresas melillenses tienen con el control del registro horario

Ampliacion en Pág. 4

## CEME-CEOE

- Pág. 3 Chakib Mohamed nuevo presidente de la Asociación de Hostelería de Melilla
- Pág. 3 El Presidente de la Ciudad recibe al Comité Directivo de CEME-CEOE
- Pág. 4 La Inspección de Trabajo aclara las dudas sobre el registro horario
- Pág. 6 Planes de igualdad, un compromiso consciente

## PYMES

- Pág. 9 Alerta al comercio online: llega la nueva norma de pagos
- Pág. 14 Certificado de estar al corriente de las obligaciones de la S.S. Para qué sirve y cómo conseguirlo
- Pág. 16 Los permisos que necesita la empresa del empleado para llamarle al móvil o usar su huella digital
- Pág. 18 Los autónomos sufren más accidentes graves y muy graves que los asalariados

- Pág. 22 ¿Sabías que... los autónomos también tienen una obligación en PRL?

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Pág. 22 La salud auditiva, única alternativa a una enfermedad profesional
- Pág. 23 Los cinco problemas que soluciona la ergonomía en las empresas
- Pág. 26 Prevención de Riesgos Laborales: Descubre todo lo que debes saber
- Pág. 28 Recomendaciones ante la ola de calor
- Pág. 31 ¿Sabías que... usar teclado y mouse por largas horas puede generar tendinitis?

## HÁBITOS SALUDABLES

- Pág. 31 El 87% de las empresas españolas deberían promover activamente hábitos
- Pág. 34 El truco para quedarte dormido en un minuto

## ACCIDENTES LABORALES

- Pág. 36 5 consejos para evitar accidentes laborales
- Pág. 38 Estas son las principales causas de los accidentes laborales

## NUEVAS TECNOLOGÍAS

- Pág. 40 Claves del liderazgo digital en los procesos de transformación
- Pág. 44 6 consejos para desconectar digitalmente en vacaciones
- Pág. 46 5 cambios clave en la cultura de trabajo para 2030

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años  
CEME-CEOE  
40 años comprometidos contigo

## **CHAKIB MOHAMED NUEVO PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE MELILLA**



Foto: Melilla Hoy

El 17 de julio tuvieron lugar las elecciones en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Melilla, en la que resultó elegido por mayoría absoluta Chakib Mohamed, propietario de la Traviata.

Mohamed, que hasta entonces ocupaba el cargo de Vicepresidente de la entidad bajo el mandato de Amaruch Hassan, agradeció a los participantes el apoyo recibido y manifestó que uno de sus principales objetivos es conseguir aumentar el número de asociados para contar con una mayor representatividad del sector.

Entre los problemas con los que se encuentra el nuevo presidente, se

encuentran la frontera y el turismo, aspectos fundamentales para el futuro del sector, además de las tarifas por el suministro de agua, las tasas por el uso de terrazas, etc.

Por último, Chakib Mohamed quiso agradecer a su antecesor en el cargo su trabajo y dedicación definiéndolo como un ejemplo a seguir.

El Presidente de CEME-CEOE, felicitó a Mohamed y le trasladó todo el apoyo del Comité Directivo de la Confederación de Empresarios de Melilla ofreciéndole su colaboración en la defensa de sus intereses.

## **EL PRESIDENTE DE LA CIUDAD RECIBE AL COMITÉ DIRECTIVO DE CEME-CEOE**

El día 15 de julio el Presidente de la Ciudad Autónoma de Melilla recibió al Comité Directivo de la Confederación de Empresarios de Melilla.

En este encuentro en el que participaron además el Consejero de Hacienda,

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

40 años comprometidos contigo

Economía y Empleo, Julio Liarte y el Viceconsejero de Comercio, Transporte y Turismo, Jaime Bustillo, se nos trasladó la intención del nuevo Gobierno de elaborar un Plan Estratégico para el periodo 2020-2029, así como la intención de crear grupos de trabajo en los que los empresarios puedan colaborar y aportar ideas para favorecer el desarrollo de la Ciudad.



En este sentido, el Presidente de CEOE, Antonio Garamendi, y el Presidente de CEPYME, Gerardo Cuerva, en sendas cartas remitidas a Eduardo de Castro, recordaban al Presidente de la Ciudad que ambas patronales ostentan la mayor representatividad a nivel nacional y que, concretamente en Melilla, estaban

representadas a través de la Confederación de Empresarios de Melilla, solicitándole que se tenga en cuenta a esta entidad con carácter prioritario para todos aquellos asuntos en los que lo empresarios deban ser escuchados.

Asimismo, desde CEME queremos recordar que su presidente y su equipo directivo han abogado siempre por la unión de todos los empresarios para defender los intereses generales del colectivo y contribuir aunando esfuerzos por el bien de la Ciudad.

## **LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ACLARA LAS DUDAS SOBRE EL REGISTRO HORARIO**

El lunes, 29 de julio, en la sede de la Confederación de Empresarios de Melilla tuvo lugar un encuentro de trabajo que CEME-CEOE, en colaboración con la Inspección de Trabajo de Melilla, llevó a cabo con el fin de recoger las dudas y problemas que las empresas melillenses tienen con el control del registro horario de sus trabajadores.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo  
CEME-CEOE

Esta iniciativa surge a tenor de las numerosas dudas con las que los empresarios se han encontrado tras la entrada en vigor el pasado 12 de mayo, del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.



La complejidad de determinados sectores, la inexistencia de un sistema de control horario predefinido y las sanciones que puedan establecerse por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de éste, hacía necesario que los empresarios pudieran trasladarle al Inspector de Trabajo las particularidades de su actividad, como por ejemplo la ausencia de un centro de trabajo fijo, la



prestación de servicios en varios centros de trabajo, etc. Y así aclarar todas esas dudas para que el registro de la jornada pueda hacer tal y como viene recogido en el Real Decreto-Ley.

Los participantes quedaron satisfechos con esta iniciativa, ya que la inmensa mayoría de las dudas planteadas quedaron resueltas.

Se quiere agradecer desde CEME-CEOE la colaboración de Saturnino Martínez Verdú, Jefe de la Inspección de Trabajo.



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo



## PLANES DE IGUALDAD, UN COMPROMISO CONSCIENTE



Los planes de igualdad se introducen como novedad en el año 2007 con la entrada en vigor de la Ley de igualdad, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Hasta ese momento **solo las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores estaban obligadas a tenerlo**. Pero con la publicación el pasado mes de marzo del Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establecen una serie de cambios

significativos, que afectan de forma directa a los planes de Igualdad. Se rebaja el número de trabajadores, **siendo ahora obligatorio para todas las empresas de 50 trabajadores o más**.

El plan de igualdad es una herramienta que nos permite llevar a cabo en la empresa las medidas necesarias para paliar y prevenir cualquier forma de discriminación entre trabajadores por razón de sexo.

En el artículo 46 de la Ley de Igualdad se define el Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Para facilitar la integración progresiva de los planes de igualdad, se establece un

plazo transitorio para su aprobación según el tamaño de la empresa, quedando de la siguiente forma.

- Las empresas de 151 a 250 trabajadores, a partir del 7 de marzo de 2020.
- De 101 a 150 trabajadores, a partir del 7 de marzo de 2021.
- De 50 a 100 trabajadores, a partir del 7 de marzo de 2022.

También están obligadas a realizar el plan de igualdad, aquellas empresas que así lo establezca su convenio colectivo vigente; Y las empresas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador.

En el resto de las empresas la implantación es voluntaria, aunque se pretende establecer medidas que fomenten la implantación en las empresas más pequeñas, con campañas de sensibilización, formación, publicación

de guías, que facilitan la información relevante para la implantación efectiva de los planes de igualdad en la empresa.



**Para la implantación de un plan de igualdad**, según normativa, lo primero que se tendría que realizar es un diagnóstico previo, para el que se contará con la Representación Legal de los Trabajadores. Debe contener un mínimo de materias obligatorias, como son el proceso de selección, la clasificación del personal, la promoción profesional, retribuciones...

Hecho el diagnóstico previo, empezamos con la fase de negociación del diagnóstico y del plan de igualdad, se comunica el inicio de la negociación y materias que se van a tratar a todos los trabajadores, se

constituye la comisión negociadora, y se establece el calendario de negociación. Seguimos con la elaboración del diagnóstico de igualdad, recogemos información y se hace un análisis de la situación observando factores como la desigualdad y discriminación, detectadas las situaciones conflictivas se hacen propuestas de mejora. Sigue el diseño del plan, definimos objetivos, se establecen medidas, se asignan recursos y una vez aprobado, se registra y se lleva a cabo la ejecución y seguimiento del plan en la empresa, pasado el tiempo establecido se procede a evaluar la implantación efectiva, observando el grado de consecución de objetivos marcados e identificando los aspectos a mejorar

Los planes de igualdad redactados tienen que ser registrados, extendiéndose esta obligación a todas las empresas indicadas con la obligación de tenerlo.

