



## BOLETIN INFORMATIVO



### Indice de Noticias

1. **Servicios de Prevención Ajenos** presenta las 10 claves básicas del nuevo RGPD a tener en cuenta por los Servicios de Prevención.
2. Artículo de opinión de Óliver Martín, Gerente-Coordenador de Servicios de Prevención Ajenos. El nuevo RGPD, un reto lleno de oportunidades reputacionales para las organizaciones.
3. Los autónomos sufren más accidentes graves que los asalariados.
4. 200 países de la OIT ante la primera norma internacional contra el acoso y la violencia laboral.
5. ISO 45001:2018 Un mismo sistema de gestión. Diferentes países. ¿Cómo abordar el cumplimiento de los requisitos?
6. Pre-acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos sobre las camareras de piso de hotel. Reconocen como enfermedades profesionales el túnel carpiano y la bursitis.
7. Resumen de #Micronews.
8. Agenda Servicios de Prevención Ajenos.

### Servicios de Prevención Ajenos presenta las 10 claves básicas del nuevo RGPD a tener en cuenta por los Servicios de Prevención.

Servicios de Prevención Ajenos presenta las 10 claves básicas del nuevo reglamento, a tener en cuenta no solo por las organizaciones y actividades preventivas, sino que también por todos los sectores productivos y económicos en general.



Con la entrada en vigor del nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) se produce una profunda modificación de los estándares en materia de privacidad.

Ahora, se exigirá a las organizaciones públicas y privadas un mayor compromiso de conocimiento en la gestión de los datos y su necesaria integración en sus protocolos de cumplimiento normativo.

Cabe destacar que se deberá prestar una mayor atención a aquellos sectores de actividad en los que se traten datos especialmente protegidos, como es el caso de los servicios de prevención ajenos.

El incumplimiento de la nueva normativa podría llegar a acarrear sanciones de hasta 20 millones de euros o del 4% del volumen total global del negocio de la compañía, con el evidente y grave perjuicio reputacional que también supondría para la organización.

Servicios de Prevención Ajenos presenta las 10 claves básicas del nuevo reglamento, a tener en cuenta no solo por las organizaciones y actividades preventivas, sino que también por todos los sectores productivos y económicos en general.

1. **Principio de Responsabilidad Activa.** Con el nuevo marco regulatorio se produce un cambio de paradigma, pasando de una regulación y cumplimiento reactivos a un principio proactivo.
2. **Protección y salvaguarda de datos personales.** Resulta indispensable realizar un balance entre los legítimos intereses empresariales en el sector de actividad en el que se desarrollan los servicios

preventivos y el nivel de protección y salvaguarda de los datos personales tratados. De este modo, es especialmente necesario iniciar procesos de adaptación y cumplimiento a la nueva norma en sectores tan sensibles como, por ejemplo, el sanitario.

