



Premios **ASEPEYO**
ANTONI SERRA SANTAMANS

a las mejores prácticas preventivas



Reservados todos los derechos en todas las lenguas y países

Edita: Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151

Depósito Legal: B 9619-2021

Índice

Presentación

Página 11



Ganadores

Premios a las mejores prácticas para el control del riesgo

1



Página 17

2



Página 23

3 ex æquo



Página 29

3 ex æquo



Página 33

Premios a las mejores prácticas de gestión de la prevención

1



Página 39

2



Página 43

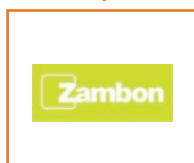
3



Página 53

Premio a la pequeña y mediana empresa

1



Página 61

2 ex æquo



Página 67

2 ex æquo



Página 73

3



Página 77

Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral



Página 83

Premio a la mejor práctica de seguridad vial laboral



Página 89

Premio a la mejor contribución preventiva de la
representación institucional de trabajadores y empresarios



Página 93



Reconocimiento a la trayectoria preventiva



Página 103



Página 113



Página 117



Finalistas

Prácticas para el control del riesgo

ASTILLEROS DE SANTANDER, SA

Gestión informática de permisos de trabajo 129

EMIPESA, SA

Plataforma para limpieza de camiones hormigonera 135

FRANCISCO ALBERO, SAU

Creación de un protocolo de actuación frente a la exposición a Covid-19 139

HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL

Minimización de la exposición al cobalto en el proceso de mecanizado en verde 145

LABORATORIOS HIPRA, SA

COVID-19 Gestión de PCRs personalizada 151

REPSOL GENERACIÓN ELÉCTRICA, SLU

Plan de mejora de dosificaciones químicas 155

SOREA, SAU

Detección de voltaje en obras 161

ZERVE 3, SLU

Proyecto de mejora ergonómica para prevenir lesiones osteomusculares y eficiencia en las operaciones de cambio de moldes en inyectoras verticales 165

Prácticas de gestión de la prevención

MEDIA MARKT SATURN ADMINISTRACIÓN ESPAÑA

Nuevas maneras de sensibilizar en PRL, proyecto "ATRACCIÓN" 169

SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE, SL

Cómo crear mi puesto de trabajo en casa. Gestión y riesgos del teletrabajo 175

Pequeña y mediana empresa

ITESAL LACADOS, SL

Manual de medidas preventivas contra el Covid-19 para almacenes y talleres 181

REDYTEL WIMAX, SL

APP y monitorización de la calidad del aire para combatir la transmisión de la COVID-19 por aerosoles 187

Prácticas de hábitos saludables en el entorno laboral

HENKEL IBÉRICA

Henkel Ibérica, entorno laboral saludable integral 193

Prácticas de seguridad vial laboral

BASE AÉREA DE TALAVERA LA REAL Y ALA 23 / EJÉRCITO DEL AIRE

Seguridad vial laboral en la Base Aérea Talavera la Real 199

SACYR, SA

Alertas en app Waze 205



Relación de participantes

Relación de participantes 211



Presentación

Después de un año convulso y lleno de dificultades, presentamos la monografía correspondiente a la **IX Edición de los Premios Asepeyo Antoni Serra Santamans** a las mejores prácticas preventivas, cuyo objetivo principal es la divulgación de la prevención y el reconocimiento de las empresas que destacan por su implicación y desarrollo en este campo, favoreciendo la reducción de la siniestralidad y proporcionando a los trabajadores condiciones de trabajo más seguras y hábitos más saludables.

Existe un amplio consenso sobre la necesidad y el valor aportado por las prácticas en la gestión de la prevención y los controles de riesgo adoptados en el entorno laboral, por lo que la difusión de tales prácticas es siempre encomiable.

Para esta edición, la principal novedad ha sido el cambio de nombre de los mismos para reconocer y recordar a Don Antoni Serra Santamans, fundador de la Mutua, persona totalmente identificada con los valores de la prevención.

