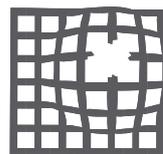


EUROPREVEN AVANZA PRL



europreven
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Año XVIII / Septiembre 2018 / Nº 8



Nuestra meta...

Velar por tu salud

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



NOTICIA DESTACADA

Éxito rotundo en la jornada
Changing Your Prevention



EMPRESA CLIENTE

TRC Composite



DESPACHOS EUROPREVEN

Destacamos los despachos de la
provincia de Zaragoza y Zamora



ARTÍCULO DESTACADO

Coordinación de Actividades
Empresariales. Cumplimiento
Formal o Real

en las redes sociales



Index

Editorial (Pedro Amorós)	4
--------------------------------	---

ARTÍCULOS TÉCNICOS

Coordinación de Actividades Empresariales. Cumplimiento Formal o Real. (Carmen Panadero)	5
La imagen en PRL, un valor añadido. (Laura Puebla)	6
Trabajador en prácticas: obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (Óscar Seguí)	8
23 años de PRL. ¿Evolución? (Tomás Rosser Alós)	9
Europreven sigue apostando por la pedagogía en PRL (Antoni Pascual)	11

EMPRESA CLIENTE

TRC Composite Cliente de Europreven	14
---	----

DESPACHOS EUROPREVEN

EUOPREVEN – Zamora y Benavente (J. Mario Hernández)	15
EUOPREVEN – Zaragoza (Domingo Lobera) (Monica Corral)	16
EUOPREVEN – Zaragoza (C/ Mariana Pineda) (Jose Luis Garcia)	16

NOTICIAS EUROPREVEN

Éxito rotundo en la jornada Changing Your Prevention	18
EUOPREVEN, Servicio de Prevención Ajeno: La diversidad ayuda a la excelencia (Mariano Villalón)	19
Las claves para afrontar el estrés laboral (Carmen Panadero)	20
Accidentes en itinere. Jurisprudencia viva (Tomás Rosser)	22

Edita

EUOPREVEN 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

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

Editorial

Dentro de su programa de actividades, la Marca Servicios de Prevención ajenos, ASPA-ANEPA, con fecha 19 de julio, mantuvo una reunión con el Presidente de CEPYME, que me pareció de interés reflejarla a través de estas líneas, siquiera para manifestar mi opinión al respecto.

Ente sus contenidos, se expuso el proyecto de ley, aprobado recientemente por la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso, acerca de la integración de la prevención en la Empresa, lo que puede suponer la externalización de la misma y constituye una de las principales inquietudes del Sector, en donde Aspa y Anepa actúan activamente como grupo de presión y asesoramiento.

Por parte de Cepyme quedó constancia del mayor apoyo a los Servicios de Prevención ajenos y considera que son operadores absolutamente necesarios para el pequeño y mediano empresario, y confían en la actividad realizada y en la calidad del Servicio.

Releyendo este comunicado, entiendo perfectamente la inquietud de las asociaciones Aspa y Anepa ante la situación planteada, y lo que pudiera suponer para el sector.

Con todo, parece razonable puntualizar que una de las obligaciones de la Administración es analizar con todo rigor las directrices de la Prevención de Riesgos Laborales actuales, y marcar otras nuevas en su caso, cuantas veces sea necesario, en tanto tengamos los índices de siniestralidad que tenemos actualmente, aunque eso sí, actuando con toda objetividad, - que lo hará sin duda -, tomando como objetivo único la reducción de los accidentes laborales y las formas de actuar para prevenirlos, teniendo en cuenta a los operadores del Sector y su ya dilatada experiencia.

En otro orden, hemos de significar siquiera a grandes rasgos la actuación de los Servicios de Prevención ajenos a través del tiempo.

Estas entidades se crean como servicios multidisciplinarios a tenor de lo previsto en la Ley de Prevención 31/95 y posterior Reglamento, hace veintitantos años, con un componente normativo muy exhaustivo.

Desde el principio, siempre han manifestado su voluntad de colaborar con la Administración, y

ha sabido adaptar todos sus equipos preventivos humanos y materiales, con una actualización permanente en formación de técnicos, vigilancia de la salud y aparataje, dando respuesta a las nuevas tecnologías, nuevas actividades, etc., en un mundo laboral que se transforma continuamente con la integración de nuevas generaciones de personas que se incorporan al mundo el trabajo, a la par de nuevos sistemas de integración en las Empresas como lo es el Reglamento General de Protección de datos y su implantación en el mundo de la prevención.

Por ello, y de cara a un futuro que ya está ahí, el conocimiento jugará un papel de primer orden que, los Servicios de Prevención ya nos planteamos en la actividad preventiva, formando profesionales con la capacidad y las condiciones necesarias para desarrollar su trabajo con toda calidad y eficacia.

Ante esta reflexión, creo que el sector ha desarrollado una importante función social en el mundo del trabajo y por eso, esta Comisión contará en todos aquellos estudios que realice, con el Sector de los Servicios de Prevención para el desarrollo y puesta en práctica de planes de acción futuros tendentes, como decimos, a reducir la siniestralidad laboral con la implantación de una nueva cultura preventiva.

Como siempre, nos encontramos a su disposición.

Un cordial saludo.



Pedro Amorós

Presidente

ARTÍCULOS TÉCNICOS

Coordinación de Actividades Empresariales. Cumplimiento Formal o Real.



Hablamos de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), cuando en un mismo centro de trabajo concurren distintas empresas, realizando cada una de ellas su propia actividad. Esto lleva a que cada una aporta también sus propios riesgos, y que éstos se pueden acrecentar al interactuar con las actividades realizadas en ese centro y por las otras empresas.

Sin necesidad de seguir leyendo, con esta somera descripción de lo que es la concurrencia de actividades empresariales, podemos intuir la **necesidad de control y comunicación** que requieren estas empresas, para evitar que se vean envueltas en riesgos y males mayores.

Parece fácil a simple vista llevarla a cabo, pero **hay ciertas aristas** que rodean la coordinación de actividades, y que hacen compleja su aplicación. Disponemos de una **amplia normativa** que la regula a nivel general, y se complementa con otra que, de forma específica rige actividades de sectores como el de la construcción, empresas de trabajo temporal, empresas relacionadas con atmosferas explosivas, autónomos,...