Para poder realizar el registro, se crea un registro de planes de igualdad, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Por último, señalar que se prevén sanciones para las empresas que incumplan con las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad habiéndose realizado modificaciones en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social con el objetivo de definir mejor el tipo infractor.

**Fuente:** [www.europreven.es](http://www.europreven.es)



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo  
CEME-CEOE



## ALERTA AL COMERCIO ONLINE: LLEGA LA NUEVA NORMA DE PAGOS



A partir del próximo 14 de septiembre regirá en España la norma que, en noviembre de 2018, traspuso la directiva de la Unión Europea contra el fraude y el uso de información sensible en los pagos digitales. A dos meses de su entrada en vigor, la ley aún es poco conocida entre uno de sus actores principales: el comercio.

Básicamente, el texto obliga a las entidades bancarias a realizar el llamado *open banking*, es decir, a ofrecer medios técnicos (software) a terceros para que puedan acceder a los datos de pago de sus clientes. Para ello, establece un sistema de seguridad con el fin de

controlar quién y cuándo accede a dicha información llamado Autenticación Reforzada de Cliente (ARC) o SCA, por sus siglas en inglés.

De cara a los comercios, la realidad de este sistema de autenticación es la siguiente: a la hora de abonar una compra superior a un importe de 30 euros habrá que pedir al cliente dos elementos que lo identifiquen de entre tres posibles: algo que posee físicamente, como el documento nacional de identidad (DNI), pasaporte o la tarjeta bancaria; algo que solo sabe el comprador, como el pin o una contraseña; o algo que existe para identificarle, como la huella digital o un rasgo biométrico, por ejemplo, los rasgos faciales.

Los bancos deben disponer de las llamadas API (protocolo informático o especificación formal sobre cómo el módulo de un software se comunica con otro) que servirán de enlace entre el cliente y el comercio sin necesidad de

utilizar objetos físicos, como las tarjetas.

En realidad, esta doble autenticación ya se utiliza en las compras sin efectivo en los comercios físicos. Pedro Campo, presidente de la Confederación Española de Comercio (CEC) y vicepresidente de Cepyme, lo explica así: “En el terreno físico, la entrada en vigor de la ARC apenas va a tener incidencia, pues habitualmente ya se piden dos medidas de identificación al consumidor (la tarjeta de crédito y el pin); en el caso de las tarjetas *contactless*, para ganar agilidad en los pagos, se pedirá esta doble autenticación tan solo cada cinco pagos y, por tanto, creemos que la ralentización de las operaciones y la incidencia en el comercio físico va a ser mínima”.

Las tiendas físicas ya piden al cliente la tarjeta de débito o crédito y un pin para los pagos sin efectivo, por lo que no se verá tan afectado

Y más vale que así sea, porque a dos meses escasos de la entrada en vigor de

la norma de doble autenticación, varios propietarios de comercios a pie de calle consultados se han encogido de hombros ante la pregunta de si conocen la nueva normativa que llegará en septiembre.

El presidente de la CEC lo corrobora con datos y afirma que no es un problema que afecte solo a nuestro país: “Según un reciente estudio de Mastercard, solo el 14% de las compañías de comercio minorista en Europa ha implantado ya la autenticación de cliente reforzada y este porcentaje creemos que podría trasladarse también a España”.

A quien afectará realmente la legislación será a “las pymes de comercio que cuenten también con tiendas de venta online. Estas sí tendrán que adaptarse, ya que deberán recoger de los consumidores más datos de calidad para compartir con los bancos emisores y con el reto de no dañar por el camino la experiencia de compra de sus clientes”, señala Pedro Campo. “En este sentido, el principal consejo es que no dejen para última hora

la adaptación de sus métodos de pago y que se asesoren en la medida de lo posible a través de un partner tecnológico”, añade.

El impacto en los negocios online puede ser enorme. La primera consecuencia será que, desde el mismo 15 de septiembre, podrán empezar a darse transacciones comerciales fallidas. Hay que recordar que los clientes del comercio electrónico no dudan en cambiar de página y pueden abandonar la que están viendo, abortando posibles adquisiciones si se presentan dificultades a la hora de pagar, e irse a otra de la competencia.

El consejo del presidente de la CEC de contar con la ayuda de un experto es la clave, puesto que el negocio que vaya por su cuenta tendrá que conseguir una licencia de proveedor de pagos, lo que tiene un coste elevado y, con seguridad, ocasionará problemas de adaptación.

## Las cifras

**14%** es el porcentaje de comercios

minoristas en Europa que ha implantado ya la autenticación reforzada del cliente.

**57.000 millones** de euros es lo que puede perder la economía europea el primer año de vigencia de la norma, prevé Stripe.

**20,3 millones** de españoles compran online, según el *Estudio anual de ecommerce 2019* de IAB Spain.

## Proveedor de pagos

La compañía de infraestructuras de pagos Stripe ha hecho público un estudio elaborado por 451 Research según el cual la ARC “tendrá un impacto desproporcionado en las pequeñas empresas”, que no están concienciadas de cómo este sistema “transformará la forma en que los consumidores europeos comprarán online”.

El director general de la plataforma de



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años  
CEC-CEC  
Centros de Estudios y  
Análisis Comparativos del CEE

pagos, Borja Santos, declara que la norma “es una buena noticia a largo plazo porque se van a constituir negocios más sostenibles”, pero a corto supone más obligaciones a las empresas que venden bienes y servicios por internet “porque implicará más pasos adicionales a la hora de enfrentarse a los pagos”.

Borja Santos destaca el hecho de que será la entidad bancaria emisora “la que decida si el cargo tiene que pasar o no por la doble autenticación”. A partir de ahora, “será como un juicio rápido”. Al igual que Pedro Campo, recomienda a los comercios con página de venta online, los más afectados por la normativa que habrá que cumplir desde mediados de septiembre, no hacer los cambios solos.

Cita, para ilustrar las dificultades, el caso de las exenciones para la ARC establecidas en la ley, como la aplicada a las compras inferiores a 30 euros o si se realizan menos de cinco pagos en 24 horas, y asegura que puede ocurrir que

un negocio “pase todos los pagos por la ARC, lo cual es un grave error porque la tasa de conversión va a disminuir mucho”.

También considera un error que sea el propio comerciante quien decida la exención que aplica hacia el banco emisor y que gestione de forma interna este asunto para ahorrarse complicaciones. “Eso solo es factible que lo hagan los grandes como Amazon, no es bueno que una pequeña empresa haga híbridos, o sea, decidir qué pagos están exentos de la ARC y cuáles no”. El director general de Stripe señala que al menos el 50% de los comerciantes encuestados por 451 Research declararon que tenían pensado llevar a cabo ellos mismos las exenciones.

“Aconsejo trabajar con una empresa tecnológica y que los comercios se beneficien del *machine learning* (análisis de datos automatizado)”, agrega. Como mensaje a las pequeñas y medianas empresas, avisa que Stripe trabaja con todo tipo de compañías, sin importar el



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



tamaño. “Es habitual que al pensar en una empresa como la que dirijo se asocie solo con grandes compañías y no es así. Trabajamos con grandes, medianas y pequeñas”, concluye Borja Santos.



## Derechos de los consumidores

Los comercios han de tener en cuenta que la nueva normativa de servicios de pago también contempla derechos a los consumidores. A partir de su entrada en vigor, estará prohibido realizar cargos adicionales en los pagos con tarjetas de débito o de crédito.

A los compradores les beneficiará también ante las entidades bancarias, dado que rebaja su responsabilidad económica por el uso fraudulento o no

autorizado de su tarjeta, de los 150 euros actuales a los 50. Asimismo, se fija que las reclamaciones a la entidad bancaria por pagos se resuelvan en el plazo de 15 días.

Otra recomendación a los comercios pequeños que venden por internet es que no esperen a mediados de septiembre para implementar el nuevo método con la excusa de que está el verano de por medio. Aunque los datos son un tanto preocupantes. En junio pasado, tres de cada cinco comercios de menos de 100 empleados no conocían la regulación que se avecina y el 44% de los encuestados contestó que esperará a que la norma entre en vigor para tomar medidas y adaptarse al sistema de doble autenticación, según el estudio publicado por Stripe.