3. **Mejora reputacional.** El cumplimiento y adaptación al RGPD posibilita una mejora reputacional de la organización, clave a la hora de posicionarse en el mercado. Además, permite evitar o reducir la imposición de sanciones económicas y/o el descrédito del sector.
4. **Principio de ética digital.** El nuevo reglamento conllevará un profundo cambio y una modificación tangencial de las cláusulas y avisos legales con respecto a los deberes de información y consentimiento claves para la legitimación de su recogida. Asimismo, supondrá la instauración de mecanismos reforzados en la recogida de datos especialmente protegidos, como lo son los de salud. De este modo, el principio de ética digital se basará en la transparencia y comunicación previa al titular del dato.
5. **Principio de “Privacy by design”.** Los nuevos sistemas y procesos de tratamiento y almacenamiento de datos (Big Data, Cloud Computing o Inteligencia Artificial) deberán adecuarse y someterse a los parámetros legales del nuevo reglamento. Este hecho implica, por tanto, una especial atención al desarrollo a medida de productos de software adecuados que deberán estar articulados bajo el principio de “Privacy by Design”. Así, será necesario presentar una especial cautela en la implementación de nuevas herramientas y aplicaciones tecnológicas que impliquen el tratamiento masivo de datos personales, sobre todo en lo referente a los especialmente protegidos.
6. **Adaptación y supervisión en los procesos de transformación digital.** Los servicios de prevención deberán tener en cuenta que la utilización no reglada o indebida de los datos digitales y el mal uso de la tecnología podrá acarrear un incumplimiento de la nueva normativa, con los estragos reputacionales que esta actitud puede conllevar para la organización, además. Por este motivo, se hace necesaria una adaptación y supervisión en los procesos, presentando especial cautela a la cuestión de la privacidad.
7. **Cultura de cumplimiento.** Resulta fundamental implementar en la organización una cultura de cumplimiento en materia de datos (“Data compliance”) y su integración en los sistemas generales de “compliance” de la empresa. Esta cultura implica también una labor de sensibilización y concienciación de la plantilla, considerándola uno de los pilares de este proceso de implementación. También hay que prestar una especial atención a las bases sobre las que se construye la seguridad y confidencialidad de la información tratada por los profesionales de la propia organización.
8. **Supervisión de la cadena de valor.** Es necesario llevar a cabo una supervisión y control exhaustivo de la cadena de valor del dato personal recabado. Para ello también se debe aportar la necesaria seguridad jurídica que evite que esta cadena de valor pueda quedar comprometida, con los riesgos que podría irrogar.
9. **Políticas de contratación y subcontratación externas.** El outsourcing en el sector de actividad de las empresas de servicios de prevención requiere la adopción e implementación de cuadros de mandos en relación con estas políticas en materia de protección de datos. En este sentido, es recomendable prestar una especial atención al tratamiento (Big Data), alojamiento (Cloud), jurisdicción y securización de la información para evitar brechas de seguridad.
10. **Cualificación y certificación.** Disponer de las habilidades y certificaciones necesarias para la correcta gestión de los datos es indispensable para la contratación con administraciones públicas. Además, mejora la imagen reputacional de la organización en el cumplimiento de las obligaciones formales.

Equipo de Servicios de Prevención Ajenos. Fuente  
PreveniciónWorld

## Artículo de opinión de Óliver Martín, Gerente-Coordinador de Servicios de Prevención Ajenos. El nuevo RGPD, un reto lleno de oportunidades reputacionales para las organizaciones.



Jun-18

**El nuevo reglamento de protección de datos supone todo un cambio de paradigma con medidas dirigidas a la autorregulación: no solo hay que cumplirlas, también demostrarlo.**

Desde hace varios meses, las organizaciones (tanto públicas como privadas) afrontan y preparan la entrada en vigor del nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que entró en vigor el 25 de mayo. La nueva normativa, que ha sido concebida desde la premisa de la madurez que caracteriza a las organizaciones actuales, supone una profunda modificación de los estándares exigidos a las mismas en relación con la privacidad de los datos de los que disponen. De este modo, las entidades no solo tendrán que mostrar y demostrar un mayor compromiso a la hora de obtener, gestionar y almacenar estos datos, sino que además deberán integrar los nuevos principios regulatorios en sus protocolos de cumplimiento normativo.

El reglamento supondrá nuevas obligaciones, como la “notificación de violaciones de seguridad” a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) o a los afectados/interesados. Además, partiendo de la consideración de la efectividad de las multas disuasorias para asegurar su cumplimiento, el RGPD contempla sanciones de hasta 20 millones de euros o, incluso, del 4% del volumen total anual del negocio de la compañía en cuestión, sin obviar además los evidentes perjuicios reputacionales que ello podría suponer para la misma.

El nuevo RGPD trae consigo de este modo un cambio de paradigma muy considerable, en el que damos el salto de una regulación reactiva a otra proactiva. Además, supone una revisión de las bases legales del modelo europeo de protección de datos, que va más allá de una mera actualización de la normativa. La transformación digital y su consecuente generación masiva de información y datos, exige que las organizaciones vayan un paso por delante a la hora de asegurar la calidad y privacidad en su tratamiento.