Lo cierto es que todas las empresas implicadas tienen la obligación y responsabilidad de

cooperar en la coordinación de sus actividades preventivas, **informando al resto de empresas** con las que concurre **de los riesgos que aporta antes del inicio de la actividad y por escrito** si son considerados riesgos graves o muy graves. Si los riesgos al entrar en concurrencia de actividad se agravan, las empresas deben valorar conjuntamente las medidas preventivas que se llevarán a cabo. También cada empresa debe informar al resto de las medidas de emergencia que les afecten y los accidentes que se den por la concurrencia de actividad.

La empresa en la que se realizan los trabajos, **la empresa que es titular del centro** donde se da la concurrencia de actividades, **aparte de informar** al resto de empresas de todo lo que hemos visto en el párrafo anterior, **tiene la obligación de dar instrucciones y vigilar el correcto desarrollo y cumplimiento de la normativa** en materia preventiva del resto de empresas. Velar por que los trabajadores cuenten con la vigilancia de la salud y la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales previa al inicio de la actividad, velar también por el uso obligatorio de EPI's, o que todos los trabajadores tengan conocimiento de los riesgos que aportan y a los que están expuestos por el desarrollo conjunto de actividades.

La realidad del día a día de la coordinación es que se entrega la información siempre por escrito y de todos los riesgos posibles que se puedan aportar, sean más o menos graves. **No nos falta un papel**, es que si falta “el de la principal”, el titular, no nos deja o no nos debería dejar entrar a trabajar. Aportamos certificados de formación, certificados de aptitud, extensas evaluaciones de riesgos, registros de entregas de EPI’s a los trabajadores, entrega de las medidas y actuaciones en caso de emergencias... Todo con sus correspondientes “recibi” firmados. Afortunadamente disponemos de aplicaciones informáticas muy desarrolladas que nos permiten llevar al día todos los documentos relacionados con la CAE. Pero, ¿cuál es el objetivo de la CAE?

Minimizar los riesgos a los que nos exponemos por la concurrencia de actividades es el verdadero objetivo de la CAE. De forma que **no es suficiente esta aplicación formal. No podemos quedarnos ahí, en cubrir el expediente.** Tenemos que **adaptar los medios de coordinación** expuestos en la distinta normativa, **y que tenemos a nuestro alcance, a cada situación**, teniendo en cuenta factores como el tiempo de exposición, el número de trabajadores y empresas concurrentes, el tipo y peligrosidad de las actividades que se desarrollan... Es la visión global, el saber y querer adaptar los medios de coordinación, lo que nos permitirá hacer en la concurrencia de actividades una coordinación eficaz.

Hay estudios que nos confirman que se da mayor siniestralidad en las empresas cuando actúan en concurrencia de actividades que cuando

actúan solas. Al quedarnos en muchos casos en la formalidad, la comunicación efectiva no llega a la empresa, parece que los canales y vías que se suelen usar no son los adecuados para que llegue en última instancia al trabajador. Las prisas, la falta de conocimiento, la temporalidad y la poca formación preventiva en los trabajos que se realizan suelen ser factores, que entre otros, que vemos relacionados y contribuyen al aumento de la siniestralidad.

Nuestra labor como máximos responsables de empresa, como directivos, mandos intermedios, prevencionistas, inspectores de trabajo, como trabajadores... debe ir enfocada a la **CONCIENCIACION**, empezando por la propia, y siguiendo con la del resto de personas con las que interactuamos en el trabajo, sea por concurrencia de actividades empresariales o no. Si no conseguimos **interiorizar la prevención** en nuestro día a día siempre se quedará en mero trámite, en simple formalidad, en cubrir el expediente.



Carmen Panadero

La imagen en PRL, un valor añadido.

Veintitrés años desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y aún muchas empresas la ven como una imposición. La Ley persigue el desempeño de nuestras tareas de una forma más segura y, sin embargo, no se le da la importancia que merece.

Pero, ¿por qué? Quizás no sabemos transmitir el valor que la PRL aporta a una organización.

Para que sea vista como un valor añadido, tenemos que lograr dos factores:

1. Debe ser percibido como tal por todos los integrantes de la organización
2. Debe responder a un beneficio.

La cuestión es, ¿cómo lo conseguimos?

El primer paso para llegar a nuestros objetivos es convencer e involucrar a directivos y mandos intermedios de que la PRL añade un grado de madurez y desarrollo en su empresa. Algunos argumentos que podemos dar son:

- La mejora en las condiciones de trabajo implica una mejora en la calidad del mismo, reduce la accidentabilidad, incrementa la motivación de los trabajadores y la productividad.
- Una baja siniestralidad mejora el posicionamiento y credibilidad de la organización en el mercado (imagen de marca).



- La mejora en las condiciones de trabajo implica una reducción del absentismo laboral.

PRL Innovación en unas jornadas sobre “¿Cómo podemos aportar valor en la empresa?” Concluyeron que era necesario promover:

- Una información accesible a toda la línea de mando y empleados de una forma personalizada y en tiempo real. En PRL la información debe ser transmitida sin dificultad.
- Una valoración y aprovechamiento de lo que ya existe o está creado dentro de la organización y potenciarlo.
- Una estrategia de marketing interna y externa para mejorar la imagen de la PRL en la organización y en las partes interesadas.
- El acceso al conocimiento y a la adquisición de competencias en materia de PRL a todos los miembros de la empresa.
- Un impulso, desde la dirección, de todo lo relacionado con PRL para una mayor sensibilización.

Por tanto, el segundo paso y más importante es **Comunicar**. Una comunicación centrada en las personas y no en las normas, es vital. Una comunicación directa y personalizada que demuestre la consideración que la empresa tiene de las personas que trabajan en ellas.

Para ello es necesario destacar los elementos positivos y minimizar los negativos. Éstos últimos tienden a ocultar los primeros ya que suelen presentarse a más corto plazo. No podemos estar hablando en términos negativos (de accidentes,

deberes,...) sino que hay que transmitir la idea de BIENESTAR.

Las personas perciben los accidentes como algo lejano, que les puede suceder o no, las normas como una obligación, imposición; sin embargo el bienestar es algo que todas desean.

Si implantamos la PRL como un valor añadido, centrada en el bienestar de todos los componentes de la empresa, conseguiremos el mayor valor de una organización, la FIDELIZACIÓN del personal.