Otra novedad ha sido la creación de dos nuevas categorías de premios:

- Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral
- Premio a la mejor práctica de seguridad vial laboral

Como todo el mundo, nos hemos visto afectados por la pandemia de la COVID-19, hecho que ha provocado un cambio en las bases, dilatando el periodo de presentación de prácticas, y que ha retrasado los plazos de comunicación de ganadores y condicionado el acto de entrega de premios.

En esta edición se han presentado un total de 108 candidaturas. Entre todas las ediciones acumulamos ya 894 prácticas.

El desglose de candidaturas por categorías de las prácticas de esta edición es el siguiente:

- Mejor práctica para el control del riesgo: 36 candidaturas
- Mejor práctica de gestión de la prevención: 23 candidaturas
- Pequeña y mediana empresa: 31 candidaturas
- Mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral: 10 candidaturas
- Mejor práctica de seguridad vial laboral: 6 candidaturas
- Mejor contribución preventiva de la representación institucional de trabajadores y empresarios: 2 candidaturas

La temática ha sido variada, imperando el tema de la COVID, que ha afectado de lleno a las empresas y les ha obligado a tomar medidas, realizando un gran esfuerzo y cambios considerables, acelerando la incorporación de las nuevas tecnologías y adaptándose a las necesidades que surgían.

El teletrabajo, las reuniones virtuales, la formación on line, las webex informativas, el diseño de apps, han sido herramientas muy útiles y, por tanto, objeto de muchas prácticas.

Destacamos también las prácticas que cada vez abordan más los hábitos saludables. Queda patente el interés de la empresa por llevar a cabo acciones que benefician la salud de los trabajadores, integrando los buenos hábitos.

En cuanto a seguridad vial laboral, se han presentado propuestas, a pesar de la situación de movilidad restringida en que nos encontramos. Sin dejar de lado prácticas que han aportado soluciones a riesgos de manipulaciones de cargas, de trastornos musculoesqueléticos, trabajos en altura, eliminación de riesgos químicos, etc.

No quiero acabar estas líneas sin felicitar a todas las empresas que se han presentado a esta IX edición, especialmente a las galardonadas, destacando su generosidad por permitir difundir sus buenas prácticas, concediéndonos la oportunidad de acceder a su actividad. Y, finalmente, animar, una vez más, a las empresas a presentar sus candidaturas a la X edición de estos premios, ya aprobada por la Junta Directiva de la Mutua.

Isabel García Gismera

Subdirectora General Sanitaria



Ganadores

BALEARIA EUROLÍNEAS MARÍTIMAS, SA



1^{er} premio

Mejor práctica
para el control del riesgo



Gestión preventiva de la crisis COVID-19

Transporte marítimo.

Estación Marítima, s/n
03700 Denia (Alicante)

<https://www.balearia.com/es>

Problema y análisis del riesgo

Ante la actual pandemia producida por el coronavirus Sars-Cov-2 el transporte marítimo se consideró trabajo esencial para abastecer a las islas. Dada la situación se hacía imposible seguir trabajando en las mismas condiciones que hasta entonces. Se necesitaban medidas preventivas específicas frente a la pandemia.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

La Dirección de la empresa creó el Grupo de Trabajo Covid, para la generación de medidas preventivas frente a la pandemia.

Fruto del trabajo realizado por este grupo surgieron las medidas preventivas a adoptar para proteger tanto a los trabajadores propios y de subcontratas como a los pasajeros. Se entendía por parte de la empresa que las medidas destinadas a proteger a los pasajeros, en paralelo, también iban a proteger a los trabajadores, y viceversa.

También se creó un Comité Seguimiento Covid, entre cuyas funciones están las de organizar e implantar las medidas propuestas por el anterior grupo de trabajo y hacer un seguimiento de las incidencias que pudieran producirse al respecto.

Todas las medidas adoptadas son auditadas, habiéndose conseguido la certificación Global Safe Site en su grado EXCELLENCE, otorgada por Bureau Veritas (incluye certificación de procedimientos y operativa, con revisiones mensuales y pruebas PCR en superficies).