Esta necesidad imperante es una de las principales alentadoras de un nuevo reglamento que, pese a los muchos retos que plantea, no ha de hacernos olvidar las ventajas que también conlleva. Así, debemos ser conscientes de que cumplir con la adecuada gestión de los datos y su privacidad no supone un gasto para nuestra organización. Al contrario, hemos de considerarla una inversión convertible en ventaja competitiva a la hora de reforzar la imagen, profesionalidad y calidad del servicio que ofrecemos. Dicho de otro modo, el cumplimiento de la nueva normativa supone un incremento directo del valor que aportan las organizaciones (públicas y privadas) a la sociedad, reconfigurando el binomio: derechos de los ciudadanos – obligaciones de las organizaciones. Como puntualización y considerando estas oportunidades, hemos de advertir además que el necesario asesoramiento externo al que recurran las organizaciones de cara a la adopción del nuevo reglamento conllevará un retorno para ellas.

En esta línea, se deberá prestar una mayor atención a aquellos sectores de actividad en los que se opere con datos especialmente protegidos, como es el caso de la prevención de riesgos laborales, que además desempeña sus labores en áreas tan delicadas como la sociosanitaria (que además es uno de los objetivos incluidos en los Planes sectoriales de oficio de la AEPD). De este modo, resultará indispensable realizar un balance entre los legítimos intereses empresariales en el sector de actividad en el que se desarrollan los servicios preventivos y el nivel de protección y salvaguarda de los datos personales tratados, garantizando siempre el cumplimiento del principio de responsabilidad activa que incluye el nuevo reglamento. Según este principio, las entidades preventivas deberán adoptar medidas proactivamente a la hora de analizar y evaluar los riesgos, registrar actividades de tratamiento, proteger los datos desde el diseño y por defecto o notificar violaciones de seguridad de los datos, entre otras acciones.

## Los autónomos sufren más accidentes graves que los asalariados.

El 28 de abril se conmemoró el Día mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo y sin embargo “queda mucho trabajo por hacer para poder decir que los autónomos disfrutan de una seguridad plena y que su salud está perfectamente asegurada”, ha asegurado José Luis Perea, vicepresidente y responsable del área de Formación y Prevención de Riesgos Laborales de ATA (Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos).

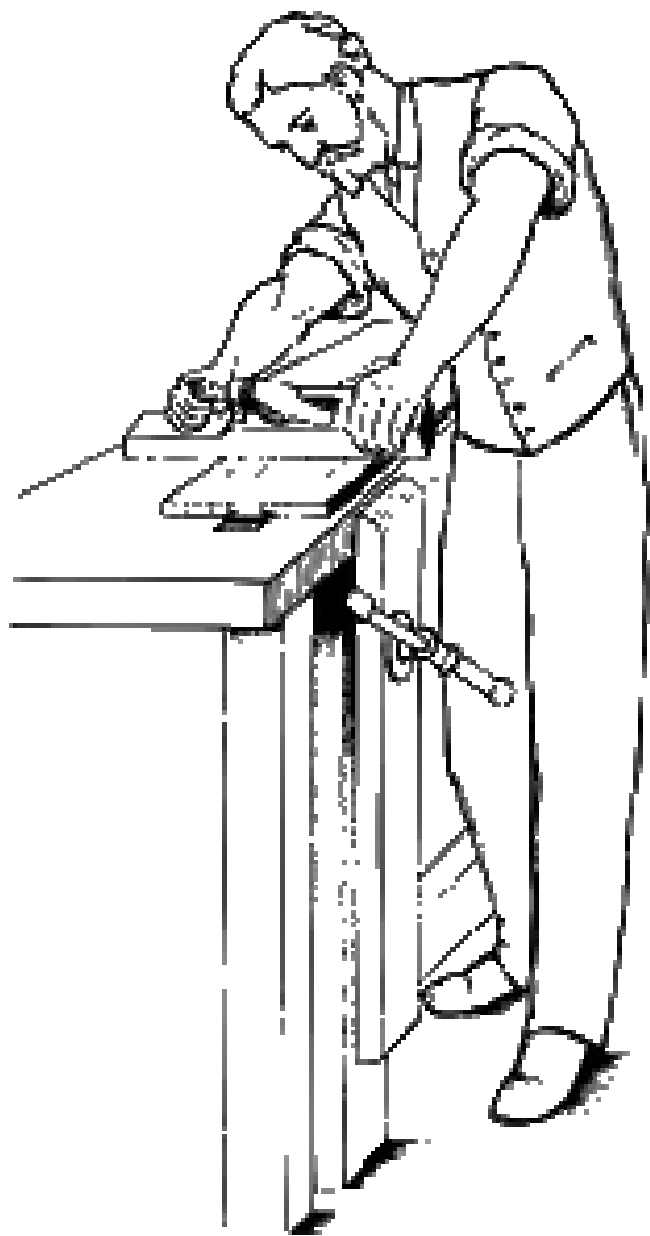
Del informe sobre siniestralidad que ha elaborado ATA y Mutua Universal se extrae que los trabajadores autónomos sufren más accidentes graves y muy graves que los asalariados. Porcentualmente hablando, el 97,37% de los accidentes de los autónomos en la jornada de trabajo son de grado leve, frente al 99,1% de los que tienen los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo el 2,4% de los autónomos han tenido en 2017 un accidente grave frente al 0,77% de los trabajadores por cuenta ajena y el 0,1% sufrieron un accidente muy grave, frente al 0,03% de los de los asalariados.