Gallup descubrió que cuando los empleados son apreciados, reconocidos y fidelizados, son:

- Más productivos. 78% dijeron esforzarse más si son reconocidos.
- Más leales. 15% menos de rotación.
- Están más seguros. 50% menos de accidentes.

Concluyeron que las empresas con empleados fidelizados crecen en ganancias hasta 3 veces más rápido que su competencia.

Conseguir la EXCELENCIA EMPRESARIAL pasa por considerar la Prevención de Riesgos Laborales un valor añadido, del que toda la organización sale beneficiada.

Laura Puebla

Trabajador en prácticas: obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Son frecuentes las dudas que surgen alrededor de la figura del alumno o trabajador en prácticas y las obligaciones legales que de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales puedan desprenderse. Para analizar dichas obligaciones, debemos tener en cuenta si la relación entre el personal en prácticas y la entidad responsable de la formación es puramente académica (como en la mayoría de los casos), o si existe una relación laboral.

prevención de riesgos laborales, se aplicarán todas las obligaciones legales para el empresario y trabajador (Reconocimiento médico, formación, información, etc).

- Si no existe relación laboral, la entidad responsable de las prácticas no tendrá consideración de empleador y por ello no se le aplicará el grueso de obligaciones que la



Los alumnos en prácticas de Formación Profesional o de la Universidad, en función del Convenio regulador de las prácticas, establece que se puedan percibir o no contraprestación económica:

- Cuando la perciban, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de inclusión y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social. En caso de accidente, quedarían cubiertos por los centros de mutua. Es también el caso de los alumnos participantes en proyectos cuya contraprestación sea recibida por medio de una subvención o beca. En cuanto a la

LPRL exige al empresario con respecto de sus empleados. La obligación estará relacionada con establecer, a través del Convenio regulador, mecanismos para garantizar que las prácticas se desarrollen en las condiciones adecuadas también en materia de seguridad y salud.

Por medio de este convenio regulador se pueden establecer las medidas que se crean convenientes para que el alumno o trabajador en prácticas cuente con las mismas protecciones en materia de salud laboral que el resto de los trabajadores de la entidad en la que preste servicios.

No existe la obligación de certificar la formación del artículo 19 a través de la modalidad preventiva, aunque conviene aclarar que tanto la entidad formativa como la empresa deberá informar al estudiante de la normativa de interés, especialmente la relativa a la seguridad y los riesgos laborales, así como, proporcionar la formación complementaria que precise el estudiante para la realización de las prácticas con el fin de garantizar que dispone de los conocimientos teóricos previos y necesarios para el buen desarrollo durante el tiempo de permanencia en la empresa.

En relación con el personal no laboral tampoco existe obligación de ofrecer la vigilancia de la salud a través de la modalidad preventiva. Sin embargo, en función de la peligrosidad de las prácticas, podría pactarse la realización de un reconocimiento médico o cuestionario de cribaje; todo ello, no en cumplimiento de una obligación legal, sino como medida consensuada para minimizar accidentes, enfermedades y eventuales responsabilidades.

No nos olvidemos que los empleados por cuenta ajena presentes en la empresa sí pueden verse agravados sus riesgos correspondientes a su actividad normal por la presencia de personal en prácticas con poca experiencia en el centro que requiera, por ejemplo, del manejo de maquinaria o conducción de vehículos.

Llegado a este punto tenemos que distinguir entre lo legalmente exigible y lo que puede estimarse conveniente, más allá del cumplimiento normativo con el único fin de prevenir accidentes. La adecuada convivencia entre el personal laboral y en prácticas resulta imprescindible. Una oportuna formación e información en materia de seguridad y sobretodo una correcta coordinación con el centro formativo, serán las claves para poder acoger con éxito al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el Proyecto Formativo.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, Real Decreto 592/2014 de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación.



Óscar Seguí

23 años de PRL. ¿Evolución?

Partamos, por poner un punto de arranque, de la aprobación de la Ley 31/1995, de 08 de noviembre de prevención de riesgos laborales (LPRL), ley que nos viene por la trasposición de la Directiva Marco 89/391 CEE.

La aparición de esta nueva ley, a pesar de la enorme lentitud que tuvo para ir aplicándose a las empresas del tejido empresarial, trajo consigo una profunda modificación, de forma paulatina, en el marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Con la llegada de esta ley 31/95, se fue delimitando el marco normativo necesario que propició el definitivo aterrizaje del marco de los derechos y deberes de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud, que ya, no obstante, venía cocinándose desde muchos años atrás a través de otras disposiciones normativas tales como las ordenanzas laborales, etc.

El desarrollo de la ley de prevención desde 1995 hasta nuestros días, ha detraído según reflejan los datos del registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, una reducción continuada de los niveles de siniestralidad laboral, lo cual no podemos dejar de ver desde una cierta visión crítica, pues su evolución, desde mi punto de vista, dista bastante de haber sido un rotundo éxito dadas las cifras que seguimos manejando y que en modo alguno se ha venido a erradicar esta «lacra» de accidentes laborales y enfermedades profesionales que padecemos.

Con todo y con ello, a lo largo de este período también se han puesto en duda estos datos por no considerarse exactos dados ciertos factores como han podido ser, aunque, entiendo de forma puntual, la errónea valoración de los datos de siniestralidad laboral, sobre todo en lo referente a enfermedades profesionales, ya que se entiende que, no se han venido informando gran número

de las mismas en los últimos años, lo que ha podido incidir en interferencias y errores de valoración, acción y eficacia de determinadas políticas públicas, o esto piensan al menos en determinados ámbitos públicos. Particularmente pienso que, si bien esto ha podido existir, no puede servir de excusa a la acción pública para haber ido legislando y poniendo y proponiendo medidas para paliar esto, probablemente, apoyándose más en los actores que conformamos en organigrama de empresas de prevención, por ejemplo.

Al hilo de esto, la publicación y entrada en vigor de las distintas normativas trajo, como feliz consecuencia, la aparición de actores en materia de seguridad y salud en las empresas tales como los servicios de prevención, los delegados y delegadas de prevención en las empresas, los sindicatos y patronales, la Inspección de Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad Social, las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, Fundación de Prevención de Riesgos Laborales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y un largo etcétera, conformando todos ellos una realidad que ha ido dando forma a las políticas preventivas.

Todo ello no ha estado exento de cierta polémica y tensiones dadas los evidentes choques de intereses entre trabajadores, empresarios y administraciones públicas, que no siempre comparten el punto de vista normativo y de aplicación de la ley.

