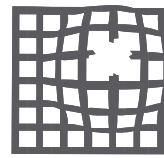
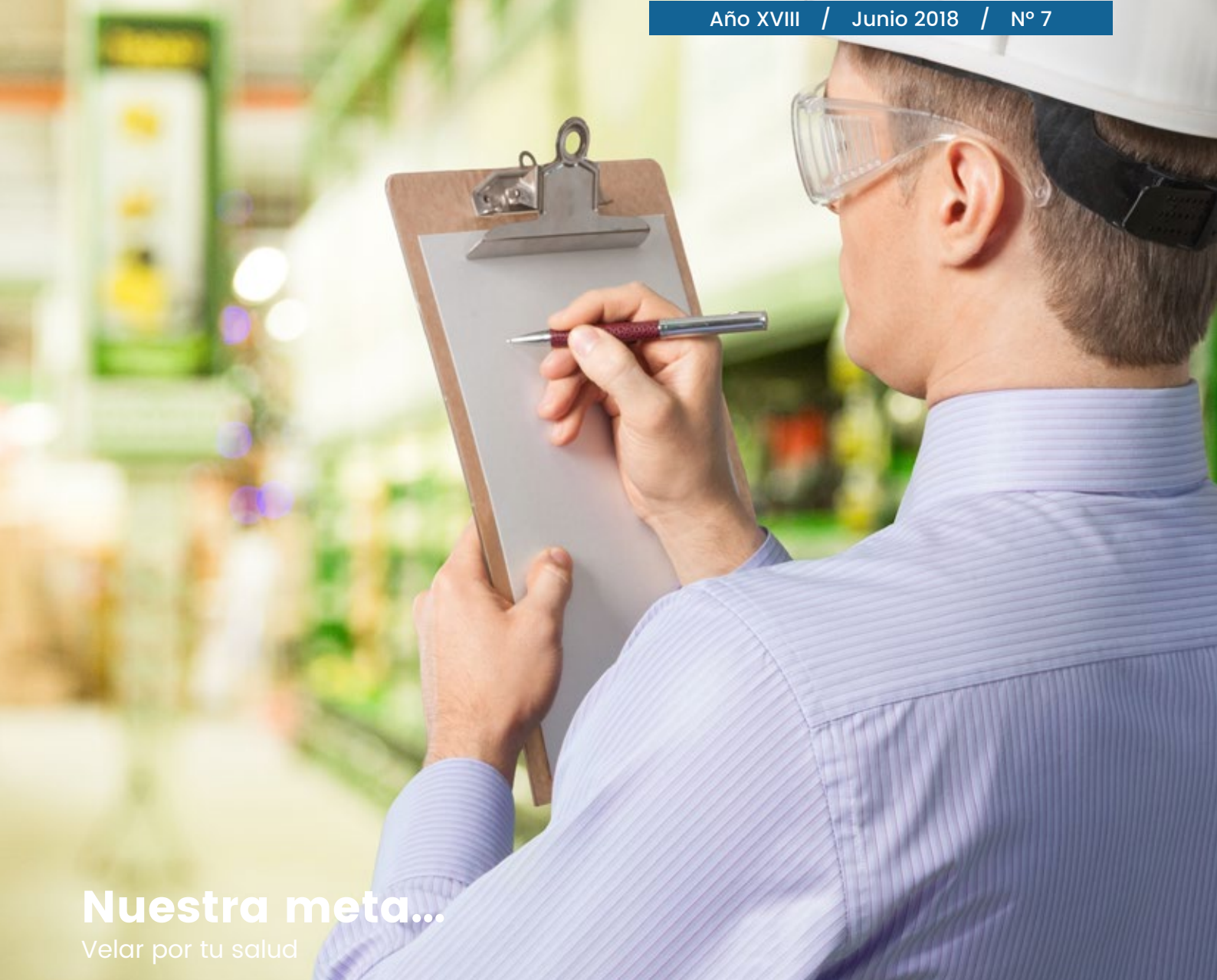


# EUROPREVEN AVANZA PRL



**europreven**  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Año XVIII / Junio 2018 / Nº 7



## Nuestra meta...

Velar por tu salud

Calidad, seguridad, trabajo colaborativo, atención personalizada y gestión integral



### NOTICIA DESTACADA

Europreven Centro Médico  
Madrid-Sur. La Medicina es de la  
Empresa



### DESPACHOS EUROPREVEN

Destacamos los despachos de la  
provincia de Valencia y Valladolid



### EMPRESA CLIENTE

Grupo Abades y Multiscan  
technologies



### ARTÍCULO DESTACADO

Liderazgo: enfocado hacia el éxito  
empresarial

*en las redes sociales*





# Index

<b>Editorial</b> (Pedro Amorós) .....	4
---------------------------------------	---

## ARTÍCULOS TÉCNICOS

<b>Empresas Saludables. Visión integral de la Seguridad y Salud en la empresa</b> (Carmen Panadero) .....	5
<b>Cómo el Corporate Compliance puede ayudar al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales</b> (L. Felipe Rivero) .....	6
<b>Uso de carretilla elevadora para la elevación de personas</b> (Óscar Seguí) .....	8
<b>La inspección de trabajo y la prevención. Una visión general</b> (Tomás Rosser Alós) .....	10
<b>Liderazgo: enfocado hacia el éxito empresarial</b> (Chema Chaques) .....	12
<b>El líder preventivo informal</b> (Xavier Pladevall) .....	14

## EMPRESA CLIENTE

<b>Multiscan technologies. Tecnología avanzada para el sector agroalimentario</b> .....	17
<b>Calidad y eficiencia. Las claves de Abades que fueron reconocidas en la obtención de la Medalla de Andalucía</b> .....	19

## DESPACHOS EUROPREVEN

<b>EUROPREVEN L'Alcudia de Crespins (Valencia)</b> (Enrique Juan Borredá y Enrique Gandía Cerdá) .....	21
<b>EUROPREVEN Gandía</b> (Inmaculada Roche) .....	22
<b>EUROPREVEN Valencia (Avenida del Oeste)</b> (Pilar Vergaz) .....	23
<b>EUROPREVEN Valencia (Carrer del Pare Barranco)</b> (Amparo Tafalla) ...	23
<b>EUROPREVEN Valladolid</b> (Alberto Alcalde) .....	24

## NOTICIAS EUROPREVEN

<b>Ergocaucho</b> .....	25
<b>Europreven Centro Médico Madrid-Sur</b> (Carlos Pedragosa) .....	26
<b>Nuevo convenio de colaboración entre Europreven y Agic-Ferca</b> ...	27
<b>Actuaciones en Seguridad y Salud Laboral</b> (Carmen Panadero) .....	28
<b>Natxo Gómez de Europreven, accede a la Vicepresidencia de la Cámara de Comercio</b> .....	29
<b>Éxito en la 12ª Jornadas de talleres organizada por FEDEME en la provincia de Sevilla</b> (Juan Antonio Toribio Arestoy) .....	30
<b>Importantes directivos de pymes asistieron a la exitosa masterclass "10 estrategias de liderazgo preventivo como palanca de cambio y competitividad"; organizada por Europreven y Acció Preventiva</b> .....	31

### Edita

EUROPREVEN SPRL S.L

### Director editorial

Liming Calduch  
Francisco Orts

### Responsable redacción

Xavier Pladevall

### Consejo de redacción

Liming Calduch  
Francisco Ortiz  
Francisco Orts  
Xavier Pladevall  
Tomás Rosser  
Carmen Panadero  
Ignacio Gómez

### Contratación de publicidad

Xinyue Calduch  
revista@europreven.es

### Diseño, preimpresión e impresión

Diseño:  
Europreven Central

Preimpresión e Impresión:  
Imprenta Serra

Depósito legal NA 2066-2016

EUROPREVEN no siempre se identifica ni se responsabiliza de la opinión de sus colaboradores



## Editorial

**E**l pasado día 28 de Abril, se celebró el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Este Día, que fue establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos viene a recordar la necesidad de dirigir nuestras acciones con el objetivo de combatir la siniestralidad laboral en todos sus ámbitos y, mediante la Prevención, conseguir unas condiciones seguras y saludables para l@s trabajador@s, en una sociedad globalizada que experimenta continuamente cambios cada vez más profundos, tanto en actitudes como en nuevas tecnologías.

Analizaba diferentes artículos que, con motivo de esta efeméride, aparecían publicados por personas expertas que hacían referencia a los avances realizados en Prevención de riesgos laborales, - que han sido muchos y muy importantes-, y en todos ellos se transmite un mensaje en donde se recomienda no bajar la guardia en ningún momento, a fin de eliminar esta lacra de la sociedad, como es el accidente de trabajo.

Pero hubo una publicación que me llamó la atención más que otras:

Eran los datos que publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y concretamente los referidos a la Comunidad Valenciana, en donde a la vista de los primeros resultados referidos a 2018, alerta de la tendencia alcista en el número de accidentes que se producen por sexto año consecutivo, y supone el 9% de incremento con respecto del mismo periodo de 2017.

Como aclaración diré que, con cifras oficiales, en este año se registraron a nivel nacional, 618 fallecidos por accidentes laborales, 11 más que en 2016.

La verdad son cifras que impresionan por su magnitud y deben hacernos reflexionar.

Por todo ello, y una vez más, entre muchas otras, repetiré que la Prevención, la Seguridad y la Formación de los trabajadores, constituyen los elementos determinantes para combatir y reducir estas cifras que no gustan a nadie.

Hemos de tener muy en cuenta que el crecimiento económico, las prisas, la temporalidad y determinados tipos de contratación se encuentran asociados a los accidentes laborales, y por ello, en materia de Prevención de riesgos, la Ley determina una serie de sujetos responsables, y

en primera persona aparece la figura del empresario, quien ante el incumplimiento de sus obligaciones, puede dar lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles conforme señalan el artículo 316 del Código Penal, el Real Decreto legislativo 5/2000 sobre sanciones e infracciones en el orden social, (LISOS) y la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales entre otros, teniendo muy en cuenta que las responsabilidades que se deriven del procedimiento sancionador son compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios, así como con el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

Es necesario asumir que la Prevención ha de integrarse en todos los procesos de gestión de la empresa, y al empresario corresponde organizar su implantación dentro de las modalidades que le ofrece la Ley, y no debemos olvidar en ningún momento, que es el deudor de la prestación de la seguridad y la salud de sus trabajadores y le corresponde este cometido.

A mi entender, y así lo sugiero, lo primero que necesitan los empresarios, directivos y responsables, es un buen asesoramiento tanto técnico como el que se precise, para conocer por donde caminamos en esta materia, estableciendo un Plan de Prevención que merezca confianza para su implantación en la Empresa.