En cuanto a los accidentes que resultaron mortales, en 2016 se incrementaron casi en un 50% el número de autónomos que perdieron la vida en accidente de trabajo, con 25 fallecidos frente a los 17 de 2015. En 2017 se ha reducido la cifra de fallecidos a casi la mitad hasta un total de 13 trabajadores por cuenta propia fallecidos en accidentes laborales. Sin embargo, hay que recordar que los se extraen exclusivamente del porcentaje de autónomos que cotizan por AT y EP, aproximadamente un 20% del total del colectivo, por lo que si hace un cálculo sobre el colectivo en su conjunto podríamos encontrarnos “con una cifra mucho más alta y preocupante”, ha añadido Perea. “Hemos avanzado en protección pero un solo fallecido ya es demasiado”, ha asegurado.

Así, en diciembre de 2017, el número total de autónomos inscritos en contingencias profesionales ascendía a 606.452 personas, lo que representa una cobertura del 18,9% del total del colectivo (3.200.314 autónomos a cierre de diciembre de 2017). Es decir, únicamente uno de cada cinco autónomos tiene cubiertas las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), según el informe realizado por la Federación, en colaboración con Mutua Universal, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se celebra el 28 de abril. Hay que señalar que es un porcentaje menor que los que cotizaban por este concepto en 2016 (19,1%)

Los resultados que se recogen en el informe únicamente hacen referencia a ese 18,9% de autónomos que tienen contratadas las contingencias profesionales, que son de los que se disponen datos.

Fuente. Autónomosyempreendedores



## 200 países de la OIT ante la primera norma internacional contra el acoso y la violencia laboral.

Cerca de doscientos países que pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abordarán la próxima semana por primera vez los detalles de lo que se espera sea la primera norma internacional contra todos los tipos de acoso y violencia en el lugar del trabajo.

Esas discusiones se producirán en el marco de la Conferencia Anual de la organización, que empieza la semana que viene en Ginebra y se extenderá hasta el 8 de junio.

"Este es un proceso que ha llevado mucho tiempo y no se trata de que estemos respondiendo a un tema de moda. Se propone una norma internacional que no sólo se refiere al acoso sexual, sino que va más allá y abarca a hombres y mujeres", explicó a la prensa la experta de la OIT Manuela Tomei.

Sin embargo, reconoció que el movimiento #MeToo ha influido positivamente en algunos gobiernos -a los que prefirió no nombrar- que se habían mostrado poco entusiasmados con una propuesta de este tipo y que ahora han manifestado que estarían dispuestos a apoyarla.

La nueva norma, que será discutida por los Estados miembros de la OIT en las próximas dos semanas, incluirá todas las formas de violencia y acoso, desde el administrativo, el moral y el psicológico hasta el físico y el de carácter sexual.

Se busca asimismo incluir a todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral, tanto en la economía formal como informal.

"Por primera vez se intentará establecer medidas mínimas de prevención y protección en casos de violencia y acoso en el trabajo. Ninguna otra organización se ha ocupado de esto en el pasado", sostuvo Tomei.