Desde toda la sociedad, se ha sufrido de forma inmisericorde, los efectos de una crisis económica sin precedentes recientes, y lo que ha conllevado, entre otras muchas cosas, el inevi-

table endurecimiento de las condiciones laborales, con más desempleo, menores salarios, menor protección social, etc, pero con un balance «bueno» en materia preventiva...los accidentes y enfermedades bajaron... en gran medida, obviamente por el bajón de actividad...

A raíz de esta breve exposición, podríamos concluir que todo lo acontecido desde la publicación de la ley de prevención de riesgos laborales es, en definitiva, consecuencia de un proceso sociolaboral que tiene lugar en un modelo de relaciones laborales determinado, en el que el conflicto capital y trabajo presenta unas características determinadas.

Es una crítica socorrida y difundida el hecho de que el tejido empresarial español viene, a pesar de todo, marcando una leve tendencia hacia la precarización de las condiciones laborales, delimitada además por un proceso de segmentación en el que la edad, el sexo y la nacionalidad juegan un papel relevante.

La debilidad en los procesos de negociación de estos colectivos delimita el aumento de las desigualdades, no sólo salariales, sino en salud.

Las condiciones de trabajo más precarias recaen precisamente entre jóvenes, mujeres y extranjeros.

A todo ello que ocurre en un marco laboral, se acompañan las deficiencias en estrictos términos de prevención.

Observamos, por desgracia un repunte de la siniestralidad laboral que se produce desde 2013 hasta hoy..., con algunos matices nada desdeñables como que, una parte importante del aumen-



to de la siniestralidad registrada se concentra en los trabajadores no cualificados, del sector servicios, muy jóvenes o mayores de 50 años, con contrato temporal, baja antigüedad en su puesto de trabajo...

Desde la aparición de esta ley, han ido apareciendo operadores de prevención como EUROPREVEN, con la clara vocación de ayudar a empresas y trabajadores y en definitiva, instituciones públicas y privadas a implantar metodologías de trabajo seguras desde el marco normativo, preservando, observando y asesorando para la mejora de la salud de todos los profesionales, así como formando e informando a todos ellos de las formas seguras de trabajar así como de sus derechos y obligaciones en materia preventiva.

Así, seguimos trabajando cada día, mejorando, con la esperanza de contribuir de forma proactiva a la constante disminución de la siniestralidad laboral así como de la aparición de enfermedades profesionales.



Tomás Rosser Alós

Europreven sigue apostando por la pedagogía en PRL



U Hay que tener en cuenta que la labor PEDAGÓGICA en Prevención de Riesgos Laborales, tiene tanta importancia o más que la labor técnica.

Consiste en implantar una "CULTURA PREVENTIVA" en seguridad y salud, en un ambiente de trabajo que nos lleva a producir, y a producir, sin tener en muchos casos en cuenta que todo trabajo conlleva un riesgo.

Es cierto que la productividad es buena, porque gracias a ella se genera una cadena de trabajo.

Desde Europreven Mataró, consideramos que nuestra tarea es, que se pueda compaginar el aspecto productivo sin olvidar en ningún momento la Seguridad en la Empresa.

Es por este motivo que desde hace tres años, venimos realizando un programa de radio en directo, donde nuestro director el Sr. Antoni Pas-

cual dirige y presenta el programa “A LA FEINA CAP RISC”(En el trabajo ningún riesgo).

Con la finalidad de sensibilizar a la audiencia de la comarca del Maresme, desde www.radiosantvi.cat, Antoni nos pone al día en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y en esa constante PEDAGOGÍA radiofónica, la audiencia entiende que se puede trabajar sin riesgos.

Antoni entiende que las Organizaciones, los Autónomos y todas las Empresas han de llevar a cabo, la difícil tarea diaria de producir, fabricar, construir, transportar personas y mercaderías, entre tantos y tantos oficios, que de una manera u otra generan riesgos, y por eso dice que es cierto que hay que seguir haciéndolo, pero sin perder de vista a las personas que intervienen en todos y cada uno de los procesos.

En su análisis, Antoni nos comenta que aunque muchas personas no lo entiendan, el trabajo en la construcción bien es cierto que es el de levantar grandes infraestructuras y edificios, pero todos sabemos que el prevencionista no trabaja con hormigón, pero si lo hace con personas, con

personas que tienen sus hábitos, sus manías, sus prejuicios y sus costumbres implantadas.

Por eso cada programa de “A LA FEINA CAP RISC” se transmite a la audiencia, que hay que dar un giro a esa mentalidad que no entiende que con la seguridad y la salud no se juega.



Antoni Pascual

INICIAMOS NUEVA TEMPORADA
“A la Feina, Cap Risc”

A partir del próximo
19 de Septiembre de 2018
Ràdio Santvi

 **europreven**
PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

 **RADIO SANTVI**
107.4 FM



www.euoprevenmataro.com www.radiosantvi.cat



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

TRC COMPOSITE

Cliente de Europreven



La empresa **TECNICA DE RECANTADO COMPOSITE, S.L.**, cliente de **EUROPREVEN SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** desde que se abrió la delegación en Sevilla en Enero de 2011 hasta la actualidad, fue fundada en **1998** por sus tres socios con el objetivo de hacerse un hueco en el sector Aeronáutico, cumpliendo con creces los hitos marcados.

Actualmente la empresa está en crecimiento y expansión tanto a **nivel nacional** como a **nivel internacional**. Apuesta por el compromiso y por la creación de empleo; su mayor activo se basa en su **capital humano y su know how** dentro de un marco de competitividad e innovación así como de una mejora continua. Y su enfoque principal es el de especialización de procesos en materiales compuestos dando operaciones de valor añadido y dando un servicio completo a la cadena de suministro, **apostando por la garantía de la calidad en sus productos y servicios**.

Siguiendo una mejora continua y evolución, **TRC Composite** entra a formar parte de los **principales cluster y asociaciones** del sector, entre las que destacan: FUNDACIÓN HELICE, SPACE, AEC, Etc.

La empresa cuenta con unas modernas instalaciones de más de 8.000 m², las cuales siempre han tenido en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores, climatizando todas las zonas, con modernos sistemas de ventilación y extracción de aire, etc.