La certificación Global Safe Site supone una ayuda para poder reiniciar la actividad en tu establecimiento, cumpliendo con las nuevas medidas de seguridad por la COVID-19, en relación a:

- Módulo A: PROCESOS (Medidas de carácter organizativo)
- Módulos B: PERSONAS (Medidas de protección personal)
- Módulo C: HIGIENE (Medidas de limpieza y desinfección llevadas a cabo)
- Módulo D: INSTALACIONES (Adecuación y revisión del cumplimiento)

Módulo A: PROCESOS (Medidas de carácter organizativo)

1. Aspectos corporativos

- 1.1 Compromiso de la Dirección frente a la COVID-19. Mecanismo eficaz de actualización de la legislación e información que vaya surgiendo relativa a las medidas preventivas frente al contagio de la COVID-19.

2. Documentación de Prevención de Riesgos Laborales

- 2.1 Evaluación de riesgos. Identificación de tareas con posibles contagios.
- 2.2 Planificación preventiva. Planes de contingencia y detección establecidos.
- 2.3 Consulta y participación. Consultas a los representantes de los trabajadores con respecto a las medidas tomadas a cabo.
- 2.4 Plan de Emergencias y Autoprotección. Actualización de la documentación relativa al plan de emergencias según aforo y zonificación.
- 2.5 Planes, normas y procedimientos específicos frente a la COVID-19. Procedimientos, protocolos y manuales específicos definidos relativos a la nueva situación COVID-19 y reapertura de los centros.

Módulos B: PERSONAS (Medidas de protección personal)

Medidas de Protección personal, EPIs, VS, Organización del trabajo.

3. Formación e información

- 3.1 Formación e información a personal propio frente a la COVID-19

Contenidos mínimos de la formación al personal sobre las medidas preventivas registros de la formación.

4. Epis, equipos de protección y ropa de trabajo

- 4.1 Consideraciones generales de los Epis frente a la COVID-19
- 4.2 Garantía de abastecimiento
- 4.3 Protección respiratoria
- 4.4 Guantes de protección
- 4.5 Ropa de trabajo

Se revisan los equipos de protección utilizados por el personal, formación sobre su adecuado uso, abastecimiento y requisitos técnicos.

5. Vigilancia de la salud

- 5.1 Sistemas de detección y comunicación de posibles contagios
- 5.2 Reconocimientos médicos
- 5.3 Test

Se revisa el estudio por parte de la organización del personal vulnerable y la gestión con el servicio de prevención ajeno en su disciplina médica establecida. Plan de detección, comunicación de posibles contagios, etc. Solicitud de realización de test en caso necesario.

6. Organización del trabajo

- 6.1 Tiempos y turnos de trabajo
- 6.2 Distanciamiento social
- 6.3 Teletrabajo

Se revisa el nuevo plan de organización del trabajo, turnos y aforo. Distanciamiento social establecido en áreas y protocolos nuevos de trabajo. Se revisará si existe el teletrabajo y si se han dado las condiciones y recursos necesarios para que se priorice en caso necesario.

Módulo C: HIGIENE (Medidas de limpieza y desinfección llevadas a cabo)

Condiciones de limpieza y desinfección.

7. Limpieza y desinfección

- 7.1 Desinfección general del centro
- 7.2 Desinfección y limpieza por parte del personal

Plan actual de limpieza y desinfección a aplicar en los centros. Virucidas o productos aplicados, formación e información del personal de limpieza, equipos de protección utilizados, frecuencia y protocolos específicos, según las zonas.

- 7.3 Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCC). En caso de aplicar o existir modificaciones al respecto del plan APPCC. Es un proceso sistemático preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria de forma lógica y objetiva.

Módulo D: INSTALACIONES (Adecuación y revisión del cumplimiento)

Condiciones de las instalaciones y adaptación

8. Instalaciones. Zonificación establecida tras la COVID-19

- 8.1 Ventilación, climatización y calidad del aire. Nuevas condiciones de ventilación y climatización.
- 8.2 Inspecciones reglamentarias. Principales inspecciones reglamentarias en curso y planificadas.
- 8.3 Aguas de consumo/ aguas residuales. Situación de la depuradora y condiciones de trabajo en la misma.