Las víctimas de este tipo de abusos muchas veces optan por el silencio ante una situación laboral insegura, la que puede deberse a una legislación que protege poco al trabajador o a un contrato de corto plazo que temen no se renueve.

Para Tomei, el reto en los debates será que el texto final "no ponga el listón demasiado bajo, hasta el punto de hacerlo irrelevante, ni demasiado alto y por tanto impracticable. Necesitamos un resultado equilibrado".

Además de ser un tema de derechos humanos, la experta recordó que el acoso y la violencia sexual tiene un alto coste económico, que se puede medir en pérdida de productividad, así como en la degradación del ambiente de trabajo, de las relaciones entre colegas y en el daño a la imagen de la entidad empleadora.



El impacto también es grave en términos de gastos sanitarios pues el acoso puede generar el síndrome de desgaste profesional (conocido como "burn out" en inglés), depresión, desórdenes del sueño y agotamiento extremo.

Si bien se trata de un fenómeno que "afecta a todos los sectores, en todos los países", en algunas actividades llega a ser un verdadero "riesgo ocupacional", como en el caso del trabajo nocturno, el que se realiza de forma aislada, el doméstico, en el transporte, en la educación y el ocio.

En esas áreas se requieren medidas específicas para prevenir el acoso y la violencia, ya que su efecto perverso es que ante el alto riesgo hay trabajadores que evitan trabajar en ellas o que pierden la oportunidad de empleos mejor pagados.

Tomei explicó que la promoción de la igualdad en el trabajo es esencial para luchar contra esos abusos, que en ciertos ámbitos "no son más que una manifestación de la discriminación contra ciertos grupos", como los trabajadores jóvenes, embarazadas, discapacitados, inmigrantes, indígenas, portadores del VIH, entre otros.

Se prevén debates intensos cuando se aborden las transformaciones en el entorno y en la organización del trabajo causadas por las tecnologías de la comunicación y cómo éstas van a cambiar el modo en el que se manifestará el acoso en el futuro.

"Tenemos por ejemplo el ciberacoso, con víctimas y acosadores que no están en el mismo lugar, incluso pueden estar en diferentes países, pero que pueden ejercer una violencia psicológica a través de mensajes o imágenes. Esto es algo diferente a lo que hemos visto hasta ahora", sentenció la experta.

Una vez acordado el texto de la convención, la OIT lo dejará a consideración de los Estados miembros para que sea adoptado en su conferencia anual del próximo año.



## ISO 45001:2018 Un mismo sistema de gestión. Diferentes países. ¿Cómo abordar el cumplimiento de los requisitos?

Ahora que ya disponemos de una norma internacional para la gestión de la Seguridad y Salud, ¿será más fácil diseñar un Sistema de gestión Corporativo para el conjunto de países en los que tenga presencia una organización multinacional?

### EL ESTANDAR

A priori puede parecer que el disponer de un estándar con reconocimiento internacional para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo podría facilitar las cosas. Y en parte así es, puesto que 100 expertos de 70 países han llegado a un acuerdo sobre el contenido final de la norma.

Sin embargo, cómo van a implantarse esos requisitos en la práctica en cada país, está por verse. Es indiscutible, que el contexto de cada organización (un concepto que por cierto introduce como novedad la ISO 45001:2018), va a determinar la forma en la que se interpreta y se da cumplimiento al requisito. Las condiciones laborales, la normativa del país y el grado de percepción del riesgo (que vendrá condicionado tanto por los factores anteriores como por la cultura preventiva de la organización), serán factores determinantes de la forma en la que se materialice la conformidad con los requisitos de la norma. Y es este el aspecto que, desde nuestro punto de vista, y por nuestra experiencia a nivel internacional, va a entrañar mayor dificultad para aquellas compañías con presencia internacional.

Elaborar procedimientos cuyos requerimientos se ajusten a los de la norma internacional, es relativamente fácil, pero no lo es tanto cuando los centros de trabajo de la empresa están en diferentes países. Conseguir que los requisitos requeridos a nivel corporativo sean razonablemente posibles de alcanzar, incluso que sean interpretados de la misma forma en los diferentes países, entraña dificultad, lo que puede llevar a diferencias significativas en cuanto al nivel global de desempeño entre unos países y otros.