Desde sus comienzos ha estado muy implicada en el cumplimiento de la ley de PRL, creando una estructura preventiva, formando a sus mandos intermedios con formación de nivel básico e invirtiendo en la mejoras de las instalaciones, **siempre con el asesoramiento de Europreven Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, S.L.**, consciente de la necesidad de ofrecer las soluciones más adecuadas a cada caso concreto, ha aportado siempre la mejor solución para la gestión preventiva de TRC Composite.

DESPACHOS EUROPREVEN

EUROPREVEN – Zamora y Benavente

La historia de Europreven en la provincia de Zamora empezó justo hace 5 años, allá por el verano de 2013.

Comenzamos abriendo la delegación en la capital, Zamora, contando por aquel entonces con un equipo compuesto por 3 personas.

La delegación de Zamora se encuentra dentro del Vivero de Empresas de la Diputación, el cual pone a nuestra disposición múltiples servicios como un aula totalmente equipada con capacidad para 22 alumnos, una amplia sala de reuniones, servicio de copistería, etc... Ni que decir tiene que para nosotros el Aula es fundamental, pues la utilizamos frecuentemente para la impartición de formaciones, ya sean del convenio de la construcción o del metal, así como para otras formaciones en materia preventiva.

Desde que abrimos, nuestra vocación ha sido siempre la de ofrecer un servicio muy cercano y próximo a nuestros clientes, creando fuertes lazos de confianza con ellos. Estamos seguros que prestando un buen servicio técnico, personalizado y que sea cercano, éste es garantía de éxito.

Fruto de querer seguir teniendo esa cercanía y proximidad con nuestros clientes, decidimos abrir a mediados de 2015 una nueva delegación en Benavente, el 2º núcleo de población en importancia de la provincia, con cerca de 20.000 habitantes, y un área de influencia de 50 kms. a la redonda.

La oficina de Benavente se encuentra localizada en una de las mejores zonas comerciales de la ciudad, a pie de calle y de fácil ubicación y localización por parte de nuestros clientes y visitantes.

El hecho de tener 2 delegaciones en la provincia y ser la única empresa del sector con esta presencia, nos diferencia claramente de la competencia y nos da un "plus" respecto a otros SPA. Esto es algo que

nuestros clientes valoran y que de vez en cuando nos dicen: "que nosotros les visitamos" mientras que sus antiguos servicios "llevaban años sin aparecer por allí".

Nuestro equipo humano lo forman actualmente 5 personas entre Técnicos Superiores en Prevención, personal médico, administrativo-comercial y delegado.

Teniendo en cuenta que Zamora es una provincia con escaso tejido industrial y que carece de grandes empresas, nuestra cartera de clientes está compuesta en un 90% por micro pymes de 1 a 5 trabajadores de diferentes sectores productivos, destacando el sector servicios sobre todos ellos, siendo en la hostelería donde más presencia acumulamos.

El hecho de atender desde 2 oficinas hace que lleguemos a multitud de clientes repartidos por todos los pueblos de la provincia. Nuestro compromiso es siempre el atender personalmente al cliente, por muy lejos que éste se encuentre.

En EUROPREVEN ZAMORA queremos seguir apostando por un crecimiento sostenido y constante, manteniendo nuestra cartera y ampliando nuestra oferta de servicios en materia de prevención de riesgos laborales

Estamos seguros que invertir en seguridad laboral, además de reducir la siniestralidad y de la buena imagen que ello representa, es invertir en tranquilidad.

J. Mario Hernández



EUROPREVEN – Zaragoza (Domingo Lobera)

Europreven Zaragoza (C/ Domingo Lobera) es una delegación situada al Sur de la ciudad de Zaragoza, más concretamente en el barrio de San José. Viene prestando sus servicios desde el año 2015 con un gran equipo experimentado y sobre todo, con una gran vocación en el sector de prevención de riesgos laborales.

Estamos dirigidos esencialmente al sector de las pequeñas y medianas empresas de todos los sectores productivos, tanto a nivel técnico como en impartición de formación personalizada y ajustada a las necesidades particulares del cliente.

Intentamos dar un servicio personalizado al cliente y fomentar de este modo la cultura preventiva entre los mismos. El servicio personalizado al que nos referimos es tanto en las especialidades técnicas como en la de vigilancia de la

salud, así como acciones formativas específicas para cada empresa.

Nuestra clientela se ha ido afianzando poco a poco de forma estable, creciendo en el número de empresa que confía en nosotros año tras año.

Nuestro objetivo es seguir creciendo en base a la calidad ofertada hasta la fecha, y sobre todo ganándonos la confianza de cada uno de nuestros clientes.

Desde EUROPREVEN ZARAGOZA agradecemos a todos los que han hecho que lleguemos hasta aquí y confiamos en poder seguir creciendo para dar a nuestros clientes el servicio personalizado que tanto nos diferencia.

Monica Corral



EUROPREVEN – Zaragoza (C/ Mariana Pineda)

La delegación de Europreven Mariana Pineda se encuentra ubicada en el barrio del ACTUR de Zaragoza, junto a la EXPO, ofreciendo los servicios de prevención de riesgos laborales a pequeñas y medianas empresas en todo Aragón, abarcando todos los sectores: construcción, industria, servicios, hostelería, comercio, y prestando un servicio integral. Nos avala la experiencia de haber prestado sus servicios como Servicio de Prevención Ajeno des-

de 2003, formando parte de Europreven desde 2011.

Nuestro equipo multidisciplinar, formado por personal altamente especializado, presta sus servicios en las cuatro especialidades, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada así como vigilancia de la salud.

Aunque contamos con empresas clientes en todos los sectores, destacan los del sector de la construcción. Por ello parte de nuestra plan-



tilla está especializada en este sector para dar un servicio óptimo y de calidad, proporcionando todo tipo de servicios relacionados con el sector como Coordinaciones de Seguridad y Salud en las obras y elaboraciones de Planes de Seguridad y salud, entre otros.

Europreven Mariana Pineda cuenta además con un departamento jurídico especializado, a disposición de sus clientes, que presta asesoramiento y defensa jurídica (administrativa, civil y penal), en todas las cuestiones legales que en materia de prevención de riesgos laborales puedan afectarles, así como en infracciones admi-

nistrativas, requerimientos ante la Inspección y accidentes de trabajo. Así mismo se prestan servicios de peritaje judicial ante reclamaciones por recargo de prestaciones y determinación de causas de accidente laboral.