Por ello, siendo muy conscientes de este cometido, desde EUROPREVEN, nuestro Servicio de Prevención, hacemos un llamamiento a todas las empresas y personal con responsabilidad, a los que ofrecemos una formación e información adecuada y suficiente, que sin duda habrá de revertir en beneficio de todo el colectivo de cada Empresa, y por supuesto, constituirá una herramienta eficaz para combatir la siniestralidad laboral.

No dude en llamarnos. Nos encontramos a su disposición.

Recuerde: la información y el buen asesoramiento constituyen un valor muy importante en la continuidad de una Empresa y su proyección hacia el futuro.



**Pedro Amorós**

*Presidente*

ARTÍCULOS TÉCNICOS

## Empresas Saludables. Visión integral de la Seguridad y Salud en la empresa



En mayor o menor medida, todos conocemos a estas alturas, la normativa a la que están sujetas las empresas respecto a sus trabajadores en materia de **prevención** de riesgos laborales. La gestión de la actividad preventiva con el Plan de Prevención, en el que se recogen las evaluaciones de riesgos, las programaciones y planificaciones de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud para los trabajadores... **Las empresas saludables** aparte de cumplir con la normativa de PRL, **promueven** la salud de sus trabajadores a distintos niveles.

Basado en el modelo que propone la Organización Mundial de la salud (OMS), una adecuada gestión de empresa saludable la podemos encontrar en la combinación integrada de **reducir los factores de riesgos, y trabajar en el bienestar físico, mental y social del trabajador**. En el que se hace imprescindible, la **implicación y compromiso** por un lado del **empresario**, integrando la salud en toda la política de la empresa, y proporcionando entornos y condiciones de trabajos seguras y saludables. Y por otro los **trabajadores**, participando en los procesos y cuidando de su propio bienestar.

Hay **tres frentes** sobre los que trabajan, la mayoría de las empresas saludables, la **alimentación, la actividad física y la salud emocional**.

Para preparar los programas de forma correcta, en primer lugar hay que **detectar las necesidades** que se tienen y **establecer las prioridades**. Después, debemos **plantear los objetivos** y debemos plantear uno general y desgranar varios específicos. Identificar los **destinatarios del proyecto** y diseñar las **estrategias y actividades** que se van a desarrollar. Determinar indicadores que sirvan para **evaluar el proceso** y ver los **recursos** con los que se cuenta. Por último identificar a la persona **responsable** que lo llevará a cabo.

Integrar las iniciativas saludables en la estrategia empresarial, beneficia no solo a la gestión de la prevención de riesgos laborales y viceversa, sino que también hace a la empresa más competitiva, Evita el absentismo, aumenta la productividad, disminuyen las enfermedades profesionales. Se genera un clima laboral más adecuado, hace que los trabajadores se identifiquen con la empresa, adquieran conciencia de equipo y se sientan más motivados. Desde una perspectiva más amplia, fomenta medidas saludables fuera del ámbito laboral, mejorando su calidad de vida.

El modelo de empresa saludable **es aplicable a cualquier empresa**, independientemente del tamaño o actividad. De lo que no puede prescindir.

dir si quiere tener éxito es de la participación activa de todos los trabajadores y del compromiso de la dirección. De forma que, entre todos, puedan aportar propuestas ajustadas a la realidad que tienen en la empresa, número de trabajadores varones, número de mujeres, actividad que se desarrolla, horarios, ubicación... Propuestas que pueden ser más o menos imaginativas, pero siempre integradoras, iguales para todos, serán propuestas "a medida" para la organización. No tienen por qué necesitar de una inversión económica significativa, pero sí tendrán que contar siempre como ya he comentado con una alta **implicación y compromiso** por parte de todos.

El INSHT mediante el proyecto "**empresas saludables**" promueve la cultura de la salud en la empresa, e incentiva el trabajo que las empresas llevan a cabo para mejorar la salud y el bienestar de sus trabajadores en los lugares de trabajo. Facilitando por ejemplo el intercambio de experiencias empresariales y reconociendo la labor mediante la obtención de certificaciones. Todas

las empresas pueden solicitar su adhesión al proyecto, sin importar la titularidad, actividad o tamaño que tenga.

Pasamos muchas horas en el trabajo como para no prestar atención al lugar, las condiciones y el ambiente que nos rodea. Con lo que hemos visto hasta ahora, ¿Te has preguntado que puedes hacer para que tu empresa sea más saludable?



**Carmen Panadero**

## Cómo el Corporate Compliance puede ayudar al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una visión personal y muy posiblemente equivocada.

**T**ras una cierta experiencia en este mundo nuestro de la prevención de riesgos laborales, tengo el firme convencimiento de que la actividad preventiva en el mundo laboral no es una preocupación que goce de prioridad absoluta.

Los factores son múltiples, pero creo que básicamente se debe a una falta de percepción de responsabilidad de los distintos actores.

Tenemos estudios que se dedican a la percepción del riesgo por parte de los trabajadores, pero hemos olvidado que quien puede liderar la actividad preventiva son los directivos.

Tomando como base el estudio de Yolanda Rodríguez de 2009, publicado en el INSHT, esta percepción del riesgo estaría condicionada por el conocimiento de existencia del riesgo, el daño a la propia salud (consecuencias), y el control real de los posibles riesgos. En contra

de lo que podría pensarse inicialmente, el factor definitivo es la posibilidad real de dicho control. (<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ProyectoSubvencionados/2007/2007%20Resumen%20final%20RISKS.pdf>).

Extrapolando dicho estudio a los directivos parece razonable inferir que el control real de sus riesgos se percibe como inexistente, dada la ausencia de responsabilidad prácticamente ilimitada de los trabajadores. Así mismo, no son conscientes de sus obligaciones (ausencia de conocimiento), ni de sus consecuencias, salvo con carácter genérico y no individualizado, pero dicha conciencia sería irrelevante frente a la imposibilidad de un control real de los riesgos.

Por ello, y una vez establecido el diagnóstico, podríamos pautar el tratamiento: hacer consciente al directivo de sus obligaciones, hacer cons-





ciente al directivo de las consecuencias, y que sus acciones permitan un control real de los riesgos, siendo este último el factor determinante.

Intencionadamente o no, pero coincidente con lo anteriormente expuesto, otras normas de cumplimiento normativo se establecen con un modelo genérico, que quizás de mejor respuesta para una más eficaz percepción del riesgo: por ejemplo la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres L.O. 3/2007, y sobre todo, por una razón que comentaremos más adelante, la normativa de Prevención del Delito Corporativo basado en Reforma del Código Penal y Ley de Sociedades de Capital 2015, que establecen la responsabilidad penal de las Personas Jurídicas. Dicho modelo establece la realización de un Plan o Protocolo específico, la difusión del mismo y campañas de información o sensibilización, sin que se exima de responsabilidad a quien comete la infracción para trasladar la responsabilidad de sus actos a un tercero., como si entiendo que sucede en la PRL.

En el ámbito del Corporate Compliance, después de la publicación de la norma, se produce la concreción de la fiscalía en cuanto a los requisitos de protocolo de prevención del delito y responsabilidad penal, y finalmente la primera sentencia del Tribunal Supremo, establece como obligatorio el plan de prevención del delito para evitar responsabilidad penal. Tras los anteriores se está procediendo a una implementación acelerada de dichos planes y protocolos así como su traslación en la cadena de responsabilidad.

Podemos suponer que dicho cumplimiento actúa sobre la mayor conciencia de los riesgos personales y las consecuencias derivadas de los incumplimientos, y añadido a estas, la posibili-

dad de acciones concretas que derivan en la reducción efectiva del riesgo y sus consecuencias.

Como el cumplimiento del Corporate Compliance gravita sobre todo el resto de incumplimientos normativos, puede llevar a pensar que de manera indirecta esta normativa va a influir positivamente en el cumplimiento de la insuficientemente eficaz ley de PRL y otras como la de Igualdad y la LISMI.

Como aspecto práctico, quisiera proponer como puerta de entrada para el difícil cumplimiento efectivo en el ámbito de la PRL por falta de percepción del riesgo, la real percepción del Corporate Compliance por parte de los decisores principales.

También añadir que la propuesta de estos planes y protocolos normativos existen otros facilitadores: contamos con consultores altamente especializados sin la necesidad de la prolija normativa PRL, y para la traslación de la información en todos los ámbitos de cumplimiento normativo, la app BUBLED da solución no solo a una información permanente e individualizada, sino a un plan de comunicación altamente eficaz.

Finalmente agradecerles haber llegado hasta aquí, espero al menos que si no comparten la opinión, esta haya sido motivo de reflexión.



L. Felipe Rivero

## Uso de carretilla elevadora para la elevación de personas.

**L**a elevación de trabajadores sólo estará permitida mediante equipos de trabajo y accesorios previstos a tal efecto. Para elevar trabajadores sólo están autorizados equipos de trabajo específicamente diseñados para la elevación de personas, tales como por ejemplo las plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP). **Por tanto, un equipo diseñado para la elevación de cargas no se puede utilizar para**

**ple estructura, prevista para alojar a una o varias personas, sin los mandos (órganos de accionamiento) y dispositivos necesarios para poder gobernar los desplazamientos de la propia plataforma y, en ciertos casos, de la máquina a la que está acoplada, no responden a la definición de máquina, ni de componente de seguridad, ni de equipo intercambiable (ya que, por su mera inclusión en una máquina destinada a**



**la elevación de personas.** Así lo especifica la diferente normativa en prevención de riesgos laborales que a continuación vamos a mostrar.

**Si el uso es mixto,** es decir, si queremos utilizar nuestra carretilla elevadora para la elevación de cargas y también para la elevación de personas, la máquina base deberá cumplir los requisitos de la Directiva 2006/42/CE, correspondientes a ambas funciones, y **la plataforma** que se acopla a la máquina base debe cumplir además los requisitos de un **equipo intercambiable establecidos en el Anexo I,** puesto que sirve para desempeñar la función de elevación de personas.