Uno de los puntos más controvertidos de la norma, en el que había mayor diferencia de consenso, es la **participación de los trabajadores**. En países con una larga trayectoria en derechos laborales es obvio que, aunque no sin dificultades, será más fácil dar cumplimiento a los requisitos, que en aquellos en los que la normativa laboral sea más generalista. La regulación en cuanto a la participación de los trabajadores es bien distinta entre Europa, Estados Unidos y China, por ejemplo. ¿Cómo conseguir que, a nivel de compañía, el desempeño en este aspecto resulte homogéneo?

Otro requisito de la norma que potencialmente puede presentar diferencias de nivel de cumplimiento dependiendo del país es el relacionado con los contratistas.

El control de contratistas es otro de los puntos en los que la norma introduce algunas novedades, lo diferencia además del concepto de Contratación externa (refiriéndose a los procesos).

La organización debería verificar respecto a los contratistas (según el A.8.5), que:

- Los registros del desempeño de la SST son satisfactorios.
- Se especifican los criterios de cualificación, experiencia y competencia para los trabajadores.
- Se llevaron a cabo los requisitos de formación y otros requisitos de los trabajadores.
- Los recursos, el equipo y la preparación del trabajo son adecuados y están listos para que el trabajo comience.

En cuanto a requisitos de formación de los contratistas es probable que lo que se establezca como mínimo necesario en España, donde la normativa de coordinación de actividades empresariales se ha interpretado hasta el extremo más restrictivo y en ocasiones inoperativo, difiera significativamente del mínimo necesario en otros países. Los requisitos nos llevan a plantearnos si, como corporación, será necesario establecer un mínimo que deban cumplir todos los países.

La **vigilancia de la salud**, es otro de los aspectos que puede presentar mayor controversia, dado que su regulación difiere significativamente entre países. Según ISO 45001:2018, uno de los aspectos a los que se podría hacer seguimiento y medición para cumplir los requisitos de esta norma internacional es la vigilancia de la salud de los trabajadores. Sin embargo, es muy probable que en la práctica este seguimiento fuera desigual entre países, supongamos que con la misma tipología de riesgos que pueden afectar a la salud. Los datos sobre los que poder realizar el seguimiento y medición de la vigilancia de la salud van a estar condicionados por la regulación normativa de este aspecto en cada país. Así, en Estados Unidos únicamente se exige la vigilancia de la salud ante riesgos muy determinados. En otros países como China, los protocolos aplicados difieren considerablemente de los que conocemos en España. Normalmente los trastornos musculoesqueléticos no gozan del mismo tratamiento desde el punto de vista de la vigilancia de la salud (incluso de los índices de accidentalidad) dependiendo del país.

Estos son sólo algunos de los requisitos de la norma en los que hemos identificado posibles dificultades a la hora de ser interpretados e implantados en entornos con contextos muy diferentes, pero hay seguro muchos más, como los referentes a compras, que obligarán a las multinacionales a establecer criterios corporativos con los requisitos mínimos se van a exigir a los proveedores.

Fuente: Full Audit

## Pre-acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos sobre las camareras de piso de hotel. Reconocen como enfermedades Profesionales el túnel carpiano y la bursitis.

Las organizaciones sindicales, han anunciado que **han** llegado a un preacuerdo con el Gobierno para incluir dentro del cuadro de enfermedades profesionales algunas de las dolencias específicas que padecen las camareras de piso de hotel («kellys»), unas 150.000 en todo el país, lo que se aprobaría mediante resolución de la Seguridad Social para su inmediata aplicación.

En concreto, se reconocerán como enfermedades profesionales patologías que hasta la fecha no se vienen tratando adecuadamente (**síndrome del túnel carpiano, bursitis y epicondilitis**). Asimismo, un grupo de trabajo abordará otras patologías dorso lumbares no reconocidas en el cuadro de enfermedades profesionales, como la contractura de Dupuytren, para su posterior inclusión y la consiguiente modificación del mismo.