**Fuente:** [www.cincodias.elpais.com](http://www.cincodias.elpais.com)



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años  
CEPE-CEOP  
CENTRO ESPAÑOL DE ESTUDIOS  
Y OPINIONES DE EMPRESARIOS  
Y PROFESIONALES DE LOS  
SERVICIOS

## **CERTIFICADO DE ESTAR AL CORRIENTE DE LAS OBLIGACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PARA QUÉ SIRVE Y CÓMO CONSEGUIRLO**



### **Certificado Seguridad Social**

Bien seas un profesional autónomo o un empresario, estás obligado a cotizar a la Seguridad Social abonando cada mes o trimestre un importe variable. En alguna ocasión es posible que te hayas visto en la necesidad de certificar que estás al corriente de los pagos o, simplemente, quieras consultar el estado de tu relación con la Seguridad Social.

Para ello dispones del certificado de estar al corriente en las obligaciones de la Seguridad Social, y lo puedes conseguir en la página web del Ministerio de

Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

### **El certificado de la Seguridad Social**

Su nombre completo es “certificado de estar al corriente en las obligaciones de la Seguridad Social” pero se lo conoce como “certificado de la Seguridad Social”. Es un documento de carácter legal y con él, cualquier persona física que tenga un número de afiliación a la Seguridad Social, puede demostrar la existencia o no de deudas con esta entidad.

Los que pueden contraer deudas con la Seguridad Social son solo los trabajadores por cuenta propia o las empresas. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena es la propia empresa la que paga por ellos a la Seguridad Social, por lo tanto, en el caso de haber alguna irregularidad sería responsabilidad de la empresa, no del trabajador. No obstante, un trabajador asalariado también puede solicitar el certificado.

### **Para qué sirve el certificado**

Consultar si una persona física está al



corriente de los pagos con la Seguridad Social es meramente para un fin informativo, pero la obligación de presentar el documento es muy habitual en un montón de trámites con las administraciones públicas, como concursos y contratos públicos, acceso a subvenciones y bonificaciones etc.

También sirve para solicitar determinadas reducciones o bonificaciones en las cuotas o pedir aplazamientos de pagos, y para probar la solvencia de las partes en algunas operaciones entre empresas.

El certificado de la Seguridad Social es un documento de carácter oficial sellado por la Tesorería General de la Seguridad Social y firmado por la Subdirectora General de Recaudación. En él se identifica a la persona o empresa que lo solicita y se señala que no existen deudas o, en caso contrario se enumeran los importes debidos. También se incluye la fecha de emisión del documento.

## Cómo conseguir el certificado

Actualmente solo es posible solicitarlo a través de la sede electrónica de la Seguridad Social mediante el certificado digital o con la cl@ve.

El certificado digital es un documento electrónico que sirve para identificarte en la red. Lo puedes solicitar en la web de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. Si lo haces por primera vez tienes que rellenar un formulario web y acudir a una oficina de alguna administración para identificarte personalmente. Entonces te facilitan un archivo que lo instalas en tu ordenador. Ya lo puedes utilizar para un montón de trámites digitales con las administraciones estatal, autonómica y local.

La cl@ve es también un sistema para identificarte en las transacciones digitales con la Administración. Te identificas mediante nombre y contraseña y puedes solicitarlo a través de la web del sistema Cl@ve, identificándote con el certificado

digital o por vía postal, o presentándote en una oficina de la Agencia Estatal Tributaria o de la Seguridad Social.

**Fuente:** [www.cepymenews.es](http://www.cepymenews.es)

## LA EMPRESA NECESITA PERMISO DEL EMPLEADO PARA LLAMARLE AL MÓVIL O USAR SU HUELLA DIGITAL



La empresa necesita permiso del empleado para llamarle al móvil o usar su huella digital. El registro de jornada ha traído al primer plano de la actualidad la protección de datos en el ámbito laboral. “No en vano la relación laboral, por su duración y el carácter personalísimo de la prestación, constituye una fuente inagotable de datos personales”, afirman en el bufete Abdón Pedrajas.

Con idea de hacer balance del año largo

de existencia del Reglamento General de Protección de Datos y de la Ley de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales aprobada el pasado diciembre, este despacho ha elaborado una guía en la que se explican los aspectos más relevantes en el plano laboral y las novedades producidas en estos meses, sobre todo referidas al registro de jornada. El documento destaca que el reglamento “ha ampliado de manera sensible el catálogo de derechos del empleado respecto de sus datos personales”.

Así, este “tiene derecho a ser informado sobre el tratamiento de datos; a recibir una copia de los mismos; a que se corrijan o completen los que son inexactos o están desactualizados; a que se supriman cuando hayan dejado de ser necesarios, cuando el tratamiento fuera ilícito o el trabajador haya revocado el consentimiento”. Incluso puede solicitar que se transmitan directamente a otro empleador.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años de compromiso con el trabajo

El consentimiento del empleado en todo lo relacionado con sus datos es clave. Por ejemplo, en relación al actualísimo registro de jornada, Abdón Pedrajas señala varios puntos. En el caso de la utilización de la huella dactilar a efectos del registro de jornada, la guía recuerda que la empresa “tendrá que acreditar que no existe un sistema de registro menos invasivo o solicitar el consentimiento del trabajador”. O que si se usan los datos del control de acceso a las instalaciones de la empresa para registrar la jornada, hay que informar previamente al trabajador. Sin embargo, signar en una hoja de firmas para dicho control no requiere consentimiento alguno porque “la firma no constituye un dato sensible”.

Tampoco es necesario que el empleado autorice el uso de los motivos concretos de una ausencia o retraso y pueden figurar motivos tales como baja por enfermedad, rehabilitación o asistencia a una reunión sindical. Eso sí, no puede

reflejarse la dolencia concreta ni la afiliación sindical del trabajador.

## Confidenciales

Por el contrario, no se necesita el consentimiento del empleado para comunicar sus datos de contacto profesional a clientes de la empresa.

## Despido

En el caso de expulsión de la empresa, la inclusión de los datos personales del trabajador en la carta de despido no es contraria a la ley “en la medida en que resulte absolutamente necesario para acreditar el incumplimiento que se le atribuye”, ya que el Estatuto de los Trabajadores obliga a que se indiquen los hechos que motivan la extinción del contrato. Y si intervienen terceros, también se pueden incluir sus datos en cuanto sean testigos o afectados.

Hay un capítulo importante en cuanto a la protección de datos y es el referido a la salud del trabajador. Las fechas de baja y alta en la empresa no se consideran

información relativa a la salud pero sí todo aquello que permite identificar la causa de la baja.

Si el reconocimiento médico de empresa es obligatorio, no hay que solicitar la autorización del trabajador para tratar los datos que atañen a la salud. No obstante, el empleador no puede acceder a los resultados de los reconocimientos. Solo puede saber si el trabajador es apto o no para el puesto y lo mismo rige para los delegados de prevención.

Otro ejemplo de que no se pueden ceder los datos sin consentimiento es la inclusión en listas de distribución de ofertas y promociones comerciales. Pero ceder datos para realizar un contrato o póliza de un plan de pensiones de empresa no necesita el visto bueno del trabajador.

## Comité y antecedentes

El comité de empresa no puede recibir información generalizada y masiva de los trabajadores. En todo caso, accederá a

información estadística o no personalizada.

En un proceso de selección de personal es discriminatorio por parte del empresario tener en cuenta los antecedentes penales de un candidato, cuando el puesto de trabajo no requiere la falta de los mismos.

**Fuente** [www.msn.com](http://www.msn.com)

## LOS AUTÓNOMOS SUFREN MÁS ACCIDENTES GRAVES Y MUY GRAVES QUE LOS ASALARIADOS

“El año 2019 se puede considerar un año histórico para los autónomos, pues desde el 1 de enero todos tienen cubiertas las contingencias profesionales. Precisamente los datos del informe sobre siniestralidad laboral de 2018, que es el que analizamos, solo recoge las cifras del 18% del total de autónomos que cotizaban en 2018 por accidente de trabajo y enfermedad profesional”, ha recordado José Luis Perea, vicepresidente



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años de compromiso con la prevención de riesgos laborales

y responsable del área de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de ATA.

Este informe, elaborado por ATA y Mutua Universal, arroja una conclusión preocupante: los autónomos sufren más accidentes graves y muy graves que los asalariados. Porcentualmente hablando, el 97,15% de los accidentes que sufren los autónomos en su jornada de trabajo son de grado leve, frente al 98,69% de los de los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, el 2,59% de los autónomos tuvo en 2018 un accidente grave frente al 1,15 % de los trabajadores por cuenta ajena Y el 0,18% sufrieron un accidente muy grave, frente al 0,05% de los de los asalariados.

Si nos fijamos en los accidentes que resultaron mortales, un total de 20 autónomos perdieron la vida en accidente de trabajo el año pasado, cifra superior a la registrada en 2017, con 13 autónomos fallecidos en accidentes laborales. Sin embargo, debemos recordar que los datos se extraen

exclusivamente del porcentaje de autónomos que cotizan por Accidente y Enfermedad Profesional, que en 2018 abarcaba únicamente al 18% del del colectivo.

Es a partir del 2019 cuando todos los autónomos han comenzado a cotizar por esta prestación y el estudio dispondrá, a mediados de año, de los primeros datos reales y oficiales de todo el colectivo.



“Hemos conseguido un importantísimo avance en protección, con la universalización de la prestación por accidente de trabajo y enfermedad, así como el reconocimiento en 2018 del accidente in itinere, pero hay una cosa que no debemos olvidar: un solo fallecido ya es demasiado”, aseguró Perea.

Así, en diciembre de 2018, el número total de autónomos inscritos en contingencias profesionales ascendía a 603.411 personas, lo que representaba una cobertura del 18,5% del total del colectivo (3.253.039 autónomos a cierre de diciembre de 2018, datos último día). Es decir, únicamente uno de cada cinco autónomos tenía cubiertas en 2018 las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), según el informe realizado por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA, en colaboración con Mutua Universal, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este mismo informe destaca que, en 2018, se notificaron en el Delt@ (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados) un total de 585.936 accidentes de trabajo en el Régimen General y 11.568 en el caso del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

(252 menos que el año pasado). Dos de cada cien autónomos (el 1,9%) que cotizaban por accidente de trabajo sufrieron un accidente laboral en 2018.

Por lo que respecta a la gravedad de los accidentes sufridos por autónomos, el informe elaborado por ATA muestra cómo el 97,15% fueron de carácter leve. Además, 290 de los accidentes fueron de carácter grave – el 2,59% –, 19 muy graves (0,18%) y 20 mortales (0,09%). Se adjunta el informe con los datos de gravedad del accidente y provincias.

## Por sectores de actividad

Como ya pasó en 2017, la agricultura se erige como el sector de actividad que más accidentes de autónomos concentró en el conjunto del 2018, con 3.286 siniestros. Le sigue construcción (2.266 accidentes), industria (1.553 accidentes), servicios (3.536) y, finalmente, el transporte (927).

Por índice de incidencia, es decir, el número de accidentes durante la jornada laboral por cada 100.000 trabajadores

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

40 años de compromiso con la prevención

40 años de compromiso con la prevención



expuestos al riesgo, son los sectores de industria (4.049) y construcción (4.040) los que más resaltan, seguidos de transporte (2.796), agricultura (2.352) y servicios (1.052).

Los mayores de 35 años sufren más accidentes y las mujeres menos

El informe elaborado por ATA con los datos ofrecidos por Mutua Universal muestra que prácticamente el 83,2% de los autónomos accidentados en 2018 y que cotizaban por el accidente de trabajo son mayores de 35 años, y el 21,14% tienen más de 55 años. Estos datos están muy por encima de los accidentes registrados por los trabajadores asalariados de su misma edad.

Respecto a la mujer autónoma, es importante resaltar que -a pesar de su importante aumento- su siniestralidad es menor que la de los varones, ya que sufrieron 2.126 accidentes de trabajo frente a los 9.442 de los autónomos varones. Representa un 18.3% del total



de accidentes, porcentaje ligeramente superior al registrado en 2017, cuando las mujeres concentraron el 17,8% del total de los accidentes registrados.

Si analizamos la tipología de los accidentes en función de la edad y el sexo, se comprueba cómo prácticamente seis de cada diez autónomas – el 58,18% - que tuvieron un accidente de trabajo tienen más de 45 años, frente al 50,7% de los varones de más de 45 años.

La edad en la que se registran mayor número de accidentes es la franja de 45 a 54 años en el caso de las mujeres autónomas y de 35 a 44 años en el caso de los varones.

**Fuente:** [Autonomosyemprendedor.es](http://Autonomosyemprendedor.es)

## ¿SABÍAS QUE... LOS AUTÓNOMOS TAMBIÉN TIENEN UNA OBLIGACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN LABORAL?

Si eres autónomo y crees que esto de la **prevención** y la **salud laboral** no van contigo, estás bastante equivocado. La realidad es que sí que te afecta. Pero si aún te quedan dudas, la ley te las despeja. En concreto, el artículo 5 de la Lej del Estatuto del Trabajo Autónomo. Si eres de los que va por su cuenta, debes saber que es tu obligación mantener en condiciones los equipos y herramientas de trabajo.

Ya sea un camión o un ordenador, es necesario que estén en perfecto estado de revista. Lo mismo si usas EPI's. Si eres un autónomo de los que tiene empleados a su cargo, no te despistes. A efectos legales tu actividad de se rige por la Lej de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, la misma que estipula las condiciones de cualquier empresa.

La seguridad laboral es cosa de todos.

## LA SALUD AUDITIVA, ÚNICA ALTERNATIVA A UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL (E.P.) QUE ESTÁ INFRAVALORADA.



Con motivo de la celebración del Día Internacional del Cuidado del Oído y la Audición, ASEPAL (Asociación de Empresas de Equipos de Protección Individual) recordaba que una de cada diez personas tendrá pérdida auditiva debida a la contaminación sonora, que produce daños irreparables en la salud y en la calidad de vida.

ASEPAL advierte que la exposición al ruido es algo cotidiano, subrayando que “sufrimos en muchas ocasiones niveles nocivos de ruido que no sólo perjudican

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

al sistema auditivo, sino que también pueden causar otras enfermedades”. El ruido tiene efectos puramente fisiológicos, como la hipoacusia (pérdida de audición), y efectos psicológicos menos evidentes, como el aumento del estrés, que afectan al rendimiento laboral. La hipoacusia es la enfermedad profesional más habitual en Europa. La aparición de zumbidos o pitidos (acúfenos) es uno de los primeros síntomas de alarma. Los EPI tienen como finalidad combatir las consecuencias perjudiciales del ruido y minimizar los riesgos para la audición en el mundo laboral. ASEPAL insta “al trabajador a asegurarse de que el EPI cumple con la normativa, que lleva el marcado adecuado, y que va acompañado del pertinente folleto informativo”.

Respecto a la entrada en vigor del Reglamento EPI 2016/425 y sus efectos sobre los protectores auditivos certificados por la Directiva previa que se encuentran en los almacenes, ASEPAL

informa que “pueden seguir comercializándose sin ningún problema, ya que siguen siendo igual de seguros. Por lo tanto, hasta el año 2023 –añaden– podremos encontrar en el mercado protectores auditivos conformes al Reglamento y a la Directiva, y sobre ambos, podremos tener el mismo grado de confianza”. No obstante, ASEPAL insiste en la importancia y necesidad de que “se efectúe la adecuada evaluación de riesgos en los diferentes puestos de trabajo”.

**Fuente:** [www.mape.es](http://www.mape.es)

## LOS CINCO PROBLEMAS QUE SOLUCIONA LA ERGONOMÍA EN LAS EMPRESAS



FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años COMITÉ ESPAÑOL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **Trabajar con dolores es un sinónimo de descenso en la productividad, por eso la ergonomía soluciona la raíz del problema**
- **Reducir el error o mejorar el ambiente de trabajo son dos aspectos en los que, de forma directa, influyen los puestos de trabajo de calidad**
- **La evolución tecnológica y la digitalización ha cambiado el escenario del puesto de trabajo y las empresas deben evolucionar con ello aplicando soluciones ergonómicas actualizadas**

Aunque la ergonomía es uno de los aspectos más importantes en lo relacionado con la salud del trabajador, sigue teniendo un amplio espacio de mejora para su implantación dentro del tejido empresarial.

Los especialistas en el desarrollo de productos ergonómicos de Fellowes han elaborado una lista con los cinco problemas más importantes que soluciona la ergonomía en las empresas, algunos de ellos clave en lo relacionado con la salud y productividad laboral.

El primero de ellos tiene que ver con la salud y es que aproximadamente un 53% de los trabajadores padecen distintas dolencias y malestar derivados de la falta de comodidad y ergonomía en sus puestos de trabajo.

Se ha demostrado en distintos estudios elaborados por diversas consultoras que la reducción de estas dolencias mejoraría el grado de bienestar en las empresas incrementando los niveles de productividad de forma exponencial.

El segundo problema al que se enfrentan las empresas es el absentismo laboral. Los problemas de salud en el trabajo cuestan cientos de millones de euros anuales a las organizaciones. Para reducir

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ese absentismo conviene encontrar espacios saludables con puestos de trabajo adaptados a las necesidades reales.

Una mínima inversión en respaldos lumbares, reposapiés, reposamuñecas o en estaciones de trabajo regulables en altura para poder alternar un trabajo sentado y de pie contrasta con la cantidad ingente de dinero que causan las bajas por enfermedad o trastornos de salud laborales.

En tercer lugar, la ergonomía ayuda a reducir los errores que se cometen en el trabajo. La falta de concentración por los dolores y molestias es una realidad que, junto con el estrés, es un caldo de cultivo para errores no voluntarios en la ejecución de tareas. Los descuidos y errores no deseados al final repercuten en el ambiente y la productividad del grupo.

Trabajar con comodidad permite un mayor grado de concentración que lleva

a reducir el número de errores. Y, para ello, la ergonomía es una solución real.

El cuarto problema responde al clima enrarecido que existe en los equipos de trabajo antes la falta de ergonomía. La percepción de que no se cuida del trabajador tiene como consecuencia un ambiente raro en los equipos.

El trabajador entiende que no hay preocupación por los problemas de salud ante las cada vez jornadas de trabajo sedentario más prolongadas. Cuidar de él y de su estado de salud es algo que plantean a los responsables de prevención y solucionar este problema mejora el clima que repercute también en la productividad.

Finalmente Fellowes indica que el quinto problema es la desactualización de los puestos de trabajo. Si la tecnología evoluciona, el puesto de trabajo también.

Por eso, el uso de periféricos adaptados y la mejora postural son claves dentro de la evolución natural del trabajador y la

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años  
CENTRO-COOP  
centros de desarrollo de centros  
alios comprometidos contigo

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

digitalización de la mayoría de los procesos. El desarrollo actual de productos ergonómicos está orientado a cubrir las necesidades evolucionadas de los puestos de trabajo del siglo XXI.

**Fuente:** [www.prevencionar.com](http://www.prevencionar.com)

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DESCUBRE TODO LO QUE DEBES SABER

Mediante la prevención de riesgos laborales se persigue un objetivo, que es que los trabajadores queden protegidos ante los riesgos que se pueden derivar de la actividad que realizan. De este modo, las causas de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales se reducen.

### ¿Cómo se realiza la prevención de riesgos laborales?

Para conseguir esto, en primer lugar, hay que promover una cultura de prevención



en los responsables de la empresa en primer lugar, y en todos los trabajadores después. Esta debe reflejarse en un plan de prevención desde el primer momento.

Así, la prevención de riesgos laborales se convierte por un lado en un derecho del trabajador, y por otro en una obligación de ambas partes: el propio empleado y la empresa. Toda empresa que cuente con más de un trabajador a su cargo tendrá la obligación de cumplir con lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los empresarios están obligados pues a realizar la prevención de riesgos laborales a través de la integración de esta actividad preventiva en su negocio, y



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años comprometidos contigo  
CENES-CEOP



# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

asumiendo tantas medidas como sean necesarias para proteger la seguridad y la salud de las personas que trabajan en la empresa. Si estás en esta situación, puedes consultar la siguiente guía de prevención de riesgos laborales.

Si un empresario incumple sus obligaciones en relación a la prevención de riesgos laborales, podrá enfrentarse a responsabilidades en materia administrativa, civil e incluso penal, por todos aquellos daños y perjuicios que se pudiesen derivar de este incumplimiento.

Una situación poco deseable pero más frecuente de lo que se podría imaginar es que los empresarios desconozcan los incumplimientos que están realizando en su empresa en lo que a la prevención de riesgos laborales empresa. Muchos de ellos se llevan una gran sorpresa cuando se ven multados por este motivo. Pero que no conozcan sus obligaciones no les exime de tener que cumplirlas.

Existen distintos tipos de infracciones en prevención de riesgos laborales, pudiendo ser leves, graves y muy graves. Las multas a imponer pueden variar enormemente, yendo de los 40 a los 819.780 euros.

## Obligaciones que implica la prevención de riesgos laborales

Las obligaciones generales básicas que implica la prevención básica, y que todo empresario con trabajadores a su cargo ha de tener presentes, son las siguientes:

- Asumir una de las modalidades preventivas existentes.
- Informar a los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas inherentes a su puesto de trabajo, y las medidas de emergencia y evacuación que puedan darse en su caso.
- Formar a los trabajadores en materia de



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años de compromiso con la prevención

prevención, siempre en relación con el trabajo que estos realizan.

- Dar a los trabajadores la oportunidad de hacerse reconocimientos médicos a cargo de la empresa.

- Documentar y llevar una planificación de la actividad preventiva.

Finalmente, cabe destacar que para poder realizar esta planificación hay que desarrollar un proceso consistente en varias etapas, siendo la primera de ellas la evaluación inicial de aquellos riesgos que conlleven los puestos de trabajo que existan en la empresa.

**Fuente:** [www.lanzadigital.com](http://www.lanzadigital.com)



## RECOMENDACIONES ANTE LA OLA DE CALOR



En estos últimos días se han registrado altas temperaturas en varias ciudades del país. Según los especialistas en clima, esta ola de calor seguirá por unos días más, por esta razón es importante tener en cuenta algunas recomendaciones para evitar problemas en la salud.

Lo principal es no esperar a tener sed para hidratarse, beber más agua de lo habitual y evitar las bebidas alcohólicas o muy dulces. También es importante evitar comidas abundantes, no exponerse al sol sin protección de filtro solar para evitar daños en la piel y disminuir la actividad física para prevenir un posible golpe de calor. Además, es importante mantenerse en lugares frescos y ventilados.

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Algunos síntomas de un golpe de calor pueden ser: dolor de cabeza, mareos, posible pérdida de conciencia, piel enrojecida, pulso débil y temperatura corporal elevada. En caso de que una persona tenga estos síntomas, lo aconsejable es trasladarla a un lugar fresco, fuera del alcance del sol, darle de beber agua fresca para hidratarla, mojarle las muñecas con agua fría, ponerle hielo en la cabeza y solicitar ayuda médica lo más rápido posible.

 <p>Tomar mucha agua todo el día</p>	 <p>Comer alimentos frescos, frutas y verduras</p>	 <p>No tomar alcohol bebidas muy dulces ni calientes</p>	 <p>Usar ropa suelta, de materiales ligeros y colores claros</p>
 <p>No realizar ejercicio físico en ambientes calurosos</p>	 <p>Protegerse del sol usando sombrero y sombrilla</p>	 <p>Usar cremas solares de factor 15 o más</p>	 <p>Evitar actos públicos o lugares cerrados sin ventilación</p>

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un golpe de calor puede afectar a cualquiera, pero el grupo de riesgo está conformado por bebés, niños y personas mayores a 65 años. Por lo tanto, es importante poner atención sobre ellos.

Estar informados y prevenir es lo más importante que podemos hacer ante esta situación de calor sofocante. La misma información se extiende a los próximos meses, en los cuales mucha gente estará de vacaciones. Exponerse al sol y a las altas temperaturas puede provocar los mismos síntomas mencionados anteriormente, sumado a los daños que los rayos ultravioletas pueden provocar en nuestra piel.



Fuente: [www.crescenti.info](http://www.crescenti.info)



## ¿SABÍAS QUE... ESCRIBIR EN TECLADO O USAR EL MOUSE POR LARGAS HORAS PUEDE GENERAR TENDINITIS?



La tendinitis es la inflamación de un tendón y en muchos casos se produce por movimientos repetitivos continuamente sin una debida postura. Para evitar la tendinitis, se recomienda que los antebrazos estén alineados con el cuerpo a la hora de teclear o usar el mouse.

**Fuente:** Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO)

## EL 87% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CONSIDERA QUE DEBERÍAN PROMOVER ACTIVAMENTE HÁBITOS SALUDABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

El 87% de las empresas españolas considera que la salud y el bienestar en el lugar de trabajo son aspectos importantes a la hora de atraer y retener el talento y mejorar el rendimiento de sus empleados. Las empresas creen que se deberían mejorar las políticas de Recursos Humanos y RSC con el fin tener un rol más activo en la promoción de hábitos saludables en el lugar de trabajo. Consciente de ello, el área de Restauración de ISS ha realizado un estudio que analiza de forma transversal la salud y la nutrición en el lugar de trabajo y sus efectos sobre la productividad.