Sin embargo, las plataformas construidas independientemente, **que consisten en una sim-**

elevar cargas, no convierte a ésta en una máquina para elevar personas) y, por lo tanto, **no están contempladas en el campo de aplicación de esta directiva.**

La misma norma admite que los estados miembros puedan adoptar medidas nacionales respecto de dichas máquinas en aplicación de la Directiva 89/655/CEE del Consejo. Esta última transpuesta al marco reglamentario español mediante el RD. 1215/1997 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Tanto la Directiva como el Real Decreto, son la referencia a la que se acogen tanto fabricantes como proveedores de cestas, jaulas y aco-



ples para justificar su legalidad al insertarlas en carretillas elevadoras y de este modo tratar de validar su adquisición dentro de las empresas como un elemento idóneo para labores de elevación de personas a un bajo coste. Sin embargo, la utilización de estos acoples está condicionada a una serie de situaciones tan específicas que hacen casi inviable su uso para las labores que se vienen desarrollando habitualmente en las empresas, quedando exclusivamente para casos excepcionales.

El RD 1215/1997, su guía de desarrollo y la nota técnica complementaria (NTP) 955, esclarecen en qué supuestos estos acoples pueden ser usados en conjunto con las carretillas elevadoras.

Se permitirá su uso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Exista la presencia de un Recurso preventivo a lo largo de toda la operación.
- Comprobación previa y revisión tras el montaje y desmontaje del acople. Documentada por personal competente y conservada para la autoridad laboral.
- Existencia de evaluación de riesgos que justifique la necesidad del trabajo en altura a desarrollar y que haya seleccionado este acople o habitáculo como el más idóneo para la tarea.
- Presencia de un procedimiento por escrito de la operación a desarrollar.
- Autorización por parte de la autoridad laboral competente en la concreción de los supuestos excepcionales de utilización de la carretilla destinada a elevar cargas como elemento de elevación de personas.
- Operación no contraindicada por el fabricante en su uso previsto, bien por el manual de instrucciones u otra documentación.

Por último, siendo la circunstancia más determinante: siempre y cuando se trate de labores de **carácter excepcional**.

Por labores de carácter excepcional entendemos aquellas actividades no rutinarias, ni repetitivas, en las que sea técnicamente imposible utilizar equipos para la elevación de personas o en las que los riesgos derivados del entorno en el que se realiza el trabajo o de la necesidad de utilizar medios auxiliares a bordo del habitáculo de las máquinas para elevar personas, son mayores que los que se derivarían de la utilización de las máquinas para la elevación de cargas, acondicionadas para elevar personas.

Por tanto, quedan descartadas labores como por ejemplo: el Acceso a zonas de almacena-

miento para preparación de pedidos; Actividades rutinarias, previstas, repetitivas o con cierta habitualidad y periodicidad en la empresa (limpieza, mantenimiento); Manutención manual de materiales en altura; Operaciones de instalación, montaje o desmontaje en altura; incluso otros trabajos en altura de tipo ocasional que puedan ser previstos o programados por la empresa en el tiempo.

Hay que recordar que si la empresa no es capaz de dar cumplimiento con todos y cada uno de los requisitos nombrados anteriormente (más lo ya habituales relacionados con la formación, información, EPI, autorización, reconocimiento médico, etc) **no tendrá permitido el uso de carretillas elevadoras** con acople para la elevación de personas, debiendo optar por un equipo fabricado específicamente para tal fin (véase una plataforma elevadora tipo tijera, cesta elevadora de brazo articulado, o similares).

¿En qué situaciones sí estaría justificado su uso? Principalmente en situaciones de carácter excepcional como las de emergencia, debidas, por ejemplo, a la necesidad de evacuar personas o de realizar una reparación inmediata para evitar un posible accidente o daños materiales irreparables.

Directiva 89/655/CEE y 95/63/CEE, Directiva 2006/42/CE, RD. 1215/1997, RD 2177/2004, RD. 1644/2008, NTP 955.



**Óscar Seguí**

# La inspección de trabajo y la prevención. Una visión general

Con cierta frecuencia, cuando las empresas cliente nos hablan de la Inspección de Trabajo, y nos preguntan a cerca de ella, venimos a definirla como un servicio público, a veces cercano y otras duro en sus actuaciones, y al que en definitiva, corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y de prevención de riesgos laborales (entre otras), exigiendo en su caso las responsabilidades pertinentes, así como realizando asesoramiento y en su caso arbitraje, mediación y conciliación, en las diferentes materias a las que la misma llega, siempre de conformidad con los principios legales de nuestro Estado Social y Democrático de derecho recogido en la Constitución y en los Convenios de la OIT (organización internacional del trabajo).

Si queremos hilar más fino y entrar en sus funciones que están distribuidas entre los funcionarios del cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social que la componen, intentamos concretar básicamente en las funciones de vigilancia y control de la normativa sobre P.R.L., viniendo a ser, con matices, y entre otras, las siguientes,

- **Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico técnicas que incidan en las condiciones de trabajo** en materia de prevención.
- **Proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente**, cuan-

do se comprueba una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo previsto en el capítulo séptimo de la ley de prevención de riesgos laborales.

- **Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores** sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- **Elaborar los informes solicitados por los juzgados de lo social** en las demandas deducidas ante los mismos los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- **Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales muy graves o graves y sobre aquellos otros en que por sus características o por los sujetos afectados se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales** en las que concurren dichas calificaciones, y en general, en los supuestos en los que aquella lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención** establecidos de acuerdo con la ley.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos si se advierte por en Inspector la



existencia de riesgo grave inminente para la seguridad salud de los trabajadores.

- En el ejercicio de las funciones atribuidas, los inspectores de trabajo y Seguridad Social están facultados para desempeñar todas las competencias y **en su ejercicio**, gozarán en **plena autonomía técnica y funcional**, así como también se les garantizará su **independencia frente a cualquier influencia exterior** indebida en los términos de los artículos seis del convenio número 81 y ocho del convenio número 129 de la organización internacional del trabajo.
- Tienen adicionalmente los inspectores de trabajo y Seguridad Social el **carácter de autoridad competente** a los efectos de lo establecido en artículo ocho apartado uno de la ley orgánica uno/1982 de 5 de mayo de protección civil del derecho al honor a la intimidad personal y familiar y a la próxima.
- Los ITSS en el desempeño de su trabajo **han de considerar siempre confidencial el origen de cualquier queja sobre el cumplimiento de las disposiciones legales**, viniendo obligados a observar secreto y al no revelar los datos informe o antecedentes de que pueden haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, etc..

Estas definiciones más estrictas, en cambio, difieren con cierta frecuencia con la concepción que «a pié de calle se tiene»...

Así, frecuentemente encontramos, que cuando es el empresario, sobre todo el pequeño empresario, el que habla de ella... ya cambia la percepción que, a menudo, se torna en una visión de la ITSS como un organismo «represor y temido» por los empresarios que, en lugar de lo que entienden que debería ser un órgano de la Administración encargado de velar por el cumplimiento de la normativa, en muchos casos actuando como asesor y colaborador no solo de los trabajadores sino también de los empresarios, parece ser que prevalece más la idea de que la imposición de sanciones ha de constituir el fin último de este órgano administrativo, así como que el mismo no está al lado de la empresa o empresario de forma objetiva frente al trabajador...

Yo personalmente, no estoy muy de acuerdo con esta visión tan negativa, no obstante sí que creo que, probablemente, una función indispensable de la inspección debería ser el **lograr el**

**respeto y la observancia de las normas sociales** y que para ello los órganos inspectores deberían ser conscientes de que, no se debe recurrir tanto a las sanciones, sino que, siempre cuentan y han contado con una serie de medidas de carácter preventivo con las que en muchas ocasiones se alcanzan muchísimos mejores resultados.

Obviamente con esto no quiero decir, ni negar, la utilidad de la necesidad de hacer uso de medidas represivas por parte de la administración, como es lógico... el miedo guarda la Viña.. y se ha de castigar determinadas conductas infractoras.

Lo que sí que entiendo es que la utilización de estas medidas, normalmente en forma de sanción, se deberían restringir a aquellos casos en que las características de la infracción sitúan a la sanción, como la única y como la más eficaz vía para lograr el cumplimiento del derecho.

Así, la sanción debe considerarse como un último recurso al que solo cabría acudir cuando los intentos de actuación preventiva hayan sido fallidos o cuando la actuación del empresario sea dolosa.

Lo que en definitiva, (y con mi más profundo respeto a la inmensa e indispensable función que realizan estos servidores públicos), quiero decir que, la Inspección de Trabajo ha de trabajar no solo en combatir las infracciones a posteriori, mediante sanciones, si no que ha de tratar de impedir su aparición, fomentando la labor de asesoramiento e información que los órganos Inspectores pueden ejercer, y por qué no, apoyándose en Empresas como Europreven, que son en definitiva, empresas con una clara vocación de servir y ayudar a que cada empresa erradique la siniestralidad y enfermedades profesionales en su actividad, implantando con nuestra ayuda una intensa formación y cultura formativa así como hábitos saludables que contribuirán a todo ello.



**Tomás Rosser Alós**



## Liderazgo: enfocado hacia el éxito empresarial



Una de las preguntas que más nos gusta realizar en una primera entrevista en una empresa es cual es su estilo de liderazgo. Parece fácil, ¿verdad? Pues la realidad abre un mundo apasionante.

El objetivo es el de comprender el como se entiende el trabajo que hacemos, como se organiza, como se toman decisiones, lo que podemos resumir en como somos y como nos comportamos.

Las respuestas más frecuentes las podemos sintetizar en varios grupos: el difuso (eso es difícil de explicar ó no sabría cómo explicarlo...), el divergente (el liderazgo depende de que persona me preguntes dentro de la organización, o hay varios en función de los mercados, productos, departamentos...) y el desconocedor (La propiedad o la dirección ejercen un liderazgo x. Si preguntas y el resto de las personas que lideran dentro de la organización? Suelen recibir silencio introspectivo o una respuesta divergente).

La primera cuestión es contrastar si lideramos según los principios de la misión de la empresa, y para cumplir la visión de la misma, y la respuesta es una afirmación, que siempre debemos analizar, porque entre lo que decimos que hacemos y los comportamientos del día a día que tenemos, nos encontramos con diferencias, a veces abismales.

Como está demostrado que las personas dan más importancia a lo que hacemos que a lo que decimos, una de las claves del éxito es llevar el liderazgo a cada una de las tareas que hacemos cada día y como la hacemos y nos comunicamos y coordinamos.

La segunda cuestión es observar si ese estilo de liderazgo es compartido y a que nivel: La propiedad, la alta dirección, los mandos intermedios, los responsables de equipos y cada uno de los colaboradores. La realidad que nos encontramos es que en la mayoría de los casos ni siquiera en cada uno de estos cinco niveles la compartición es muy elevada, y además, si la organización es grande y compleja, con distribución geográfica amplia y abarcando varios negocios en múltiples países con alta diversidad cultural, y si le añadimos procesos de fusiones y adquisiciones por el camino, la falta de coherencia y alineamiento ya la tenemos por las nubes.

¿Existen soluciones? Por supuesto. ¿Cómo lo hacemos? Mediante la Transformación cultural y el Engagement.

El primer paso es comprometerse a transformar esa cultura de como hacemos las cosas y ese liderazgo de manera colectiva. La Decisión y el Compromiso significan una prioridad en el negocio, no solo una declaración de intenciones, lo que plasmaremos en un plan de acción del cam-

bio y en el plan de comunicación que le acompaña.

A partir de esa decisión necesitaremos hacer un análisis y diagnóstico de donde estamos ahora, y las oportunidades de mejora que emergen de las personas de la organización. Una vez tenemos las conclusiones ponemos en marcha el plan.



Vamos a necesitar las herramientas clave para llevarlo a cabo con éxito. Empezaremos por disponer de una misión, visión, principios y valores que sintamos nuestros y estemos comprometidos absolutamente. Esto debemos desplegarlo en un diccionario de competencias, que deben vincularse a cada puesto de trabajo. Las competencias las evidenciaremos en comportamientos observables y objetivos que las manifiesten en nuestro trabajo del día a día, y que nos permitan evaluarlas y hacer planes de desarrollo, y por tanto trabajar la evaluación del desempeño.

Un mapa de talento nos permitirá conocer las competencias y habilidades de que disponemos, y las que necesita nuestro negocio actual, y el futuro, por lo que podremos desarrollar planes de carrera y de formación que nos permitan incorporar y desarrollar el talento y competencias necesarias para desarrollar la cultura y liderazgo que nos identifica.

La retribución y compensación flexible debe ser otra herramienta que aúne la evaluación del desempeño individual y el cumplimiento de obje-

tivos individual, de equipo, de departamento, de unidad de negocio y de la organización

El Feedback, la comunicación, y medir la satisfacción de las personas nos van a acompañar a un mayor engagement y compromiso, lo que se manifestará en un liderazgo transformador de cada una de las personas y con una mayor coherencia y alineación, consiguiendo avanzar en la transformación cultural.

El modelo de liderazgo integra los valores y principios que son la esencia de la organización: la orientación al cliente, la innovación, la Seguridad, la RSC, el foco en los resultados... Otro ejemplo sería la transformación digital, en la que el liderazgo por ejemplo, que es imprescindible siempre, cuesta más al sacarnos de nuestra zona de confort.

Lo bueno de este modelo de Gestión del Talento, Cultura y Liderazgo es que lo aplicamos cada día desde una startup de las que incubamos con menos de diez personas, a una pyme de menos de 50 o 100 personas con las que trabajamos el crecimiento y la internacionalización, a una empresa mediana o grande con la que trabajamos la expansión o la venta, a un gran grupo multinacional, y en todos los casos el seguimiento de la implantación de la transformación Cultural y de Liderazgo es clave de su consolidación, momento en el cuál se ha conseguido el éxito efectivo y duradero.



**Chema Chaques**

## El líder preventivo informal

“Todos nacemos siendo genios, por desgracia, la mayoría de nosotros muere en la mediocridad”

La empresa no iba bien, había que recortar gastos, mejorar las operaciones y aumentar los beneficios y además rápidamente

El objetivo de la reunión era recordar a todo el equipo la misión y los valores de la compañía, así como animarnos y motivarnos a ser productivos y a bajar la accidentabilidad.

El mercado está convulso y cada vez más complicado. Estamos sometidos a constantes cambios y lo que antes funcionaba ya no funciona. Los equipos se encuentran estresados con tanto cambio.

La solución pasa por desarrollar el talento para el liderazgo de cada una de las personas de la empresa, y hacerlo más deprisa que la competencia. Para una empresa la única manera que no se la coman es fortalecer las capacidades de sus trabajadores para que sean líderes en todo aquello que hacen. Desde el conserje al Director ejecutivo, todos deben ejercer el liderazgo preventivo y asumir la responsabilidad del éxito de la empresa.

Para liderar, ya no hace falta una autoridad oficial, solo el deseo de implicarse y el compromi-

so de dejar una huella positiva. La Madre Teresa de Calcuta dijo...

**“Si todo el mundo barriese la puerta de su casa, el mundo estaría limpio”**

O sea que para ser líderes tenemos que empezar por ser excelentes.

La única manera de que cualquier organización, y cualquier ser humano, progrese en estos tiempos de cambios revolucionarios es comenzar a funcionar bajo un modelo revolucionario de liderazgo. Y este modelo consiste en crear un entorno y una cultura donde cada uno necesite ejercer el liderazgo, donde cada uno apunte a la innovación, donde cada uno inspire a sus compañeros, donde cada uno esté abierto al cambio, donde cada uno asuma sus responsabilidades por los resultados obtenidos, donde cada uno sea positivo y donde cada uno se entregue sin reservas a dar lo mejor de sí mismo. Y una vez esto sea una realidad, la organización no solo se adaptará perfectamente a las condiciones cambiantes, sino que además será líder en un campo.

No estoy diciendo que una organización no necesite una jerarquía, mal iría si no la tuviese.





Desde luego que la necesita. Necesitamos que el equipo ejecutivo plantee su visión, dirija el barco y asuma la responsabilidad final de los resultados preventivos. La jerarquía y las estructuras mantienen el orden y se encargan de que todo progrese bien. Para que una empresa triunfe en medio de las turbulencias del mundo empresarial de hoy, cada uno de nosotros tenemos que asumir una responsabilidad personal convirtiéndonos en el director ejecutivo de nuestra área de competencia, ejerciendo el liderazgo preventivo dentro de nuestra posición.

La mayor capacidad que tiene el ser humano es decidir como responde a su entorno, y cuando cada uno de nosotros decida optar por la excelencia en el trabajo y el liderazgo personal, la organización ascenderá muy rápidamente.

El liderazgo tiene que ver con la excelencia de tu trabajo y de tu comportamiento, se trata de realizar magníficamente tu trabajo en el puesto en el que te encuentres, se trata de estimular a cada una de las personas con las que trabajas y a las que atiendes. No hace falta tener cargo para ser líder, Solo hace falta ser persona.

Es exactamente lo que me pasó a mi el día en que conocí a Peter Tarlow pues entendí lo que era el verdadero liderazgo, los cargos dejaron de importarme, tener un gran despacho dejó de importarme, ganar un gran sueldo dejó de importarme. Ya solo me importaba dar lo mejor de mi mismo en el trabajo y ofrecer una contribución excelente en cada momento de mi vida. Y curiosamente, a medida que se extendió el rumor de lo que estaba haciendo, los altos ejecutivos de la competencia me pusieron la alfombra roja. Me ofrecieron más cargos, me ofrecieron un buen despacho y salarios astronómicos.

Que ironía cuanto menos me importaban las recompensas, más me las ofrecían. Cuanto menos necesitaba estas cosas que preocupan a la mayoría de la gente y más me centraba en hacer un trabajo excelente y reflejar un auténtico liderazgo en mi comportamiento, más aparecían en mi vida esas cosas como por casualidad. Entonces me di cuenta que no era por casualidad, que era el resultado de una consecuencia.

Mucha gente va a trabajar pensando que cuando tenga un puesto mejor y más responsabilidad se entregará en cuerpo y alma y hará un esfuerzo extra en todo lo que haga.

Pero que yo sepa, solo en un restaurante te dan primero lo bueno y luego pagas. En el trabajo y en la vida, hay que pagar el precio del éxito antes de recoger recompensas. Que todavía no hayas recibido los beneficios de tus buenas acciones, no quiere decir que no te llegarán. Cada uno

cosecha lo que siembra y toda buena acción, por pequeña que sea tiene su consecuencia. Ningún gran personaje de la historia hizo lo que hizo por dinero, su motivación fue el desafío, la posibilidad de ir más allá, el deseo de hacer algo grande y esa motivación es lo que les convirtió en leyendas.

No podrás ser creativo, original e innovador si te da miedo pensar, sentir y ser diferente

El liderazgo hay que compartirlo y con el las ideas y el método de aprendizaje, siendo tu recompensa que mejorarás profundamente la vida los que te envuelven. Todos podemos poner de nuestra parte para mejorar la seguridad y salud de a las personas, las empresas y las naciones.



**Xavier Pladevall**



# MÁSTER EN ORGANIZACIONES SALUDABLES

## ESPECIALÍZATE

Conviértete en un profesional de la salud laboral y gestión de personas con valor añadido. Aporta valor a tu organización.

Aprende a implantar modelos de organización saludable

Cada vez más organizaciones buscan a profesionales que puedan implantar estos modelos

## MODALIDAD 100 % ONLINE

Estudia a tu ritmo y desde cualquier lugar gracias a nuestro campus online.

Contenidos adaptados a tablets y smartphones

Con nuestros materiales audiovisuales aprende de una manera ágil y amena.

En cada unidad dispondrás de tutorías en directo con los profesores a través de videoconferencias.

## INTERCAMBIA EXPERIENCIAS

Participa en clases en directo con CEO'S y responsables de organizaciones que ya están implantando modelos de organización saludable.

Amplia tu red de contactos y únete a la red del Máster compartiendo experiencias con empresas, alumnos de ediciones anteriores y profesores



**EMPRESA CLIENTE**

## Multiscan technologies

Tecnología avanzada para el sector agroalimentario.



En **MULTISCAN TECHNOLOGIES** estamos especializados en el desarrollo y comercialización de soluciones de selección e inspección de productos agroalimentarios, tanto frescos como procesados.

Nuestros esfuerzos se centran en adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes, mejorar sus procesos de calidad y optimizar su producción, gracias a un contacto directo con los diferentes sectores y a escuchar las necesidades de cada uno de ellos.

Nos avalan los más de 1000 equipos instalados en los 5 continentes y casi 20 años de actividad en el desarrollo e implantación de soluciones de visión artificial y rayos X.

Multiscan está en pleno crecimiento, con unos objetivos claros y ambiciosos. Actualmente vendiendo en más de 25 países, contamos con filiales en Argentina, Chile y Estados Unidos, y una plantilla de más de setenta empleados.

Además de la actividad propia de la empresa, Multiscan desarrolla su presencia en la sociedad y el entorno a través de múltiples canales:

- **Colaboramos con diversos agentes del ámbito de la innovación y el I+D+i** como el Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias de Cataluña (IRTA), el Instituto de Tecnología Cerámica (ITC) de Castellón, el Instituto Universitario de Seguridad Industrial, Radiofísica y Medioam-

biental (ISIRYM) de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV), entre otros.

- Somos miembros de **Asociaciones** o entes como el Parque Tecnológico del Café - Tecnicafé, de Colombia; la Plataforma Tecnológica del Vino (PTV); la asociación amec de las empresas industriales internacionalizadas; etc.
- Para nutrirse de personal adecuado y específicamente formado, Multiscan se apoya en la **red universitaria** más próxima. Impulsamos el Aula de Empresa Multiscan de la Escuela Politécnica Superior de Alcoy (EPSA), adscrita a la UPV, para fomentar actividades de divulgación, participación en concursos, proyectos, jornadas, cursos, etc., con la clara intención de difundir y promocionar las tecnologías de visión artificial, la automatización y la robótica. Por ejemplo, patrocinamos la participación de los alumnos del Grupo de Robótica y Mecatrónica del Campus de Alcoy en el Concurso de Robótica Humanoide CEABOT, organizado durante las Jornadas Nacionales de Automática. Con la de este año, son ya cinco las victorias en el certamen nacional que dan cuenta del potencial del que disponen los estudiantes del Campus.



- **Patrocinamos proyectos** como Hyperloop UPV: un equipo de estudiantes españoles de la UPV que están diseñando el medio de transporte del futuro, un tren que puede viajar a más de 1000 kilómetros por hora mediante el uso de energías renovables. Este equipo ha sido seleccionado como finalista por la empresa estadounidense SpaceX y convocado para participar en la competición para el desarrollo de un prototipo del medio del transporte del futuro, que tendrá lugar en California el próximo mes de julio.
- **Impulsamos el Máster en Robótica y Visión Artificial (MAROVA)**, título propio de la Universitat Politècnica de València (UPV) que se impartirá a partir de enero de 2018 en el Campus d'Alcoi. ([marova.upv.es/](http://marova.upv.es/)).

### La Prevención de riesgos en Multiscan Technologies



**Planificación preventiva:** En Multiscan tenemos un plan de prevención de riesgos donde se priorizan las acciones atendiendo a sus riesgos, el capital más valioso de nuestra empresa es el capital humano y por ello es nuestra prioridad velar por la seguridad y el bienestar de todos y cada uno de los que formamos este gran equipo.

**Plan de emergencias:** En este plan se analizan las posibles situaciones de emergencia en las que podríamos encontrarnos y como hacer frente a ellas para minimizar los posibles impactos. Además, realizamos anualmente un simulacro para controlar las posibles carencias y conocer las acciones que cada uno debe llevar a cabo



en caso de incendio, u otro tipo de emergencia, así como evitar cualquier daño personal.

**Acciones formativas:** En Multiscan insistimos en la formación como medio preventivo ya que abarcamos los riesgos en materia de seguridad de cada puesto de trabajo, también incidimos en la seguridad vial, tan importante para todos en general e indispensable para nuestros comerciales y nuestro equipo SAT en particular.

**Vigilancia de la salud:** Mantenemos una planificación anual de revisiones médicas para todos nuestros trabajadores. Fomentamos las buenas prácticas alimentarias, ofreciendo un menú diario equilibrado sin ningún tipo de coste para nuestros empleados.

En Multiscan apostamos también por el deporte, contamos con equipo de fútbol, MTB y patrocinamos diferentes eventos deportivos que se realizan en la comarca.

Actualmente estamos en plena implantación de un proceso de mejora continua (Sistema de Gestión Lean) al que hemos denominado "Multi Lean". Este sistema es un conjunto de herramientas cuya finalidad es la mejora en todos los niveles de la empresa, haciendo especial hincapié en el orden y limpieza en los lugares de trabajo, dos principios fundamentales desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales. Un buen estado del orden y limpieza elimina numerosos riesgos de accidente (tropezones, resbalones, caída de materiales, etc.), simplifica el trabajo, aumenta el espacio disponible. La aplicación de la metodología Lean Manufacturing mejora la gestión de la prevención de riesgos laborales y mantiene hábitos de trabajo adecuados. De acuerdo a esto, en las investigaciones de accidentes de trabajo, la falta de orden y limpieza en las zonas donde han sucedido, aparecen como las causas secundarias más significativas que ayudan a la explicación de los mismos. También hemos implantado el concepto de fábrica visual, son muchos los beneficios que ofrece, de productividad, seguridad, rápido aprendizaje.

## Calidad y eficiencia

Las claves de Abades que fueron reconocidas en la obtención de la Medalla de Andalucía



El pasado 28 de febrero, Día de Andalucía, Grupo Abades recibió la Medalla de Andalucía en un acto institucional celebrado en Sevilla. La concesión de este galardón supone un reconocimiento no sólo a una trayectoria empresarial sino también a una filosofía de vida constante por el servicio y trabajo bien hecho que supo transmitir a sus hijos, los fundadores de la empresa, Francisco Martín y Dolores Arjona; padres de los actuales gestores del grupo.

Con ocasión de la Exposición Universal de Sevilla en 1992 y la construcción de la autovía A 92, que une de forma transversal las capitales andaluzas, nace Abades Loja, la primera área de servicios que servirá de germen de lo que actualmente es Grupo Abades.

El modelo y la gestión de este centro de trabajo, concebido “como una terminal de aeropuerto en carretera”, es referencia en el sector, convirtiéndose en un nuevo concepto de área de servicio. Con Abades Loja se crea una red de áreas diseminada por distintos puntos de Andalucía que permiten abrir nuevas líneas de negocio. De esta manera se crea Abades hoteles y más tarde restaurantes en distintas capitales andaluzas como Paco Martín en Granada, Abades Triana en Sevilla o Abades Ronda y el más reciente María de la O, también en la capital nazarí que suponen un claro ejemplo de calidad, servicio y empla-



zamientos únicos, la línea de modelo que se implanta en el grupo hostelero. Actualmente, Grupo Abades cuenta con 7 unidades de negocio: áreas de servicio, restaurantes, hoteles, catering externo, concesiones administrativas, gasolineras y tiendas.

Hoy Abades es una de las principales empresas de servicio en el sector turístico. Sus resultados económicos y sus previsiones para este ejercicio señalan un crecimiento de un 8% en relación al anterior ejercicio consiguiendo una facturación de 94,2 millones de euros en 2017 y previendo alcanzar los 100 millones en este 2018.

Con un plantilla de más 1200 empleados, Abades continúa en su plan estratégico, potenciando en todas sus líneas de negocio, una apuesta por la calidad y la innovación que le han permitido en 2017 mantener y ampliar sus certificaciones ISO.

Grupo Abades en sus más de 25 años de historia ha hecho una apuesta permanente por la calidad. Esta preocupación lleva al grupo empresarial a crear un departamento propio que se encarga de crear un protocolo de actuación y supervisar las correspondientes variables para llegar a unos máximos en la eficiencia. Será en 2013 cuando se obtiene por primera vez la certificación en Norma Internacional ISO 9001:2008 consolidando de esta manera su compromiso por garantizar la realización del mejor servicio de una forma constante y cumpliendo siempre con los requisitos legales y la exigencia que solicita el cliente. Desde entonces, cada año, Grupo Abades ha ido ampliando el alcance de su certificado a las distintas líneas de negocio, teniendo previsto en 2019 tener certificados en ISO 9001:2015 todos sus procesos.

Grupo Abades, de esta manera, garantiza a sus clientes y proveedores el cumplimiento de las mejores prácticas posibles en cada proceso y la mejora continua en los mismos, a través de la medición objetiva de los puntos clave en cada operativa, las claves de la eficiencia.

El departamento de Calidad de Abades es hoy, un área transversal que marca cada una de las actuaciones de la empresa gracias al compromiso y liderazgo de la dirección general y a todos y cada uno de los integrantes del equipo. Departamento que gestiona su Sistema Gestión Integrado en Calidad, Seguridad Alimentaria y que ahora, como objetivo 2018-2019, da un paso adelante mejorando la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales a través de la certificación en la nueva norma ISO 45001:2018. Para lo cual ha apostado por una empresa de reconocido prestigio como es el caso de Europreven.





## DESPACHOS EUROPREVEN

### EUROPREVEN – L'Alcudia de Crespins (Valencia)

La delegación de EUROPREVEN en la localidad de L'Alcudia de Crespins, se ubica en una zona tranquila y de muy fácil aparcamiento para los clientes que acuden a nuestras oficinas para cualquier tipo de asesoramiento, formación o contratación. La delegación presta sus servicios en materia de prevención de riesgos laborales a empresas de cualquier sector de actividad, ya que sus técnicos poseen amplia experiencia desde hace más de 15 años en diferentes mutuas y SPAs.

Se busca el trato personal con el cliente, y con ello, adaptarnos a sus necesidades y poder buscar las mejores soluciones para que la empresa integre, dentro de su sistema productivo, la gestión de la prevención de riesgos laborales. El objetivo es que en la empresa se instaure una buena cultura preventiva que no solo busque evitar accidentes y sanciones, sino ir un poco más allá y considerar la prevención de riesgos laborales como la mejor inversión que se puede realizar.

Nuestros servicios van del pequeño autónomo a la gran empresa, siendo especialistas en: Mediciones Higiénicas, Adecuación de Maquinaria según R.D 1215/97, Coordinación en Obra de Construcción, Elaboración de Planes de Emergencia y Autoprotección, Formación en Prevención de Riesgos Laborales y Asesoramiento Integral en Prevención a las empresas.

El objetivo que nos marcamos es el de crecer como delegación de la mano de nuestros clientes y colaboradores.

Invitamos a aquellas empresas de la zona a que nos visiten a informarse de nuestros servicios. También queremos agradecer a nuestros clientes y colaboradores la confianza depositada en nosotros todo este tiempo.

**Enrique Juan Borredá**

**Enrique Gandia Cerdá**



## EUROPREVEN – Gandía

La delegación de Europreven Gandía se encuentra ubicada en la Calle San Francisco de Borja 28 2ªA.

Empezamos en el año 2010, cuando el sector empresarial estaba afectado por la crisis económica. Lo que en principio parecía un gran obstáculo para nuestro crecimiento, se convirtió en una razón más para triunfar.

Somos un equipo de profesionales multidisciplinares y multisectoriales con una experiencia de más de 20 años, todos unidos por la motivación de conseguir un único objetivo: cultivar la prevención y evitar a toda costa los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Con la intención de ofrecer un destacado servicio a nuestros clientes, disponemos de una sala de formación amplia, completamente dotada, para proporcionar la mejor formación a los trabajadores. Además, nuestros clientes pueden beneficiarse de mejores resultados y mayor calidad en cuanto a la vigilancia de la salud, pues disponemos de clínica propia.

Queremos que nuestros clientes se sientan seguros y por ello, nos adaptamos a sus necesidades y buscamos siempre implantar soluciones que aporten valor añadido y que les sean altamente rentables. Asesoramos de forma personalizada y nos comprometemos con los empresarios, ofreciendo la confianza y la profesionalidad adecuada para crecer juntos.

Nuestra misión, es integrar la prevención en la empresa, queremos que los trabajadores vean las normas de prevención no como una obligación, sino como una rutina imprescindible para su seguridad y salud. Nuestro objetivo, es ser un servicio de prevención referente en la zona de la Safor.

Somos una familia que luchará siempre por la seguridad y salud en el trabajo, con la misma ilusión que el primer día.

**Inmaculada Roche**



## EUROPREVEN Valencia (Avenida del Oeste)

**E**uropreven Valencia es una delegación que cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector de la prevención de riesgos, entrando a formar parte del grupo EUROPREVEN en febrero de 2013. Contamos con personal cualificado en las 3 especialidades de PRL: seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada e higiene industrial.

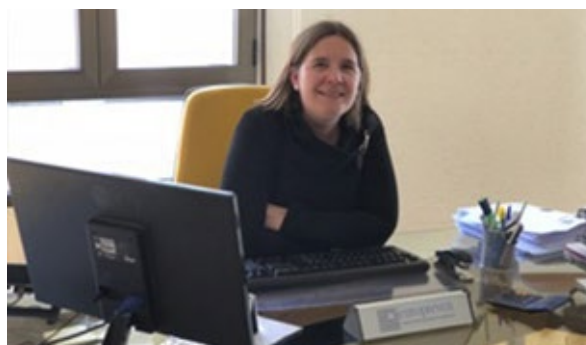
Estamos ubicados en el centro de la ciudad de Valencia, al lado del mercado central y de la plaza del ayuntamiento, y damos cobertura a toda la comunidad valenciana.

Aunque nuestros servicios se destinan a las empresas en general, tenemos un área de especialización, en hoteles, restaurantes, discotecas, residencias 3a. Edad, etc.

Nuestro objetivo es ofrecer a todos nuestros clientes un servicio personalizado dedicando el tiempo y los recursos necesarios para cada ocasión, apostando por un servicio de calidad y consiguiendo por parte del cliente una plena confianza hacia su servicio de prevención.

Lo que pretendemos es que el cliente integre la prevención en el funcionamiento de su empresa y lo vea como parte de esta y no como algo externo, para lograr una mejora de las condiciones de trabajo para sus trabajadores y disminuir la siniestralidad laboral.

Por último, desde EUROPREVEN VALENCIA queremos agradecer a nuestros clientes la confianza depositada en nosotros, gracias a ellos estamos creciendo día a día.



**Pilar Vergaz**

## EUROPREVEN Valencia (Carrer del Pare Barranco)

**D**elegación situada en la zona norte de Valencia Capital, en carrer del Pare Barranco, 36 bajo. Ubicada en la principal zona empresarial y financiera de Valencia. Esta Delegación nace en el año 2014 con Amparo Tafalla Torres como Técnico Superior de PRL con más de 14 años de experiencia en Servicios de Prevención Ajenos.

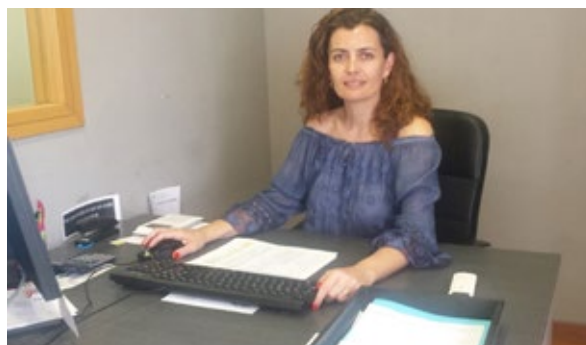
Delegación en proceso de crecimiento cuyo objetivo es destacar por la calidad en el servicio y profesionalidad. Para conseguir este objetivo se transmite a la empresa cliente la prevención como razón principal para desarrollar su trabajo, ayudando y asesorando tanto al empresario como a sus trabajadores. El cumplimiento de la prevención debe formar parte de la empresa y no verlo como una obligación. De esta manera, el cliente, al mismo tiempo también ofrece un trabajo de calidad y profesionalidad.

Prestamos servicios a empresas pertenecientes a una amplia variedad de sectores y ofrecemos asesoramiento en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales. El principal cliente es la pequeña y mediana empresa centrada en proporcionar un servicio integral en materia de seguridad y salud.

El compromiso con nuestros clientes nos hace ir aprendiendo cada día y estar continuamente en proceso de formación.

Contamos con unas instalaciones de mayor tamaño, más de 540 m<sup>2</sup> en los que se distribuyen en dos plantas con una amplia recepción-administración, consulta médica, un aula para formación, una amplia sala del área técnica, sala de reuniones, además de área de descanso para el personal y nave anexa para la formación práctica de cursos de formación.

Pero si hay algo en nuestra Delegación que resume todo esto, es encontrarse al entrar en nuestras oficinas, un Desfibrilador que nos recuerda día a día, que hay que «predicar con los actos» para hacer apostolado de la Prevención de Riesgos Laborales entre las empresas.



**Amparo Tafalla Torres**



## EUROPREVEN Valladolid

La delegación de Europreven en Valladolid comenzó su andadura en Mayo 2013. Contábamos con un equipo muy reducido, y mucha ilusión. Cinco años después podemos afirmar que el balance de este período ha sido muy positivo, más teniendo en cuenta los no pocos inconvenientes que tuvimos que superar tanto antes como después de adherirnos a la red.

Nuestras nuevas oficinas son modernas, amplias y muy luminosas, dando cabida a un equipo de ocho profesionales multidisciplinares. Disponemos además de un aula de formación con aforo para veinte alumnos, dotado con las últimas tecnologías para la impartición de formación.

Tanto la oficina como el aula están situadas en pleno epicentro del Polígono de San Cristóbal, en la calle Propano Nº12. Este polígono es el centro neurálgico industrial de toda la Provincia, y desde esta ubicación damos rápida cobertura a nuestros clientes.

En cuanto al personal, nuestro equipo está formado por Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales, en las especialidades de Seguridad Laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, que cuentan con una dilatada experiencia en el sector, y son la clave del exitoso funcionamiento de la empresa.

Contamos también con diversas acreditaciones para impartir formación, tanto a nivel privado como bonificado:

- Fundación de Laboral de la Construcción (FLC)

- Fundación del Metal para la Formación (FMF)
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

Actualmente damos servicio a PYMES y grandes empresas de todos los sectores. Disponemos de acuerdos de colaboración con empresas de gran relevancia, no sólo en nuestra comunidad, sino a nivel nacional, como Michelin España-Portugal, URCACYL, Supermercados Día o la Universidad Europea Miguel de Cervantes.

Nuestra filosofía siempre ha sido tener una relación cercana y de confianza con nuestros clientes, ya que creemos que ésta es la mejor forma de inculcar en las empresas la mentalidad preventiva para lograr disminuir la siniestralidad laboral. Muchos de ellos nos acompañan desde el principio de nuestra andadura, y a través de estos años les hemos asesorado y atendido proporcionando el mejor trato posible, y de esta manera hemos conseguido que ellos mismos, mediante sus referencias, sean nuestra principal fuente de nuevos clientes. Por todo ello desde Europreven Valladolid aprovechamos esta oportunidad para hacerles llegar nuestro más sincero agradecimiento, y esperamos que sigan contando con nosotros por muchos años más.

**Alberto Alcalde**



## Ergocaucho

**E**l Consorcio Nacional del Caucho da continuidad en 2018 al programa de integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad empresarial en el sector.



El Consorcio Nacional del Caucho continúa el impulso de la prevención de riesgos laborales en el sector a través del proyecto ERGOCAUCHO: INFORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN ACERCA DE LA ERGONOMÍA EN EL SECTOR DEL CAUCHO.

El proyecto está financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, y supone un paso más en la sensibilización del sector en materia de prevención, continuando las acciones realizadas en 2015 (MAPA DE RIESGOS EN PROCESOS Y PUESTOS DE TRABAJO, cuyas fichas están en proceso permanente de revisión con carácter trimestral para adecuarlas a las necesidades de los asociados) y 2016 (IMPLANTACION DE LAS FICHAS DE RIESGOS Y WORKSHOP a empresarios y directivos y workshop de información y sensibilización a mandos intermedios, delegados de prevención y responsables de la actividad preventiva).

<http://consorciocaucho.es/comunicacion-noticias/el-sector-del-caucho-continua-mejorando-la-prevencion-de-riesgos-laborales>

Como resultado del estudio específico del sector, destacó que un considerable porcentaje de siniestralidad en el sector se producía por factores ergonómicos, tanto por la falta de identificación del problema como por la falta de aplicación de soluciones.

El objetivo que persigue el Consorcio es promover la participación e implicación de todos los trabajadores en la actividad preventiva, mediante la información y promoción del cumplimiento de la normativa a través de la sensibilización sobre la ergonomía. Para ello, se realizará un estudio in situ de los principales riesgos ergonómicos que afectan al sector, para posteriormente elaborar un cuestionario de autoevaluación del puesto de trabajo.

El objetivo del autocuestionario es que los directivos, mandos y trabajadores sean capaces de identificar los riesgos ergonómicos, conozcan el nivel de gravedad de dicho riesgo y si debe ser estudiado de forma más específica: identificar los factores de riesgo que pueden estar provocando efectos tanto para el trabajador como para la empresa (cuando estos son inadecuados), afectando la salud del trabajador y que constituyen los puntos críticos a analizar y corregir.

Para ayudar a cumplimentar este cuestionario se invitaron a las empresas a participar y se visitaron 4 para realizar dos jornadas en cada una de ellas:

- una para mandos y directivos
- una para trabajadores

En estas jornadas se entregaron folletos de información ergonómica y explicativa de cómo cumplimentar el cuestionario. La finalidad es que tanto el empresario como el trabajador reflexionen sobre si son conscientes de los riesgos ergonómicos de su puesto de trabajo, si consideran que dichos riesgos están evaluados y si conocen que se lleven a cabo acciones para prevenirlos.

También, se incluyó una jornada adicional con responsables de PRL en empresas del sector del caucho, para informar y promocionar el cumplimiento normativo, dar a conocer el proyecto y recoger puntos de vista.

Tras las jornadas realizadas, algunos participantes indicaron que sería interesante la realización de un análisis estadístico de los resultados, lo cual denota que se ha despertado el interés y se ha logrado el objetivo de informar y sensibilizar sobre ergonomía.