El síndrome de túnel carpiano causa dolor y otros síntomas en la mano debido a la irritación de un nervio en la base de la muñeca, mientras que la bursitis es la inflamación de alguna de las articulaciones. La epicondilitis, conocida también como «codo del tenista», es una lesión caracterizada por dolor en la cara externa del codo, en la región del epicóndilo.



Según un comunicado de UGT, el grupo de trabajo sobre enfermedades profesionales de las camareras de piso, dentro de la mesa tripartita por la calidad en el empleo del sector de hostelería, ha llegado a este preacuerdo con **la abstención de la patronal** de hostelería (representada por CEOE-Cepyme).

En el momento en el que se llegue a un acuerdo definitivo, aseguran las organizaciones sindicales, se llevará a cabo una campaña pública de difusión por parte de las administraciones públicas y los agentes sociales para dar a conocer las nuevas medidas.

En la mesa participaron UGT, CCOO, CEOE-Cepyme, la Administración central y los gobiernos autonómicos de Baleares, Canarias, Madrid y Andalucía.

Fuente: abc.es

## Resumen #MicroNews – Circulares.

**16/05/2018:** Informe del mercado laboral y negociación colectiva, mayo'18.

**17/05/2018** – Intervención de SPAjenos en la Jornada del IRSST de Madrid “Servicios de Prevención, la situación del sector”.

**18/05/2018** – Boletín de información bibliográfica abril-18, de CEOE.

**21/05/2018** – Galardones europeos de buenas prácticas. INSSBT.

**22/05/2018** - Resolución del SEPE que aprueba la convocatoria de subvenciones públicas para mejora de competencias de profesionales, prioritariamente ocupados.

**23/05/2018** - RD 1299/2006 con últimas modificaciones publicadas el 5 de mayo de 2018, por el RD 257/2018, que añade el agente R grupo 01 (cáncer de pulmón por polvo de sílice libre).

**24/05/2018** - Servicios de Prevención Ajenos presenta las 10 claves básicas del nuevo RGPD a tener en cuenta por los Servicios de Prevención.

**25/05/2018** - Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2017, del SEPE.

**28/05/2018** - Comunicación Reglamento General de Protección de Datos

**29/05/2018** - Reuniones: 28/05 Comisión Digital de CEOE – 29/05 Comisión de Educación y Formación en PRL de la CNSST.

**30/05/2018** - PNL aprobada en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso.

**30/05/2018** – Reunión Comisión Ejecutiva ANEPA

**01/06/2018** - Artículo de opinión: el nuevo RGPD, un reto lleno de oportunidades reputacionales para las organizaciones.

**01/06/2018** - Comunicado de CEOE-CEPYME tras la designación del nuevo Presidente de Gobierno, Pedro Sánchez.



## Agenda #ServiciosDePrevenciónAjenos

Junio 2018

Lunes	Miércoles	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	

**17/05/18** - Intervención de SPAjenos en la Jornada del IRSST de Madrid “Servicios de Prevención, la situación del sector”.

**22/05/18** - Reunión Comisión Relaciones Internacionales, CEOE.

**23/05/18** - Junta Directiva de CEOE

**23/05/18** - Jornada Técnica “Nanotecnología, retos y oportunidades” Salut i Treball-Reus

**24/05/18** - Reunión Observatorio y Comisión Mixta del Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención.

**28/05/18** - Reunión Comisión Digital de CEOE.

**29/05/18** - V Congreso de Seguridad Privada en Castilla-León – Seguritecnia, Salamanca.

**29/05/18** - Reunión Comisión Educación y Formación en PRL de la CNSST.

**30/05/18** - Reunión Comisión Ejecutiva de ANEPA

**6-7/06/18** – Congreso Agora Bienestar. Sevilla.

**8-9/06/18** - XVIII Jornadas Intercongresos de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo y VI Simposio de la Asociación Andaluza de Medicina y Seguridad del Trabajo. Córdoba.

**19/06/18** - Reunión con la Dirección General de Trabajo y Gerencia del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid.

**21-22/06/18** - Jornada sobre atención de la salud integral del trabajador. Madrid Organizada por la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo.