

# Preving Contigo

#01. Junio 2018

Revista de actualidad de GRUPO PREVING

*“Nuestra misión es construir  
empresas saludables”*

Andrés López

*Actualidad*

PREVING  
SE ADHIERE A  
LA DECLARACIÓN  
DE LUXEMBURGO

*Social*

PREVING,  
SIERRA LEONA  
Y UBUNTU

*Entrevista*

ANDRÉS LÓPEZ  
CEO Grupo Preving



# LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS: DE LA VOLUNTARIEDAD A LA OBLIGATORIEDAD

**El Tribunal Supremo confirma  
nuevamente en una reciente sentencia  
la obligatoriedad del examen de salud**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reiterado, mediante la Sentencia número 259/2018, de fecha 7/03/2018, su criterio con respecto a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos cuando los mismos resultan necesarios para proteger la seguridad y salud de los propios trabajadores o terceras personas. En este caso, la Sentencia se refiere al trabajo de los Vigilantes de seguridad y escoltas, y viene a ampliar los supuestos de obligatoriedad establecidos en anteriores fallos, como, por ejemplo, al manejo de carretillas, trabajos con estrés térmico por frío, trabajos en espacios confinados y aislados, conducción de máquina barreadora, chófer y trabajos en altura.

La tendencia jurisprudencial en esta materia experimentó un giro de ciento ochenta grados a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 2015 (Casación del fallo del TSJ de la Comunidad Valen-

ciana: caso Tragsa), cuando el reconocido Magistrado Sempere Navarro vino a poner de relieve la necesaria priorización de los exámenes médicos cuando estos se proponen al objeto de evitar los riesgos o peligros para la salud. La Sentencia resulta relevante por cuanto hasta la fecha los fallos de los Tribunales hacían prevalecer el derecho a la intimidad del trabajador (véase la Sentencia del TSJ de Valencia de 2013, en relación con la Empresa Municipal de Transportes), aspecto que venía avalando la renuncia a los reconocimientos o, lo que es lo mismo, la prevalencia de la voluntariedad.

En esa misma línea, el TSJ de Cataluña estableció en 2016 (caso FCC: despido disciplinario por negativa reiterada del trabajador a asistir al reconocimiento médico) que la actividad encomendada al trabajador puede exigir una buena capacidad física y psicológica, por la existencia de un riesgo evidente para terce-

ros, siendo preciso conocer el estado de salud del trabajador para destinar a una persona a la realización de las tareas propias del puesto.

Así mismo resulta de interés la Sentencia del TSJ del País Vasco de 2016 (caso Nestlé: obligatoriedad del reconocimiento), donde se avala la obligatoriedad de los exámenes de salud ante determinadas circunstancias si bien se precisa que el mismo deberá ser adecuado y proporcional.

En el ámbito administrativo, en la actualidad resultan habituales los requerimientos e incluso las actas de infracción por parte de las Autoridades Laborales, en aquellos casos donde se observa la inexistencia de los reconocimientos médicos cuando los mismos son obligatorios en función del puesto de trabajo.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL ÁMBITO HOSPITALARIO: INFORMACIÓN SOBRE MEDICAMENTOS PELIGROSOS

**El INSSBT publica la base de datos INFOMEPE**

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ha procedido a la actualización de la publicación "Medicamentos peligrosos. Medias de prevención para su preparación y administración", a través de la base de datos INFOMEPE que recoge un registro 2.400 medicamentos, analizando los motivos de su peligrosidad y recomendándose las medidas preventivas adecuadas. El contenido de la base de datos es exportable, en formato Excel o CSV (Código seguro de verificación), para que cada usuario pueda ajustarla a sus propias necesidades. Esta publicación es una importante novedad en el campo de la prevención de riesgos en el ámbito hospitalario.

## LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PEDIATRÍA ASESORARÁ AL INSS CON RESPECTO DE LOS RIESGOS LABORALES DERIVADOS DE LA LACTANCIA NATURAL

**La Institución proporcionará su aval científico para evaluar los riesgos de las trabajadoras**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Asociación Española de Pediatría han suscrito un Convenio específico de colaboración para la revisión del manual de orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural (guía publicada en 2008). Tras las oportunas modificaciones, ampliaciones o correcciones que sean necesarias, la Asociación Española de Pediatría otorgará el aval de que dicho documento reúne las características técnicas acorde a los actuales conocimientos científicos en la materia, sirviendo como herramienta de valoración de las circunstancias y patologías alegadas por las trabajadoras.

## NOVEDADES DEL REGLAMENTO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

**El pasado 21 de abril entró en vigor el Reglamento (UE) 2016/425**

El pasado 21 de abril entró en vigor el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9/03/2016, relativo a los Equipos de Protección Individual (EPI) y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo (traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 1407/1992). El objeto del reglamento es garantizar la protección de la seguridad y salud de los usuarios y establecer normas relativas a la libre circulación de los EPI en la Unión Europea. Esta nueva legislación presenta cambios que tienen una repercusión directa en los requisitos que deben cumplir los EPI para poder ser comercializados y puestos a disposición de los usuarios. Al ser un reglamento europeo no necesita trasposición y su aplicación es directa. No obstante, el propio texto legal plantea un periodo transitorio que es importante conocer y comprender. Hasta el momento, esta materia se regulaba básicamente mediante el RD 773/1997, que en su artículo 5 contemplaba la necesidad de adecuarse a la legislación específica en esta materia, por lo que la aplicación de la norma señalada resulta evidente para las empresas.

## NUEVO REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS

**Revisamos los aspectos más destacables de la nueva normativa**



Desde el pasado 25 de mayo se encuentra vigente el Reglamento Europeo de Protección de Datos (Reglamento 2016/679/UE). Esta norma viene a renovar el ordenamiento jurídico preexistente en este ámbito, e introduce algunas cuestiones relevantes que deben tomarse en consideración para garantizar un adecuado cumplimiento. Entre las principales novedades del modelo de protección de datos encontramos la importancia en el ejercicio de una responsabilidad activa (accountability) o la relevancia del contexto en el tratamiento de los datos. En cuanto al consentimiento, se establece la exigencia de una acción positiva por parte del afectado. Por otra parte, cobra especial relevancia la nueva figura del 'Delegado de Protección de Datos', un rol profesional orientado específicamente a velar por la protección de datos de carácter personal en las Organizaciones, cuyas funciones y responsabilidades establece el RGPD. La Agencia Española de Protección de Datos ha desarrollado un esquema de certificación conforme a la norma ISO 17024.

# ANDRÉS LÓPEZ

CEO Grupo Preving

*En su primer número, Preving Contigo entrevista a Andrés López Sansinea, CEO y socio fundador de Grupo Preving. Además, actualmente es Presidente de la patronal nacional del Sector de los Servicios de Prevención Ajenos - Anepa -.*

## ¿Cómo está evolucionando el sector de los Servicios de Prevención Ajenos en España?

A partir del estudio realizado para el INSSBT, por la Universidad Carlos III, y que ha sido liderado por el catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social D. Jesús R. Mercader Uguina, podemos ofrecer algunos datos relevantes en relación con nuestro Sector.

El número de SPA según los datos analizados es de 404. La cifra se ha reducido en los últimos años, concretamente a partir de 2010, aunque se observa un pequeño repunte, debido a dos razones fundamentales. La primera, por la propia modificación normativa introducida por el RD 337/2010, de 19 de marzo, en el que se incorporaba como obligatoria la especialidad de Medicina del Trabajo en los SPA, de forma que todos deben acreditarse en las cuatro especialidades preventivas. La segunda, nuevamente por la modificación normativa introducida por la Disposición final Primera de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, que impide que las Mutuas colaboradoras puedan desarrollar funciones correspondientes a los SPA. Es por ello que se produce, a partir de ese momento, un reajuste del sector de los SPA, ya que las Sociedades de Prevención de las mutuas desaparecen como tal, pasando a formar parte, bien de otras empresas o grupos de empresas, o bien, siendo adquiridas por los propios equipos directivos de las antiguas Sociedades de Prevención. Añadimos que el número de entidades independientes no supera las 250, aunque todavía no están integrados todos los SPA adquiridos desde 2015.

Destaca como parte muy positiva que tan sólo el 5% de los contratos que hacen los SPA son de duración temporal, por lo que se pone en valor el compromiso de estas entidades por la calidad de los servicios prestados, apostando por personal estable, formado, que conoce la realidad de las empresas a las que presta servicios, algo que solo puede hacerse con la continuidad en la actividad a desarrollar.

Hay que poner de relieve la importancia de los reconocimientos médicos no sólo para el ámbito laboral, sino también como manifestación de los problemas de salud general que, en muchas ocasiones no tienen que ver con el trabajo, y que se derivan necesariamente de esos reconocimientos, y que permiten una rápida identificación de los mismos.



El sector en la actualidad tiene un tamaño de en torno a los 1.000 millones de Euros. Los cinco primeros operadores tiene una cuota de mercado de más del 55%, situando al índice HHI en 1217 (desde los 908 de 2015, lo que implica una delta de más de 300 puntos). La tipología de operadores está cambiando y están desapareciendo los de tipo medio con presencia territorial distribuida, sólo los muy grandes, los medianos muy concentrados o los pequeños parecen sobrevivir. La evolución tecnológica (su estructura, su gestión, sus costes y sus consecuencias) y el acceso a los escasos recursos humanos especialistas tendrán que ver en las siguientes corrientes de concentración.

## La política de PRL ¿está enfocada para disminuir la siniestralidad?

Sí, el enfoque de la Directiva Marco y su trasposición a la legislación española persiguen el mismo fin, eliminar o, al menos, minimizar, la presencia de siniestralidad en empresas de todos los sectores y de todos los tamaños.

No obstante, el actual deber de medios que se regula en España, en el que nos indican cuáles son los medios humanos y materiales a dedicar en función de un conjunto de variables, debería complementarse con un deber de resultados en el que las empresas puedan traducir en sus sistemas financieros los resultados de realizar un buen cuidado de la salud de sus trabajadores.



*“Nuestra misión es construir empresas saludables”*

#### ¿Cómo se engloba la PRL dentro del concepto de salud?

Para nosotros enfocar el concepto de PRL en el de salud es determinante, es una forma de trabajar en positivo y de forma proactiva. Luchamos por mantener las compañías saludables, dotándolas de un amplio porfolio de productos y servicios, así como de herramientas y conocimientos de soporte que permitan poner el concepto de salud en los esquemas mentales de los trabajadores, directivos y empresarios. Esto permite que en cada decisión se puedan considerar a priori las consecuencias sobre la salud de los trabajadores y tratar de evitarlas desde la fase de diseño.

Por otro lado, la formación y el acceso rápido y fácil a información de calidad también permite a los trabajadores disponer de información relevante para tomar decisiones y mantenerse en condiciones saludables, tanto dentro como fuera de su trabajo.

#### Partiendo de la relevante posición competitiva de Preving en el Sector de los SPA, ¿Qué retos se plantea la compañía en los próximos 2 años?

Grupo Preving tiene una forma de entender la Prevención: ayudamos a que nuestros clientes implementen modelos de empresa saludables. El concepto cada vez más integral de salud lo hemos traducido en una amplia gama de servicios que permiten a nuestros clientes evolucionar desde el punto en el

que se encuentren y de forma progresiva. No podemos olvidar que tenemos que conjugar las obligaciones normativas con el desarrollo de una verdadera cultura preventiva en las organizaciones para conseguir que los resultados sean excelentes.

Nuestro proceso de crecimiento nos ha permitido acercarnos más a nuestros clientes y colaboradores, entendiendo mejor sus necesidades y traduciéndolas en productos y servicios a medida.

En los próximos 2 años Grupo Preving consolidará su posición en el sector de los servicios de prevención, continuando su desarrollo mediante la combinación de crecimiento orgánico e inorgánico, estableciendo una combinación óptima de medios a disposición de nuestros clientes con el objetivo de comprometerles en lo que para nosotros significa mantener la salud de una compañía: es un concepto positivo y proactivo. Y todo este proceso lo realizaremos con la ayuda de la tecnología, mediante la combinación de elementos de inteligencia artificial con el análisis de grandes cantidades de datos que permitan focalizar los esfuerzos para obtener los mejores resultados.

#### ¿Qué necesita la compañía compartir con sus personas?

El reconocimiento a la labor de todas las personas del grupo, su esfuerzo, su entrega y su talento hacen que cada día sea un auténtico placer ir a trabajar.

La capacidad de una compañía de crecer y desarrollarse, así como de sostenerse, depende de encontrar, descubrir y desarrollar las capacidades necesarias, transformarlas y desarrollarlas en un proceso de adaptación permanente a sus clientes y colaboradores.

#### ¿Qué piensan de la compañía sus clientes?

Cada vez más tendemos puentes para poder estar en contacto permanente con nuestros clientes, queremos saber qué piensan y cómo podemos ayudarles. Desde nuestra web hasta nuestros sistemas de intercambio de información en los blogs, Contac center, servicio de atención al cliente o encuestas de satisfacción.

La implementación de sistemas ordenados, con la tecnología adecuada, para poder explotar esta información es uno de nuestros retos más importantes.

Seguimos incrementando el porcentaje de promotores netos de la compañía, para nosotros un indicador clave de estar trabajando en la dirección correcta.





# PREVING, SIERRA LEONA Y UBUNTU



UBUNTU (término que da nombre a una extendida regla ética sudafricana) significa la capacidad de cada individuo para poner a la sociedad en el centro de sus decisiones, entendiendo que sólo lo que es beneficioso para toda la comunidad, y no sólo para él, es lo que realmente nos permite progresar. En Preving creemos que, del mismo modo, las iniciativas empresariales deben fomentar las mejores prácticas y contribuir socialmente.

## Desde estas convicciones nació UBUNTU, un proyecto con el que Preving quiere ser recíproco con la sociedad

### Nuestra presencia en Sierra Leona

Gracias a la contribución y esfuerzo de sus Personas, Grupo Preving viene cooperando con distintos proyectos desarrollados en Sierra Leona:

**2012:** Financiación de las instalaciones y equipamientos para la construcción de una escuela de costura, alfabetización y peluquería en el distrito de Kissy-Freetown (Sierra Leona).

**2014:** Aportación de materiales sanitarios para equipamiento hospitalario de crisis ante el brote de ébola.

**2017:** Construcción de escuela Primaria en Bendukora, en Kabela (Sierra Leona).

**En 2018** hemos puesto en marcha el Proyecto UBUNTU, cuyo objetivo es establecer distintas empresas en Sierra Leona (Freetown, Makeni y Bo) que ofrecerán sus servicios tanto a nivel local como internacional. Las inversiones se realizarán en diferentes sectores, aunque principalmente estarán dirigidas a actividades agrícolas, pesca, turismo y nuevas tecnologías.

El capital humano estará formada por estudiantes de posgrado de Universidades del país africano, a los que ofreceremos un programa de capacitación y una carrera profesional. Para ello, estamos desarrollando alianzas con las instituciones educativas más relevantes, como la Universidad de Makeni, la Universidad de Sierra Leona, el BlueCrest University College o la Universidad de Njala.

## ALGUNAS CIFRAS

- Inversión inicial: 110.000 Euros
- Estudiantes capacitados próximos años: 120
- Horas de formación: 9.600
- Horas de prácticas: 4.800
- Contrataciones estimadas próximos años: 130

### Huella social e impacto local

Cada uno de los proyectos que emprenderá Preving se orienta a tener un impacto notorio y persistente en los tres niveles principales que forman el sistema social: el individuo, la familia y la comunidad. Así, las acciones que hemos emprendido incluyen, entre otras, las siguientes iniciativas: becas para los mejores estudiantes, transferencia de conocimiento a otras empresas locales, donaciones a ONG, promoción y financiación de actividades culturales, deportivas o medioambientales.

Recientemente, Jesús Nieto - CEO del Grupo-, y José Antonio Soto - Dirección Financiera-, han viajado a Sierra Leona para avanzar con la implantación del proyecto Ubuntu. Su estancia allí ha sido una experiencia muy enriquecedora, que estamos orgullosos de compartir en este primer número de Preving Contigo.



## TODOS PODEMOS SALVAR VIDAS

Una **parada cardíaca** puede ocurrir a cualquier persona, en cualquier momento y en cualquier lugar

No es necesario ser médico para salvar una vida y gracias a la actuación inmediata con un desfibrilador podemos hacer cambiar la tasa de supervivencia de un paro cardíaco de un 5 a un 75%.

**Un desfibrilador** es un equipo electro médico que mediante la colocación de unos electrodos en el tórax de la persona es capaz de analizar el ritmo cardíaco, identificar aquellas arritmias mortales que pueden ser tratadas con una descarga eléctrica e informar de cuando es necesario aplicar esa descarga. Son fiables al 100%; sólo darán descarga si el paciente lo necesita. Pueden ser utilizados por cualquiera que haya recibido una formación básica, no siendo necesario que quien lo utilice sea sanitario.

El desfibrilador debe instalarse en un emplazamiento visible, fácilmente accesible, libre de obstáculos y lo más equidistante posible a cualquier punto del recinto o lugar donde esté.

Se debe señalar la ubicación física del mismo, de manera clara y sencilla mediante la señalización universal recomendada. Se acompañará también con las instrucciones de uso del desfibrilador que deberán estar bien visibles.

**Una empresa cardioprotegida** es aquel lugar que dispone de los elementos necesarios para asistir a una persona en los primeros minutos tras una parada cardíaca.

Por cada minuto de retraso en realizar la desfibrilación, las posibilidades de supervivencia disminuyen en más de un 10%.

Queremos facilitar a las empresas el dar este importante paso de Responsabilidad Social Corporativa para que dispongan de desfibriladores en las condiciones más sencillas y favorables.

Grupo Preving está acreditado como centro formador en Soporte Vital Básico y desfibrilación semiautomática para personal no sanitario cumpliendo con las exigencias de la normativa vigente en las distintas Comunidades Autónomas.

**Dra. Teresa Laviñeta**

*Dirección Gestión  
Médica y de Salud Cataluña*



## GRUPO PREVING SE ADHIERE A LA DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

Grupo Preving se ha adherido, recientemente, a la Declaración de Luxemburgo, por la que se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de sus trabajadores y trabajadoras, además de cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como reconoce el Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (ISSBT).

En Grupo Preving, apostamos por la salud. Nuestra labor diaria tiene una clara orientación social; a través de la prevención y la promoción de la salud en el trabajo, garantizamos la salud y mejoramos la calidad de vida de las personas. La adhesión a la Declaración de Luxemburgo supone un paso más hacia la consecución de este objetivo.



## ENTRADA EN VIGOR DE LA ISO 45001:2018:

**Sin límites en la gestión de PRL**

Un centenar de expertos de todo el mundo han logrado ponerse de acuerdo para estandarizar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La ISO 45001 está a disposición de las organizaciones desde MARZO 2018.

Esta norma ISO 45001 proporciona avances importantes con respecto a la OHSAS tales como el refuerzo del papel de la "alta dirección" en la organización de los sistemas de gestión.

La norma, en su estructura de alto nivel, es común a algunos de los estándares de gestión que más se usan, la ISO 9001 (Calidad) y la ISO 14001 (Medio Ambiente).

Esto se traduce en que las organizaciones que ya tengan certificadas estas normas tendrán mucho más fácil la implantación de la ISO 45001 así como la integración con las normas anteriormente mencionadas.

La Organización Internacional de Normalización (ISO) ha desarrollado este estándar, ISO 45001 "Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: requisitos" con el gran objetivo de contribuir a la prevención de accidentes en el trabajo.



**Rubén Marcos**

*Director Auditoriza*