*“Las empresas tenemos un papel clave a la hora de promover hábitos de vida saludable desde los espacios de trabajo”, según Javier Urbiola, CEO de ISS Iberia.*

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo  
CEPE-CEOP

# HÁBITOS SALUDABLES

## Una alimentación saludable mejora la productividad y reduce el absentismo

De acuerdo con el estudio “Nutrición Saludable en el Workplace”, la mayoría de las empresas (71,3%) considera que no existe el suficiente conocimiento y concienciación por parte de compañías y trabajadores sobre el impacto que tiene la alimentación en la productividad de los empleados. En este sentido, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una nutrición inadecuada puede llegar a traducirse en un descenso de la productividad de hasta un 20%.

Las empresas son cada vez más conscientes de que las políticas de hábitos de vida saludable, donde la alimentación tiene un papel destacado, contribuyen a mejorar la productividad y reducir el absentismo. Fomentar este tipo de iniciativas desde la organización es una forma eficaz para atraer y retener el talento. Mientras que las grandes empresas están más concienciadas sobre ello, para las pymes -que constituyen el



99% del tejido empresarial en España- es todavía un reto.

Los **principales frenos de las empresas** para el desarrollo de políticas efectivas de promoción de la salud son los **hábitos culturales poco adecuados (74,3%), la falta de conocimiento (56%) y los costes de implantación (46%)**. Para que las políticas sean efectivas deberían ir más allá de la alimentación y tener en cuenta factores tan diversos como los espacios físicos, los servicios de información y asesoramiento o la promoción del ejercicio físico.

El previsible retraso en la edad de jubilación derivado del envejecimiento de la población exigirá trabajadores sanos a una edad más avanzada. Estos cambios sociales requieren que desde las administraciones públicas también se



# HÁBITOS SALUDABLES

impulsen programas integrales de difusión de hábitos saludables que impliquen a toda la población, desde los trabajadores del futuro –mediante la formación en edad escolar- a los trabajadores actuales.

**El espacio de trabajo es el entorno idóneo para transmitir hábitos saludables a aplicar en la vida cotidiana.**

## TENDENCIAS SOBRE NUTRICIÓN SALUDABLE EN EL WORKPLACE Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS



1

Una alimentación saludable es una medida efectiva para mejorar la productividad y reducir el absentismo.



2

Las empresas con mayor implicación en la promoción de hábitos saludables contarán con trabajadores más motivados y fidelizados.



3

El comedor de la empresa será clave para la adopción de hábitos saludables a aplicar en la vida diaria.



4

Políticas integrales en las empresas, más allá de la alimentación, que tengan en cuenta factores como los espacios físicos, los servicios de información y asesoramiento o la promoción del ejercicio físico.



5

La tecnología deberá ser una herramienta efectiva para adoptar hábitos saludables en entornos como la información y la comunicación y en facilitar el teletrabajo.



6

Las empresas incorporarán perfiles profesionales especializados en nutrición y psicología.



7

Mayor implicación de las administraciones en el impulso de programas integrales de difusión de hábitos saludables en el trabajo.

### SITUACIÓN ACTUAL EMPRESAS Y TRABAJADORES

87%

de las empresas creen que deberían desempeñar un rol más activo en la promoción de hábitos saludables.

71%

de las empresas consideran que falta compromiso sobre el impacto de la alimentación saludable en la productividad de los trabajadores.

85%

de los trabajadores tiene interés en que la empresa facilite información sobre cómo llevar a cabo una alimentación saludable en el trabajo.

21%

de los trabajadores españoles afirman que les gustaría disponer de un espacio más adecuado para comer y una mejor oferta de comida.

Las principales barreras para aplicar medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo son:

74%

hábitos culturales

56%

falta de conocimiento

46%

costes de implementación

Fuente: "Panel de Expertos ISS – Nutrición Saludable en el Workplace" – 2019  
ISS Facility Services - Restauración

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RESGOS LABORALES, F.S.P.

40 años 1978-2018  
40 años comprometidos contigo

# HÁBITOS SALUDABLES

El estudio “Nutrición Saludable en el Workplace” destaca que el 85% de los trabajadores tiene interés en que la empresa facilite información sobre cómo tener una alimentación saludable en el lugar de trabajo. Una buena opción sería que las empresas incorporasen perfiles profesionales especialistas en nutrición y psicología, ya sea en plantilla o como asesores externos.

En este sentido, el Dr. Jesús Román Martínez, presidente del Comité Científico de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación, asegura que *"el lugar idóneo para educar al trabajador en buenos hábitos de nutrición es el trabajo"*.

Del mismo modo, al 21% de los empleados le gustaría disponer de una mejor oferta gastronómica y un espacio más adecuado donde comer. El comedor de empresa es clave para la adopción de hábitos saludables. Debe ser un espacio tranquilo, agradable y amplio que ayude a desconectar.

La tecnología puede ser una herramienta efectiva porque, por un lado, sirve como canal para para la comunicación y formación de los trabajadores. Y, por otro lado, permite la implantación de medidas conciliadoras como el teletrabajo, considerado un facilitador de hábitos de vida saludable.

**Fuente:** [www.seguridad-laboral.es](http://www.seguridad-laboral.es)

## EL TRUCO PARA QUEDARTE DORMIDO EN UN MINUTO



Únicamente tienes que seguir tres sencillos pasos para conciliar el sueño en tan solo 60 segundos

**Conciliar el sueño en verano puede ser complicado**

# HÁBITOS SALUDABLES

Conciliar el sueño puede convertirse en una complicada tarea para muchas personas. Si te cuesta quedarte dormido, seguramente habrás probado todo tipo de trucos y técnicas para lograr tu objetivo. Muchas veces pensamos que estar muy cansados a la hora de meternos a la cama nos ayudará a dormirnos, pero en ocasiones resulta todo lo contrario. Empezamos a dar vueltas y más vueltas y vemos cómo pasan las horas, restando así tiempo a nuestro descanso y desesperándonos cada vez más.

A la hora de conciliar el sueño existen una serie de recomendaciones que nos ayudarán a quedarnos dormidos. Se trata de hábitos saludables como realizar cenas ligeras y no ingerir alimentos pesados dos horas antes de irnos a la cama. Además, es recomendable la realización de ejercicio físico a lo largo del día para que luego el descanso sea más placentero.



A pesar de todas estas recomendaciones, hay personas a las que les sigue costando conciliar el sueño. Por eso, el siguiente truco con el que el doctor **Adrew Weil** demostró que es posible quedarse dormidos en solo 60 segundos les resultará de lo más interesante. La conocida como '**técnica 4-7-8**' está basada en tres sencillos pasos.

## Técnica 4-7-8

Lo fundamental de esta técnica para quedarse dormido en 1 minutos es conseguir que el cuerpo se relaje.

Lo primero que tienes que hacer es tumbarte e inhalar aire por la nariz. Seguidamente, cuenta hasta 4 y aguanta con el aire dentro de la nariz durante 7 segundos más. Finalmente, deja salir fuertemente el aire durante 8 segundos.

**Fuente:** [www.laopiniondemalaga.es](http://www.laopiniondemalaga.es)

# ACCIDENTES LABORALES

## CINCO CONSEJOS PARA EVITAR ACCIDENTES LABORALES

### ¿Cómo prevenir los accidentes de trabajo?



#### 1. **Elabora el plan de prevención de riesgos laborales.**

Como propietario o administrador de una pyme, tienes la obligación de garantizar la salud y seguridad de tus trabajadores. Debes realizar un plan de prevención de riesgos laborales, el cual consiste en **evaluar los riesgos que existen en tu empresa relacionados con los distintos puestos de trabajo y diseñar medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos en la medida de lo posible.**

#### 1. **Facilita el equipo de protección adecuado.**

**Usar el equipo correcto minimiza considerablemente la gravedad de las lesiones en caso de accidente laboral.** Por eso, una vez que hayas determinado los principales riesgos laborales, debes proporcionar a tus empleados el equipo de protección adecuado, desde tapones para los oídos si trabajan en un ambiente muy ruidoso hasta cascos, guantes o máscaras para la cara. No olvides que todos los elementos relacionados con la seguridad laboral deben estar debidamente certificados y, si es necesario, realizar el mantenimiento preventivo que garantice su adecuado funcionamiento.

#### 1. **Formación básica en materia de seguridad.**

Si tus empleados son conscientes de los riesgos laborales y saben cómo trabajar con seguridad, minimizarás las probabilidades de que se produzcan bajas por accidente laboral. **Los trabajadores tienen derecho a recibir información sobre los riesgos para su salud y seguridad, así como sobre primeros auxilios y procedimientos de emergencia.** También deben aprender a usar correctamente la maquinaria y/o a

# ACCIDENTES LABORALES

manipular productos que representen cierto nivel de riesgo.

## 1. Diseña el plan de emergencia.

En caso de siniestro, la velocidad de reacción es esencial, tanto para evitar daños materiales como para salvar vidas. Eso significa que **todos los empleados deben conocer el protocolo de actuación ante las emergencias**. Deben saber, por ejemplo, dónde se encuentran los extintores, las bocas de incendios equipadas, el botiquín de primeros auxilios y las salidas de emergencia. También debes designar a un jefe de emergencia, que será quien evaluará la situación y asumirá la coordinación de los medios humanos, así como a un equipo de emergencia que lo apoye y al personal encargado de los primeros auxilios y de ayudar a las personas con discapacidad que trabajen en tu pyme en caso de siniestro o accidente laboral.

## 1. Limpieza y orden.

Si un empleado resbala, tropieza o cae, tendrás que pagarle una indemnización por accidente laboral y es probable que tu aseguradora aumente la cuota a pagar. Para reducir al máximo este riesgo, debes



**exigir que el lugar de trabajo se mantenga limpio y en orden**, lo cual también ayudará a generar un entorno laboral más agradable para todos. **Las vías de evacuación, las salidas y las zonas de paso siempre deben mantenerse despejadas** y el suelo bien seco para evitar resbalones.

La prevención de los riesgos laborales debe convertirse en una de tus prioridades en la hoja de ruta de tu negocio. Si no proteges al capital humano, el índice de accidentalidad se disparará, de manera que tendrás que afrontar costes directos e indirectos que afectarán tanto la productividad de tu pyme como su reputación. Recuerda que todos ganan cuando existe un entorno de trabajo seguro. Como emprendedor, no solo evitarás posibles multas tras las inspecciones de trabajo y te ahorrarás sobrecostes por conceptos de seguros e indemnizaciones por accidentes laborales, sino que también fomentarás un entorno donde dé gusto trabajar.

Fuente [www.conavalsi.com](http://www.conavalsi.com)

# ACCIDENTES LABORALES

## ESTAS SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Las lesiones musculares, los choques contra objetos inmóviles, las caídas, los accidentes de tráfico y la ansiedad por estrés laboral son las principales causas de sufrir percances en el trabajo en España, según ha destacado la Asociación de Empresas de Equipos de Protección Individual (ASEPAL), con el objetivo de concienciar sobre la "importancia" de la prevención y la utilización de equipos de protección para reducir el número de accidentes laborales.

Entre las lesiones musculares más conocidas destacan la lumbalgia, las hernias o la ciática. Asimismo, es muy común la aparición de contracturas, esguinces o roturas de ligamentos como consecuencia de los sobreesfuerzos físicos realizados al transportar objetos. Para reducir estas dolencias es "fundamental" la utilización de equipos



de protección individual (EPI) que agilicen y faciliten esta carga. En este sentido, actualmente se están desarrollando equipos, como exoesqueletos, destinados a minimizar este esfuerzo.

Por otra parte, también son frecuentes las lesiones por choques contra elementos del inmobiliario, que normalmente tienen lugar a causa de las prisas o porque la mala colocación del material. Así, la parte que más golpes suele recibir suele ser la cabeza, por lo que desde ASEPAL han hecho hincapié en la utilización de cascos y gorras. Del mismo modo, son usuales los resbalones, caídas y tropiezos por los suelos mojados, grasientos o con polvo. Por ello, la asociación ha puesto de relieve la "importancia" de mantener unos buenos

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



40 años comprometidos contigo

# ACCIDENTES LABORALES

hábitos de limpieza y utilizar el calzado los EPI adecuados para su prevención.

Los accidentes de tráfico en la jornada laboral o de camino al trabajo también suponen una de las principales causas de enfermedad laboral. Estos percances pueden verse reducidos con la utilización de ropa de protección de alta visibilidad, que ayudará a señalar a la persona que la lleva. Asimismo, para los desplazamientos en bicicleta o ciclomotor es aconsejable el uso del casco para disminuir las lesiones craneales. Por su parte, en los accidentes de moto son útiles los guantes y la ropa de protección especial para motoristas.

Por último, el exceso de trabajo o la falta de un correcto ambiente laboral pueden dar lugar a la aparición de ansiedad como consecuencia del estrés. En España se estima que el 59 por ciento de los trabajadores sufre algún tipo de fatiga en el trabajo, según ha destacado un estudio

elaborado por la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).

Más de 2 millones de trabajadores pierden la vida cada año por accidentes laborales y 374 millones sufren lesiones, según exponen los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha puesto de relieve que en España tuvieron lugar hasta 420.000 accidentes laborales solo durante los 3 primeros meses del año. Estas cifras ponen de relieve la escasez existente en torno a la prevención y seguridad de los trabajadores, "lo que hace aumentar el riesgo de sufrir accidentes laborales", han apuntado desde ASEPAL.

Desde la asociación han hecho hincapié en la correcta utilización de los EPI como barrera de protección frente a posibles riesgos laborales. Entre los materiales



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años comprometidos contigo



más utilizados destacan los guantes de seguridad, el calzado, los cascos, los protectores tanto auditivos como oculares y faciales, los equipos de protección en altura o mascarillas. Así, el INSHT ha señalado que hasta un 40 por ciento de los trabajadores debe usar algún tipo de protección durante su jornada laboral.

"Gran parte de nuestra vida diaria la pasamos en el lugar del trabajo, de ahí la importancia de una buena formación tanto para empresarios como trabajadores para que conozcan los riesgos de cada puesto y puedan elegir el EPI apropiado para la prevención de riesgos laborales en su puesto", ha concluido Luis Gil, secretario general de ASEPAL. De este modo, la entidad insiste en la "importancia" de inspeccionar el área de trabajo y desarrollar la jornada sin prisas para poder controlar adecuadamente todas las zonas.

**Fuente:** [www.expansion.com](http://www.expansion.com)

## 5 CAMBIOS CLAVE EN LA CULTURA DE TRABAJO PARA 2030



La cultura de trabajo está siendo sacudida por numerosos factores y cambios en los últimos tiempos, desde la evolución tecnológica al poder de los datos o a la captación del talento. Esta es la panorámica que nos encontraremos en 2030.

La cultura de trabajo es el ADN de la personalidad de cada compañía, en la cual están tatuados los valores, las expectativas de comportamiento, las prácticas y otras normas tanto tácitas como explícitas relacionadas con la compañía.

# NUEVAS TECNOLOGÍAS

Una investigación reciente realizada por Hired halló recientemente que la cultura de la empresa es el segundo factor más importante que tienen en cuenta los candidatos a la hora de trabajar en una organización. Por tanto, si esta es tóxica o por el contrario, está basada en la cooperación y en la confianza, influirá en gran medida en el grado de satisfacción de los empleados y a la larga, en la retención de su talento y permanencia en la empresa.

Las empresas españolas ya se creen la transformación digital, pero recelan a causa de las ciberamenazas

Por otra parte, la cultura corporativa no es monolítica ni estática en el tiempo sino permeable: numerosos factores cambiantes inciden en ella, como los cambios demográficos, las iniciativas de diversidad e inclusión, la escasez de talento, la automatización, la tecnología en vertiginosa evolución y el poder de los datos. A continuación, dibujamos algunos de los principales cambios que sacudirán

la cultura de trabajo de aquí a 2030.

5 cambios relevantes en la cultura corporativa de aquí a 2030

- **Equipos más inclusivos y diversos que nunca:** Las organizaciones deberán crear una red más amplia para el talento, aprovechando nuevas regiones o segmentos demográficos subutilizados, mientras que sus respectivas culturas corporativas deberán centrarse en la inclusión para crear entornos de trabajo armoniosos y productivos. Los equipos estarán más descentralizados, la tecnología facilitará la colaboración a través de zonas horarias distintas, brindará instrumentos de trabajo precisos para personas con diversidad funcional y eliminará los sesgos en la contratación de



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años comprometiéndose contigo

empleo. Otras herramientas para crear entornos inclusivos serán la IA, la gamificación o la realidad virtual.

- **La brecha en las habilidades de comunicación se ampliará:** Las habilidades de comunicación y oratoria escasean pese a su importancia en la actualidad. Dentro de una década, además de la voz, el texto y el vídeo, nos toparemos con la Realidad Extendida, que permitirá revolucionar por completo la manera en que las personas se encuentran e interactúan. La adaptación y la habilidad para usar múltiples plataformas serán esenciales, dice Jeanne Meister, socia fundadora de Future Workplace, una firma de consultoría e investigación de recursos humanos que brinda información sobre el futuro del aprendizaje y el trabajo. Y la

gestión de las plataformas de forma inclusiva será esencial a medida que los lugares de trabajo sean más diversos.

- **Confianza y transparencia en los datos:** A medida que la Cuarta Revolución Industrial se haga cada vez más patente y la Inteligencia Artificial y el Machine Learning lo impregnen todo, las empresas tendrán acceso a mucha más información sobre los empleados, la productividad y los patrones de trabajo. Esta transparencia permitirá a los empleadores encontrar formas de mejorar la productividad, como la capacitación en áreas donde los empleados parecen tener dificultades. Sin embargo, dichos datos también generarán nuevas preocupaciones sobre la privacidad y la confianza, un desafío que requerirá esfuerzos conjuntos, potentes estrategias



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



40 años de compromiso con el trabajo

en ciberseguridad y transparencia en la gestión de la información.



- **Aprendizaje constante para retener talento:** Trabajadores y empresas deberán asociarse para crear vías de aprendizaje a lo largo de toda la vida con el fin de no quedarse atrás ante el progreso tecnológico. Las compañías tendrán que esforzarse en alcanzar fuertes tasas de retención creando confianza en la plantilla, temerosa de la automatización de sus tareas. Para ello, formación constante y capacitación en nuevas competencias y habilidades resultará esencial.
- **Oficinas inteligentes y flexibles:** La cultura corporativa guarda una estrecha relación con el espacio de trabajo. La reacción

contra las plantas abiertas está propiciando que las compañías creen lugares de trabajo más flexibles, que incluyan espacios privados y estaciones de trabajo que faciliten la concentración y el trabajo profundo. A medida que las herramientas conectadas y los controles ambientales se vuelvan “más inteligentes”, todo será adaptable con la ayuda del IoT desde la iluminación y los niveles de ruido hasta la temperatura, optimizando su capacidad para mejorar el rendimiento y la comodidad de los empleados. También se añadirán salones de realidad virtual, pantallas para reuniones con trabajadores remotos o iniciativas de gamificación.

**Fuente:** [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com)

## 6 CONSEJOS PARA DESCONECTAR DIGITALMENTE EN VACACIONES



Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, y en línea con lo exigido por la Unión Europea –que cifra un mínimo de cuatro semanas de descanso remuneradas al año– la población ocupada española cuenta con 22 días laborables libres al año, que, como mínimo, deben conceder las empresas a sus trabajadores. Según los datos de InfoJobs, **el 44% de las empresas afirma conceder días extras de vacaciones a sus trabajadores**, de éstas, el 72% da entre 1 y 5 días adicionales a los 22 legalmente establecidos. Asimismo, en cuanto al reparto del grueso de estos días de vacaciones, **1 de cada 2 empresas (52%) afirma dar a sus empleados total libertad** para elegir las fechas de sus vacaciones. Por el

contrario, el 36% afirma que sus empleados deben hacer el grueso de sus vacaciones en períodos restringidos y establecidos por la empresa, y un 12% solo permite hacer las vacaciones en los períodos que la empresa cierra.

Por parte de la población activa española, **más de la mitad (57%) muestra preferencia por realizar el grueso de sus días de vacaciones en los meses más puramente estivales**. Concretamente, el 33,5% se decanta por el mes de agosto y el 23,5% por el mes de julio. El mes de septiembre, lo afirma el 24% de la población activa ya que los precios de los destinos suelen ser un poco más económicos.

**El 51% de los trabajadores declara no desconectar digitalmente durante las vacaciones**

Según médicos expertos, durante el tiempo vacacional, sube el estado de ánimo y se modifican los niveles de estrés y presión arterial. Pese a ello, según

InfoJobs, **el 51% de la población activa española declara responder e-mails y atender llamadas de trabajo durante su período de vacaciones o en sus fines de semana.** ¿Los motivos? Obligación moral, requerimiento del puesto de trabajo, necesidad de estar al día, etc.

1. Antes de disfrutar de los días libres es importante informar a los compañeros de la ubicación de archivos o datos importantes.
2. También es clave establecer la definición de “emergencia” y marcar cuándo y para qué pueden contactar.
3. Y, finalmente, informar a proveedores y clientes a través de emails de Out of office.
4. Asimismo, durante las vacaciones, se recomienda activar el 'modo OFF'. "Si el teléfono personal es distinto del móvil de trabajo, hay que dejar

este último en casa o en el hotel y consultarlo sólo en los horarios que se haya fijado para ello", apuntan desde Infojobs.

5. En línea, con el punto anterior, **aconsejan planificar un horario para consultar y responder emails**, e incluso para realizar o recibir llamadas.
6. Por último, inciden en la importancia de disfrutar de los días de descanso y de combinar ocio y relax.

Los resultados de los estudios de InfoJobs apuntan respecto a estas cuestiones que el 51,4% de los trabajadores afirma coordinarse con el jefe y el equipo, mientras que para el 19% no hay restricciones y pueden elegir libremente. Sin embargo, solo el 28% de las empresas encuestadas en España afirma disponer de alguna política de desconexión.

**Fuente:** [www.equiposytalento.com](http://www.equiposytalento.com)

## CLAVES DEL LIDERAZGO DIGITAL EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN



Una aptitud poco desarrollada desde las empresas y entidades que es necesaria para encauzar las nuevas fórmulas que se están empleando para dirigirse a clientes, proveedores y empleados.

Pero también, para gestionar los actuales canales de acceso a los productos y servicios; o para realizar propuestas de valor basadas en los beneficios que aporta la tecnología.

En este contexto, las personas que ostentan cargos altos e intermedios son claves para el despliegue de una efectiva hoja de ruta.

Claves las principales conclusiones sobre el liderazgo digital:

1. **Predicar con el ejemplo:** Y para que esto sea una realidad, se tiene que predicar con el ejemplo en sus acciones cotidianas.
2. **Acompañar a quienes no creen en el cambio:** El líder digital ha de saber idear estrategias de acompañamiento que sirvan para cambiar esta opinión y hacer ver que esa adaptación tecnológica es más que necesaria.
3. **Fomentar una colaboración transversal real:** A la hora de diseñar nuevas estrategias, los líderes deben incluir el desarrollo de herramientas digitales que fomenten este tipo de mentalidad.
4. **No perder el carácter humano:** El producto o servicio que se aporte ha de estar enriquecido por la intuición, las emociones, la



creatividad, etc. de todas las personas que la conforman. Su valor crece a través de ellas y eso es algo que un líder nunca debe olvidar si quiere que su empresa sea un espacio transformador.

- 5. Medir los avances a través de indicadores:** Son herramientas útiles para saber si la estrategia que se sigue es la más adecuada para llevar a cabo la transformación, porque permite medir los avances y la evolución. Cada indicador debe tener asociado un objetivo marcado previamente, que servirá para saber si se está obteniendo un rendimiento óptimo de la digitalización y si se está cumpliendo con la hoja de ruta de la transformación a través del seguimiento constante, con el objetivo de ir ajustando la estrategia.

- 6. Formar y comunicar para potenciar la implicación:** En el proceso de cambio las personas tienen que entender los objetivos que se persiguen y los beneficios que se esperan. Para ello, es muy importante preparar a todos los miembros de la organización para que sepan utilizar y sacar el máximo provecho.
- 7. Acelerar el cambio cultural:** Se calcula que el periodo medio para que una nueva cultura cristalice y se consolide en una organización gira en torno a los 3 años. Y en este proceso es fundamental contar con discursos inspiradores de los líderes, revisiones del proceso de transformación y comunicación y revisión del grado de comprensión y aplicación de los mensajes lanzados.

**Fuente:** [www.cepymenews.es](http://www.cepymenews.es)



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



COD. ACCIÓN: 2018-0012

40 años  
CEPE-CEOP  
centros de prevención de riesgos  
laborales con acreditación de calidad



**40** **CEME-CEOE**  
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA  
1979  
2019  
**años comprometidos contigo**


PLAZA 1º DE MAYO 1 BAJO DCHA.  
52004 MELILLA


**Contacto**

 952.67.82.95  633.08.29.50

Página web: [www.prevencioncemelilla.org](http://www.prevencioncemelilla.org)  
E-mail: [prevencion@cemelilla.org](mailto:prevencion@cemelilla.org)

**Síguenos**

 [ceme\\_melilla](https://twitter.com/ceme_melilla)

 [CEME-CEOE](https://www.facebook.com/CEME-CEOE)

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: 2018-0012



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

**40** **CEME-CEOE**  
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA  
años comprometidos contigo