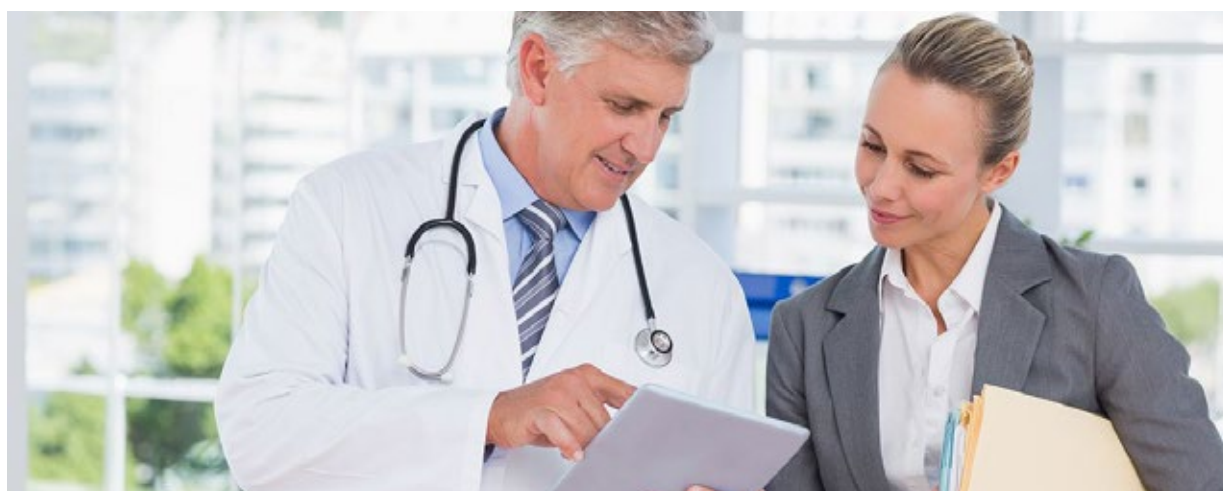


Desde el Consorcio se pretende continuar con el impulso a la mejora de los sistemas de gestión de la prevención, mediante la implantación de una cultura preventiva sólida con el desarrollo de las acciones preventivas necesarias. En este caso, destacando los riesgos ergonómicos deri-

vados de los puestos específicos del sector y sus efectos sobre el trabajador y la empresa. Estos efectos pueden ser leves hasta críticos y pueden afectar la salud del trabajador ocasionándole bajas laborales y con el tiempo, si no se interviene y se controla, enfermedades profesionales, influyendo en el nivel de la productividad de la empresa, además de la repercusión a corto y largo plazo en la salud de los trabajadores y por ello en su calidad de vida posterior.



## Europreven Centro Médico Madrid-Sur. La Medicina es de la Empresa



**H**ace unos meses propusimos a Europreven Sevicios Centrales un proyecto nuevo en el sur de la capital, con un abjetivo claro: montar un equipo sanitario joven, dinámico y adaptativo, sabedor de que nuestro cliente es la empresa y que debemos ceñirnos a sus necesidades y no al contrario... porque ya pasaron aquellos tiempos en los que un abogado, un notario o un médico eran más que los demás y en **Europreven Centro Médico Madrid-Sur lo tenemos clarísimo.**

**Grandes profesionales sanitarios con mentalidad de autónomo.** Porque solamente hablando en el mismo idioma podemos entender y atender todas las necesidades, las urgencias,

los imprevistos de nuestro compañero de viaje: la empresa.

La determinación de nuestro equipo sanitario no permite un “no es posible”, porque si no interactuamos yendo de la mano de la empresa pasamos de ser una ventaja competitiva para la misma, a un obstáculo tantas veces insalvable. En definitiva, si no comprendemos al cliente y actuamos en consecuencia, no le servimos para nada más que para entorpecer su actividad.

A nuestro personal sanitario le acompañan además sistemas tecnológicos de última generación, desde el instrumental médico hasta la potentísima plataforma de nuestra marca: la **Agenda Web.**



Personal capacitado, concienciado y potentemente armado con el mejor instrumental, agendas telemáticas que se disponen a favor del cliente para que directamente grave las citaciones de sus trabajadores - sin levantarse de la silla, sin tener siquiera que coger el teléfono, sin ningún tipo de espera -, laboratorios que analizan, resuelven e interactúan informáticamente con nuestros sistemas en entornos virtuales de la máxima seguridad para simplificar y acelerar todos los protocolos... todo incrustado en un solo motor, sin lugar a dudas el mejor para su empresa.

**Solamente es una cuestión de actitud, y nosotros la tenemos.** Desde la satisfacción por el trabajo bien hecho, con ganas de mejorar cada día, le brindamos nuestros servicios a su disposición.

Porque en Europreven, la Medicina del Trabajo es de la Empresa.

**Les esperamos!**

**Velocidad de emisión de la aptitud**

*Tiempo Máximo: 48 H*

**Velocidad de citación a reconocimiento**

*Tiempo Máximo: 24*



**Carlos Pedragosa**

## Nuevo convenio de colaboración entre Europreven y Agic-Ferca

**E**UROPREVEN y AGIC-FERCA, la Federación más potente y numerosa en todo el territorio español, a través de nuestro director de la delegación de MATARÓ **Antoni Pascual** y el director general de AGIC-FERCA **Raúl Rodríguez**, han suscrito un convenio de colaboración, mediante el cual las **5.500 empresas**, así como los **29.000 trabajadores** directos que forman parte de ellas, podrán beneficiarse de las condiciones especiales en las prestaciones de todos los servicios de EUROPREVEN.

Riesgos Laborales, Formación y Vigilancia de la Salud las dos entidades consolidan una relación que beneficia a todas y cada una de las 5.500 Empresas asociadas.

**EUROPREVEN**, en su constante crecimiento cualitativo y de expansión, con la firma de este convenio se posiciona como un gran referente y uno de los principales SPA (Servicios de Prevención Ajenos) de todo el territorio nacional.

Mediante la firma de este convenio y el correspondiente acuerdo en materia de Prevención de



## Actuaciones en Seguridad y Salud Laboral



El lunes, 26 de febrero, pude asistir en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Sevilla, a la presentación de las actuaciones que llevará a cabo la, Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, así como las de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales.

La estrategia se desarrollará mediante **tres planes bienales**, definiéndose **cuatro ámbitos de actuación**, con retos específicos en cada uno de ellos y consensuados por la Administración Pública, la representación sindical y la representación empresarial. Todas las actuaciones van orientadas como objetivo estratégico a la **promoción y mejora** de las condiciones de trabajo, de forma que los objetivos o ámbitos fundamentales sobre los que se van a trabajar son:

**La población activa** para reducir los **accidentes de trabajo** en los sectores y tipologías de mayor incidencia, como son los sectores de construcción e industria, en trabajadores poco formados, temporales, autónomos económicamente dependientes, accidentes de patología no traumática y accidentalidad laboral vial. Abordar las **enfermedades profesionales** de forma integral, promoviendo su declaración, avanzando en el conocimiento y prevención del cáncer de origen laboral y **trastornos musculoesqueléticos**, mejorar la **salud psicosocial** y promover **hábitos saludables**.

**La Gestión de la Prevención en las empresas**, marcada por los criterios, obligaciones y responsabilidades de los distintos agentes impli-

cados que marca la legislación. La clave de esta actuación es lograr el mayor compromiso de las partes que intervienen en la gestión preventiva. Empresas, trabajadores, servicios de prevención, mutuas y administraciones.

**El Sistema de Seguridad y Salud** en el trabajo, la mejora de la eficacia del sistema, reforzando el papel de las instituciones andaluzas que suponen una referencia en materia de seguridad y salud laboral. Potenciar las sinergias con todos los actores que intervienen en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que compartan un horizonte común y colaboren en la consecución de objetivos.

**Consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza**, promover el tratamiento de la seguridad y salud laboral en todos los niveles del sistema educativo, en colaboración con las consejerías competentes. Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la cultura preventiva.

Se pone especial acento en la implicación de todas las partes para alcanzar el objetivo de **la integración de la prevención en las PYME's**. Se plantea fundamental para estos próximos años impulsar la mejora de la gestión preventiva en la pequeña y mediana empresa apostando por **la coordinación** entre los distintos organismos administrativos, Inspección, empleo y salud, y manteniendo **mayor comunicación** con los Servicios de Prevención, Mutuas, empresas y trabajadores.

El seguimiento de esta estrategia Andaluza será permanente, elaborándose después de cada ejercicio un informe con el avance de los datos disponibles en relación al año en curso. Es-

tarán disponibles de forma telemática en la web de la EASST con el fin de garantizar transparencia y permitir a cualquier persona conocer las acciones puestas en práctica y sus resultados.



Respecto a la actuación inspectora vigilará la **coordinación** de actividades empresariales **en empresas de todos los sectores, no solo construcción**. Se incidirá en las subcontrataciones, trabajadores temporales, menores y ETT.

Con respecto a los accidentes, se requerirá la investigación y comunicación de accidentes le-

ves y graves en tiempo y forma, y se harán seguimientos de las actuaciones correctoras llevadas a cabo en accidentes pasados.

Por último, comentar que se ampliará la plantilla para Andalucía con **10 técnicos habilitados** más, para llevar a cabo estas actuaciones en 2018, coordinados con la inspección.



**Carmen Panadero**

## Natxo Gómez de Europreven, accede a la Vicepresidencia de la Cámara de Comercio

La Cámara de Comercio de Alcoy celebró ayer el plenario para su constitución, este fue presidido por el Conseller de Economía y Hacienda, Rafael Climent. Natxo Gómez entraba como miembro de dicho plenario por Europreven, como propuesta de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV). Una vez constituida la cámara con sus 29 miembros se presentó la candidatura a la presidencia, con Pablo de Gracia (Foradia) como presidente, Jorge Vaquer (Cosméticos Nirvel) y Natxo Gómez (Europreven) como vicepresidentes. Dicha candidatura obtuvo el voto favorable de los 29 miembros del pleno.

Una vez constituida la ejecutiva con todos sus cargos, el trabajo de la Cámara es ayudar a cohesionar y potenciar todo el tejido empresarial de la zona, además de impulsar y ayudar en nuevos proyectos de emprendedores, siempre con la colaboración directa de la Consellería de Economía y hacienda, que

ya ha mostrado su predisposición a trabajar y apostar por esta entidad, presidiendo el mismo conseller el plenario de constitución.