Nuestro principal objetivo y quehacer diario es prestar un servicio de calidad especializado y personalizado, agradeciendo desde aquí a todas las empresas que han confiado en nuestros servicios.

Jose Luis Garcia Montuenga

NOTICIAS EUROPREVEN

Éxito rotundo en la jornada Changing Your Prevention



“El mundo está cambiando, la Prevención de Riesgos Laborales también.”

Con este lema, Acció Preventiva abrió la jornada preventiva del pasado 7 de junio de 2018. Esta tercera edición del “Changing Your Prevention”, a la que acudieron más de 200 Directores Generales, de RRHH y de PRL, fue todo un éxito.

El objetivo de este gran evento preventivo es dotar a las empresas de conocimientos suficientes para que, por un lado, sean conscientes de la importancia de ejecutar correctamente una buena Prevención, y, por otro, que las organizaciones sean cada día más seguras, más saludables y más competitivas.

La jornada empezó con la ponencia de Rafael Martínez, Inspector de Trabajo, quien habló sobre cómo integrar la PRL en el sistema de gestión de las empresas.

Seguidamente expuso Xavier Pladevall, CEO de Acció Preventiva y Europreven quien nos mostró cómo Ganar Competitividad cambiando la Cultura Preventiva de las organizaciones. Xavier

explicó cómo mejorar la percepción del riesgo de los equipos directivos, mandos intermedios y trabajadores y cómo abordarlo desde una estrategia integradora, convirtiendo la PRL en fuente de ventaja competitiva para la empresa.

La mesa redonda preventiva que tuvo lugar después fue muy dinámica, instructiva e inspiradora. Se abrió un interesante debate entre las distintas opiniones y puntos de vista de los integrantes de la misma (Alejandro Romero -MC Mutual-, Ana Madrazo -Europreven-, Marta Badía -Acció Preventiva-, Francesc Francí -Generalitat de Catalunya- y Mario García -RibéSalat-).

En la última parte de la jornada, distintos expertos expusieron 10 palancas de cambio para que la Prevención de Riesgos Laborales se lleve a cabo correctamente. Marta Badía, Consultora de RRHH en Acció Preventiva, nos habló de las palancas 1 y 2: la matriz de competencias preventivas y cómo conocer a mandos y ponerlos en el puesto más adecuado.

Martí Lahoz, Director Financiero de Cantalou, expuso las palancas 3 y 4. Nos habló sobre cómo mejorar la percepción del riesgo de los trabajadores y qué hacer para desarrollar e implicar a

los colaboradores de una empresa en la prevención de la misma.

Francesc Anglada mostró la palanca 5: cómo delegar responsabilidades y estimular la creatividad en los equipos. Después llegó el Turno de Miriam Martínez, Directora de Health & Safety de Hydro Extrusión Iberia, quien nos reveló las palancas 6 y 7. En su ponencia descubrimos cómo ejercer un buen liderazgo preventivo sobre la cadena de mando (Coachings y Mentorings) y cuáles son las herramientas de gestión que nos pueden ayudar a llevar a cabo una integración de la prevención exitosa.

Andrés Osuna, Responsable de PRL de MEWA Servicio Textil, S.L., nos mostró la palanca 8: cómo usar el Previnet en tu empresa para que la gestión de la prevención sea fácil y rápida.

Y, por último, expuso Fátima Jiménez, Directora del Área Psicosocial y Empresa Saludable de Europreven. Nos mostró cómo realizar una correcta evaluación de desempeños y la importancia de Incrementar salarios en las organizaciones.

Entre todas estas exposiciones, no faltó la entrega de premios preventivos, reconociendo a distintas empresas su gran labor en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere.

Otro año más, Acció Preventiva y Europreven siguen apostando por la pedagogía para que las organizaciones puedan seguir aprendiendo y tendiendo hacia una accidentabilidad 0 y una empresa segura y saludable.

EUROPREVEN, Servicio de Prevención Ajeno: La diversidad ayuda a la excelencia



Como técnico de prevención de riesgos laborales que desarrolla su trabajo y actividad diaria en un Servicio de Prevención Ajeno, al igual que muchos de vosotros, me gustaría resaltar la diversidad de nuestro trabajo.

Esa diversidad entendida, por la gran variedad y clases de empresas que el técnico puede gestionar, empresas de tan distinta estructura, metodología, sectorización, complejidad, exigen-

cia, y muchos más motivos que podríamos destacar en cada una de ellas.

Pues sí, cada una de esas empresas es un mundo en sí misma, aunque algunas de ellas pertenezcan al mismo sector, ninguna es igual a la hora de desarrollar su trabajo.

Esa diversidad que viene de empresas complejas por su sector empresarial, debido a la naturaleza de sus riesgos, que implican ya por sí

mismos una peligrosidad en sí misma, por ejemplo empresas de construcción, metalurgia, siderurgia, empresas química..., sectores que conllevan trabajos de alta peligrosidad: trabajos en altura, productos químicos, soldadura, trabajo con maquinaria pesada y peligrosa, sobreesfuerzos, etc...

Pero no solo, como bien sabéis, nos dedicamos a atender, evaluar, aconsejar y mejorar a este tipo de empresas, es más, en muchos de los casos la mayoría de las empresas no pertenecen a estos sectores, sino más bien a pequeñas y medianas empresas, que sin llegar a tener los riesgos de estos sectores también tienen los suyos y de los cuales no nos podemos olvidar y debemos tratar con más ahínco aún si cabe. Me refiero a oficinas, bares, tiendas y comercios, talleres, peluquerías, y un etcétera que la lista no cabría en este pequeño espacio.

Una diversidad de empresas y circunstancias que nos obliga a desarrollar nuestros conocimientos en todas y cada una de las especialidades preventivas, en Seguridad en el trabajo, aplicando las técnicas preventivas para evitar, reducir o minimizar los accidentes de trabajo, la Higiene Industrial con las mediciones de las condiciones de factores físicos, químicos y biológicos para evitar enfermedades profesionales, y también la aplicación de la Ergonomía y Psicosociología para lograr la mejor adaptación del hombre en su puesto de trabajo.

A esa gran diversidad me refiero y quiero resaltar la oportunidad que nos ofrece para crecer en nuestra profesión, valorando y actuando

en función de las necesidades de cada una de ellas, ofreciéndoles un trato personal para solucionar todos y cada uno de los problemas, dudas, conflictos que tengan en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El desarrollar nuestro trabajo con esta variedad de empresas, hace que conozcamos todos y cada uno de estos sectores y el evaluar cada uno de las diferentes circunstancias y trabajos desarrollados en ellas, lo que nos hace, como antes he dicho, crecer en el desarrollo de nuestra profesión.