Desde Europreven y con la representación de Natxo Gomez, es un privilegio y un honor estar en un cargo de tal importancia, en este nuevo proyecto de renovación generacional, de una entidad de tanta relevancia para las empresas como es una Cámara de Comercio, las cuales están distribuidas en las ciudades industriales más importantes del país y del mundo.





## Éxito en la 12ª Jornadas de talleres organizada por FEDEME en la provincia de Sevilla

Europreven Servicio de Prevención de riesgos laborales S.L el día 17 de marzo de 2018 ha asistido como Patrocinador en la Duodécima Jornada de Talleres de la Provincia de Sevilla Presidida por D. Francisco Javier Sánchez Ojeda, Presidente de la asociación Provincial de talleres de Sevilla y Cliente de Europreven servicios de prevención de Riesgos laborales con su empresa MECANICA 83, desde 2012 y D. Francisco Javier Moreno Moruve, presidente de FEDEME (Federación de empresarios del Metal).

Las jornadas han sido todo un éxito y ha te-

de la industria tecnológica y los servicios del sector del Metal

Europreven Servicio de Prevención de riesgos laborales S.L ha completado el proceso de Verificación de la Homologación y está homologada por la FMF para impartir los cursos necesarios con ámbito territorial estatal y nº de expediente M1311170123.

Dicha formación es obligatoria a todos los trabajadores y las empresas tienen una obligación

de formarlos en el plazo de 3 años a partir del 1 de octubre de 2017, a razón mínima de un sexto de la plantilla cada semestre.



nido una muy buena afluencia de empresas del sector, entre las cuales hemos estado con Inmaculada Salguero, Gerente de CTM Motor.

En dichas jornadas hemos tenido tiempo de aprender de las nuevas tecnologías tanto en mecánica, electromecánica, carrocería y pintura.

También hemos aprendido a analizar el perfil del actual y futuro cliente con la importancia de las redes sociales.

No podía ser de otra forma y hay que tener en cuenta, la importancia en la formación de oficios y la entrada en vigor del II convenio estatal

**Juan Antonio Toribio Arestoy**

## Importantes directivos de pymes asistieron a la exitosa masterclass “10 estrategias de liderazgo preventivo como palanca de cambio y competitividad”, organizada por Europreven y Acció Preventiva



El 4 de Abril, importantes Directores Generales, de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales, de empresas en Catalunya, formaron parte de la audiencia de la exitosa Masterclass “10 estrategias efectivas del liderazgo preventivo como palanca de cambio y competitividad”, organizada por Europreven, Acció Preventiva, APDO y el Instituto de Intangibles, en EADA Business School.

Durante el acto, Xavier Pladevall, ponente habitual en la universidad de Columbia, y considerado por la revista Health & Safety Americana, uno de los 10 expertos mundiales en rentabilizar la inversión de la PRL en las organizaciones, inició la Masterclass creando conciencia sobre cuánto nos cuesta la deficiencia de liderazgo preventivo, haciendo énfasis en problemáticas reales como el absentismo, presentismo, rotación de empleados, enfermedades y accidentes laborales.

En la primera parte del acto acompañaron a Pladevall: Mario García (Director General de RibéSalat) y Dolors Fernández-Bao (Directora de Asesoría Jurídica en ERM RISK MANAGEMENT). Ambos ponentes abordaron temas de importancia actual en la prevención como lo son, la responsabilidad penal corporativa y la responsabilidad civil administrativa.

En la segunda parte del acto, todos los asistentes, de manera interactiva, fueron partícipes de la mesa redonda, en la cual, 5 autoridades del sector, debatieron sobre los efectos y consecuencias de la deficiencia de liderazgo preventivo en las organizaciones de hoy en día.

Entre estas autoridades, nos acompañaron, Francesc Francí (Cap de PRL de la Generalitat de Catalunya), Alejandro Romero (Director de PRL de MC Mutual), Joan V. Durán (Autor del Libro 0 Accidentes ¿Una Utopía?), Esteban Sitges (Director General del Instituto de Intangibles) y Jordi Costa (Representante de EADA Business School).

La Masterclass culminó con la presentación de las “10 estrategias efectivas de liderazgo preventivo como palanca de cambio y competitividad” por parte del Señor Xavier Pladevall.

Los asistentes pudieron aprender nuevas estrategias que les servirán como guía para ser implementadas en sus organizaciones y lograr que sus empresas sean más seguras, más saludables y más competitivas.



europreven

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## Calidad, seguridad, trabajo colaborativo, atención personalizada y gestión integral

### ALICANTE

C/ Sto. Domingo, 3, Piso, Of. Pta. 3.  
Complemen. Ed. Urbana San Blas, Alicante  
Urb. El Palmeral, Local 36, Alicante  
C/ Oliver, 7, Alcoy  
Avda. de Orihuela, 34, Almoradí  
C/ Manuel Birlanga, 12, Bajo, Almoradí  
C/ Juan Carlos I, 22, Ibi  
Avda. de Cataluña, 16, 4º, San Juan Playa  
Avda. de Alicante, 73, Villena

### ALMERÍA

Avda. de las Negras, 117, Bajo,  
Campohermoso-Níjar

### ASTURIAS

C/ Pérez de Ayala, 3, Oviedo  
Avda. Alemania, 20, Bajo, Avilés  
C/ Jose Manuel Pedregal, 12, 1º, Avilés  
Avda. Mar Cantabrico, 21, 1º C, Gijón

### BADAJOS

Avda. de la Constitución, 5 A, 1º, Villafranca  
de los Barros

### BALEARES

Cami Vell De Ciutat, 21, 1º A, Campos

### BARCELONA

C/ Valencia, 264, 3ª Planta, Barcelona  
Gran Vía C.C., 1176 Bis, 3ª, 6ª, Barcelona  
Gran Vía Carles III, 64-66, Barcelona  
Ps. Maragall, 48-50, 1º, 2ª, Barcelona  
C/ Balanco y Boter, 22, Ático (Planta 2),  
Mataró  
C/ Músic Jaume Isern, 52, Mataró  
Avda. Les Corts Catalanes, 5-7, Despacho 53,  
San Cugat del Vallés

### BURGOS

Avda. Reyes Católicos, 44, Oficina 14, Burgos  
C/ Condado de Treviño, 36 A, Trasera,  
Miranda de Ebro

### CÁCERES

C/ Andrada, 11, Cáceres

### CÁDIZ

C/ Cristóbal Romero, 2, Arcos de la Frontera  
C/ La Esparreguera, 12, Los Barrios  
C/ Gravina, 33-C, San Fernando  
C/ Velázquez, 6, San Fernando

### CASTELLÓN

Avda. Casalduch, 60, Castelló de la Plana  
C/ Dr. Vicente Altava, 8, Castelló de la Plana  
Polígono Fadrell-Industrial, 95, Castelló de la  
Plana

### CIUDAD REAL

C/ Felipe II, 7, Puerta 3, Local Bajo, Ciudad  
Real

### CÓRDOBA

C/ Capitán de Montes Roldán, 4, Baena  
C/ Corazones, 32 2º A, Lucena

### CUENCA

Ctra. de Valencia, 52, Motilla del Palancar

### GIRONA

Avinguda de Catalunya, 11, Lloret de Mar

### GRANADA

C/ Cristo de Medinaceli, 6, Granada  
C/ Real, 23, Orgiva

### GUADALAJARA

Avda. Buendía, 11, Despacho, 21,  
Guadalajara

### GUIPUZCOA

C/ Oria Etorbidea, 8-10, Edificio Brunet,  
Oficina 402, Lasarte

### HUELVA

Gran Vía, 3, 1º izda., Aracena  
C/ Colón, 52, Nerva

### JAÉN

C/ Cuba, 11, Baeza  
Polígono Industrial, III Fase, Nave 57,  
Marmolejo

### LA RIOJA

C/ Hermanos Monroy, 8, 1º F, Logroño

### LAS PALMAS

C/ Ruíz de Alda, 10 B, 1º A, Las Palmas de  
G.C.

### LLEIDA

C/Segria Local 2 31 BJ, Lleida

### LEÓN

C/ Rodríguez del Valle, 8, Bajo, León  
C/ Guido de Garda, 1, Bajo, Ponferrada  
C/ Travesía Brasil, 1, Bajo, Ponferrada

### MADRID

Avda. Doctor Arce, 14, Madrid  
Avda. Felipe II, s/n, Madrid  
C/ Algodonales, 32 Bajo B, Madrid  
C/ Víctor de la Serna, 50, Bajo, Madrid  
Travesía de Téllez, 4, Madrid  
C/ Antonio Suárez, 10, Alcalá de Henares

C/ Madre de Dios, 12, Alcalá de Henares  
Ctra. Daganzo, 6, Ajalvir  
Avda. de la Constitución, 35-37, 3ª Planta,  
Coslada

Camino de Rejas, 1, Nave 8, Coslada  
Avda. de la Constitución, 8, 3º izda., Móstoles  
C/ Paseo de la Estación, 19, Local 5B,  
Valdemoro

### MÁLAGA

C/ Cristo de la Epidemia, 14, Local, Málaga  
C/ París, 16, Málaga

### ORENSE

C/ Mateo de Prado, 12, Bajo dcha., Ourense

### PONTEVEDRA

C/ Camiño de Ferro Esquina Cova Céltiga,  
Pontevedra

### SANTA CRUZ DE TENERIFE

C/ Poggio Monteverde, 6, Local Cial. 2, Santa  
Cruz de la Palma

### SEVILLA

Edificio Cartuja, C/ Américo Vespucio, 5,  
Bloque E, 2 Planta, Modulo 4, Sevilla

### TOLEDO

Avda. Azucaica, 2, Toledo  
C/ Cruz Blanca, 4, Villanueva de Alcardete

### VALENCIA

C/ Avenida del Oeste, 26, Valencia  
C/ del Pare Barranco, 36, Valencia  
C/ Camí del Riu Nou, 28, Alcudia de Crespins  
C/ San Francisco de Borja Nª 28 2º A, Gandía  
C/ Santa Teresa, 1-B, Paterna  
C/ Oller, 13, Nave 11 (Parque Empresarial  
Táctica de Paterna), Paterna

### VALLADOLID

Paseo de Zorrilla, 218, 2º dcha., Valladolid  
C/ Propano, 12 (P.I. San Cristobal), Valladolid

### ZAMORA

Vivero de Empresas, 108, Ctra. Aldehuela, 23,  
Zamora  
Avda. El Ferial, 12, Benavente

### ZARAGOZA

C/ Domingo Lobera, 1, Local, Zaragoza  
C/ Mariana Pineda, 10, Local, Zaragoza