Aprovechemos esa diversidad de todo lo dicho, para tener conocimientos en todos y cada uno de los diferentes campos y circunstancias que nos podamos encontrar en nuestro día a día, el cual es apasionante e instructivo, lo cual no digo que sea fácil ni sencillo, por las trabas y problemas que nos podemos encontrar en cada una de ellas, pero como bien se dice lo que no nos mata nos hace más fuertes y en este caso más sabios y profesionales, en busca de la excelencia profesional.



Mariano Villalón

Las claves para afrontar el estrés laboral

El estrés surge cuando pensamos-sentimos-percibimos que no disponemos de recursos suficientes para afrontar el día a día.

En el proceso de las emociones están implicados aspectos cognitivos (lo que pensamos), aspectos fisiológicos (lo que sentimos) y conductuales (lo que hacemos). Sabemos que el cerebro capta e interpreta la información del exterior, generando las respuestas que implican a los pensamientos, los sentimientos y las acciones. Cada persona ante un mismo hecho o una misma situación reacciona o puede reaccionar de forma diferente ya que cada uno interpreta según su "mundo interior" la información que le llega.

Aquí está una de las claves, **cómo percibo de la situación que vivo**. Cuando hablamos de estrés laboral los factores implicados son muchos.

Aparte de **los propios**, nuestros miedos, actitudes, inseguridades etc. Tenemos los de nuestro **puesto** de trabajo, las tareas a realizar, la demanda generada, margen de maniobra en la toma de decisiones, o el ambiente físico, si tenemos frío, calor, mala iluminación, mucho ruido...y como no, el factor que hace referencia a la propia organización, nuestra empresa, el estilo de dirección, relaciones entre compañeros, promociones internas...La interacción de estos factores y **mi percepción de mayor o menor amenaza** de ellos me puede llevar a una situación de mayor o menor estrés.

Para evaluar el estrés en una empresa, hay que tener en cuenta estos factores como estresores potenciales de la organización y su interacción, de forma que se pueda actuar sobre ellos



a tiempo, planificando medidas preventivas con acciones correctoras a nivel físico, psicosocial y organizacional.

Pero a nivel individual, ¿qué podemos hacer para afrontar el estrés?

Hay una serie de competencias que debemos aprender a desarrollar para gestionar las emociones de forma adecuada. No olvidemos que las emociones son necesarias, no se trata de no sentir, o de tapar una emoción. Todo lo contrario, las emociones son adaptativas, las necesitamos para nuestro desarrollo vital. **De lo que se trata es de entender, aceptar y canalizar las emociones.**

Competencias como el **autoconocimiento, la autorregulación y la motivación**, nos permitirán identificar nuestros estados internos, nuestros recursos e intuiciones. Valorar adecuadamente nuestras fortalezas y debilidades, para no vernos envueltos en una marea de sentimientos que nos pueda llevar a cierto descontrol emocional. También será necesario enfocar nuestro esfuerzo en adquirir competencias como la **empatía** y la **escucha activa** que facilitan la comunicación y el diálogo entre los distintos intervinientes de la organización.

Todos podemos adquirir en mayor o menor medida estas y otras competencias que caracterizan lo que conocemos como inteligencia emocional. Gracias a nuestra estructura, funcionamiento y plasticidad cerebral. Pero necesitamos, practicar mucho y esforzarnos para conseguirlo.

Las consecuencias del estrés laboral grave son desastrosas, para las personas que lo sufren pudiendo provocando trastornos como ansiedad, depresión, irritabilidad, o trastornos psicósomáticos, como problemas de estómago, piel etc. También para la empresa, empobreciendo las relaciones interpersonales de los trabajadores. Incrementándose el absentismo, bajando la productividad, la creatividad o calidad en el servicio y producto que desarrolle.

Para disfrutar de un estado afectivo, social y laboral buenos, debemos manejar y trabajar el control emocional, la empatía y las habilidades sociales, siendo muy constantes. Según vayamos aprendiendo y poco a poco desarrollando la capacidad para canalizar y manejar las emociones, podremos controlar el estrés y los conflictos que como consecuencia de él se generan en la organización, fomentando con esto un ambiente de trabajo estable y saludable.



Carmen Panadero

Accidentes en itinere. Jurisprudencia viva

En febrero de este 2018 publiqué un artículo de opinión sobre la definición y aclaración de lo que venía siendo el Accidente In Itinere, y sobre las constantes cuestiones que clientes y asesores nos plantean al respecto.

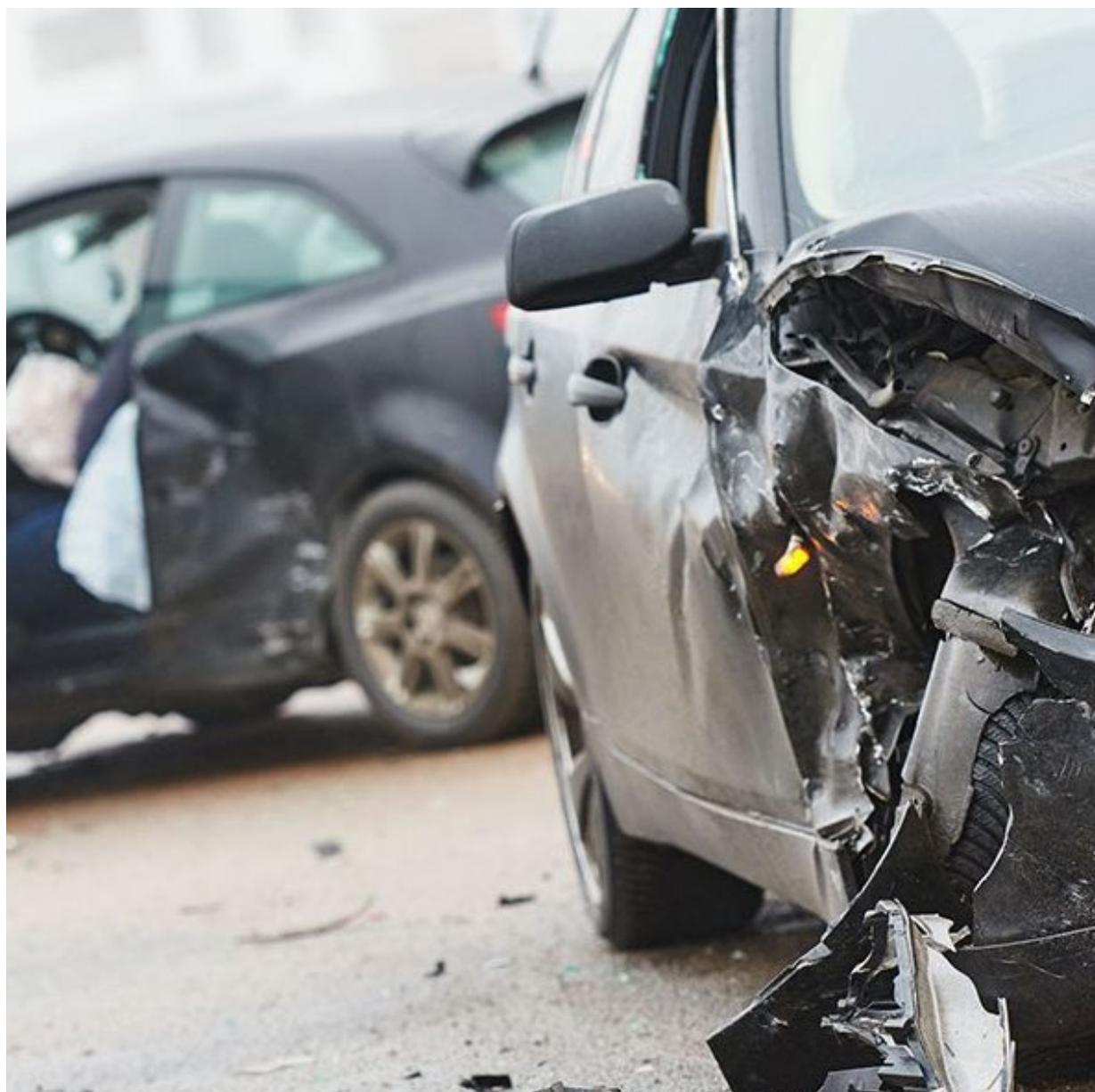
Así, vengo a recordar un extracto del mismo...

«A lo que se les explica que, tradicionalmente este tipo de accidente laborales son de construcción eminentemente jurisprudencial, pues pueden haber muchísimas circunstancias a estudiar y definir en los mismos, y que no viene establecido en la ley los minutos y kilómetros bajo los que estaría encuadrado en encaje laboral de estos accidentes.»

*No obstante, intentamos definir el mismo como, **el ocurrido durante el camino desde su domicilio al lugar donde realiza su trabajo y viceversa, cuando el trabajador efecto esté empleando como medio de desplazamiento un medio de transporte normal a dichos fines y siempre que no se rompa el nexo causal por algún acto del trabajador.»***

Hoy, al hilo de esto, quería hacerme eco de unas Sentencias al respecto que parecen bastante clarificadoras sobre cual viene siendo la intención de los tribunales;

- Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de las Islas Baleares, ha venido a reconocer



como accidente de trabajo el sufrido por un trabajador al regresar a su domicilio en bici, pese a haber hecho una parada en un bar para tomar algo con amigos.

Si bien fue una pausa de solo 30 minutos en la que no injirió alcohol, sí que lo fue en su itinerario habitual entre el trabajo y su domicilio.

Con posterioridad a esta parada fue en bici a la estación de tren para coger ese medio de transporte para llegar a su domicilio, momento en el que fue arrollado por un vehículo que se saltó un stop.

El fallo, que estimó el recurso del trabajador, consideró que la parada en el bar no fue significativa, por lo que no rompió el nexo causal entre el trabajo y el accidente. Además, se tuvo en cuenta que no influyó en la producción del siniestro, ya que el trabajador no había ingerido bebidas alcohólicas, y que resultaba incluso lógica para cuadrar el tiempo a los horarios del tren.

- Sin embargo, y en sentido «contrario» a la sentencia que acabamos de leer, tenemos una contemporánea a la anterior, pero del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que en esta ocasión, rechaza considerar como accidente laboral la agresión que sufre un trabajador a la salida de un bar en el que había entrado una vez finalizada su jornada de trabajo y antes de volver a casa.

En este caso, los jueces entendieron que este trabajador se había desviado significativamente del trayecto habitual de regreso a su casa por motivos de ocio completamente extraños al trabajo.

Tampoco se acreditó que la agresión guardase relación alguna con su entorno laboral.

- El Tribunal Supremo, ha venido utilizando el criterio de la **realidad social** para cambiar su propia línea jurisprudencial

Podemos ver en diferentes sentencias que se han llegado a incluir los desplazamientos que se realizan los fines de semana desde domicilio familiar, hasta el domicilio habitual con el objeto de incorporarse al trabajo al día siguiente.

Esta «arriesgada» doctrina se basa en que la finalidad principal del viaje sigue estando determinada por el trabajo, puesto que éste fija el punto de regreso y se parte del domicilio del trabajador.

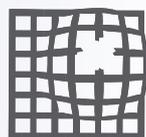
Así, hemos podido ver una sentencia del TS en la que se confirma como accidente laboral el siniestro de tráfico que sufrió un conductor de maquinaria un domingo mientras se desplazaba desde su domicilio familiar en León, donde des-

cansaba los fines de semana, hasta el domicilio en Soria, donde vivía durante los días laborales.

Para concluir, no quisiera olvidarme de los **autónomos**, que aunque nadie se lo crea, también sufren accidentes in itinere, y a pesar de que históricamente han estado en este aspecto un poco dejados de la mano de la Ley General de la Seguridad Social (que no contemplaba este accidente para autónomos), en octubre de 2017 entró en vigor la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, que, entre otras cosas, viene a reconocer el accidente in itinere para los autónomos, en la que entenderemos como «lugar de trabajo» aquel en el que el autónomo ejerza habitualmente su actividad, siempre que no coincida con su domicilio y se corresponda con el declarado afecto a la actividad económica.



Tomás Rosser



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

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
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
Polígon 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

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
Calle de Arturo Soria nº 313, Bajo

MÁLAGA

C/ Cristo de la Epidemia, 14, Local, Málaga
C/ Paris, 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 Nº 28 2º A, Gandía
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