9. Gestión de residuos

- 9.1 Medidas preventivas de protección frente a la COVID-19. Gestión actual de residuos y protocolo establecido para los residuos de material usado en la limpieza, EPIs o equipos no reutilizables o posibles residuos contagiados.

10. Coordinación de Actividades Empresariales. CAE.

10.1 Aspectos generales

10.2 Medidas de Coordinación específicas.

Evaluación de la eficacia

Hasta la fecha no se han detectado incumplimientos con respecto a la certificación Global Safe Site en ninguno de sus apartados:

- Procesos (medidas de carácter organizativo)
- Personas (medidas de protección personal)
- Higiene (medidas de limpieza y desinfección llevadas a cabo)
- Instalaciones (adecuación y revisión del cumplimiento)

Por otro lado, y además de esta auditoría, se han tomado también muestras en superficie para detección de Covid-19 en 23 buques, 2 estaciones marítimas, que son las que gestiona directamente la empresa, y en la sede central, siguiendo para cada centro de trabajo el plan de muestreo indicado en el citado documento aportado por Bureau Veritas. Los resultados de todas las muestras han sido positivos, dado que en todas se ha detectado ausencia de coronavirus Sars-CoV-2.

GLOBAL SAFE SITE



NAVANTIA, SA



2º premio

Mejor práctica
para el control del riesgo



Control de presencia de niveles radón en lugares de trabajo en
Navantia Ría de Ferrol

Diseño, fabricación, construcción, transformación, reparación y mantenimiento de buques, zonas de buques, artefactos marinos (incluidas instalaciones offshore), pequeñas embarcaciones y equipos industriales, así como fabricación, montaje y reparación de turbinas y aerogeneradores, incluyendo sus estructuras de soporte fijas o flotantes, para instalación en campo. Agente Marpol.

C/ Taxonera, s/n
15403 Ferrol (A coruña)

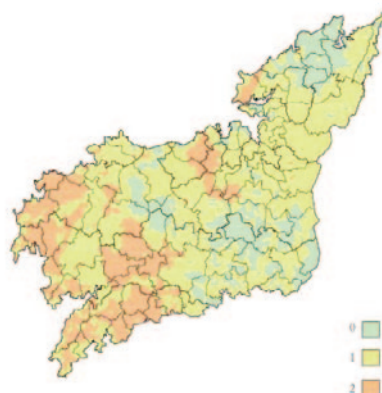
<https://www.navantia.es/es/>

Problema y análisis del riesgo

El Servicio de Prevención Propio de Navantia Ría de Ferrol, como respuesta a la Directiva Europea 2013/59/EURATOM (que obliga a los Estados Miembros a realizar mediciones y a controlar el radón en viviendas, colegios, edificios públicos, lugares de trabajo, entre otros motivos para reducir la exposición de la población al gas radón en el interior de las edificaciones), decide que es el momento de aplicar dicha Directiva en la empresa, para ver si es necesario aplicar medidas de prevención y así controlar la exposición de los trabajadores al gas radón. Esta normativa obliga a realizar mediciones en lugares de trabajo ubicados en áreas de riesgo, y reduce el nivel de referencia para el promedio anual de concentración de actividad en el aire de los actuales 600 becquerelios/m³ a los 300 becquerelios/m³.

El radón, conocido en Galicia por ser una de las zonas de España con mayores niveles de este isótopo natural, está presente como “contaminación” de los suelos, agua, aire de alcantarillas, etc., y también en el gas natural. De esta forma, la empresa se planteó realizar estudios en todas las instalaciones que tiene en Navantia Ría de Ferrol, y concretamente en aquellas más susceptibles de poder acumularse el gas radón. Las plantas de Ferrol y Fene de Navantia ocupan una superficie aproximada de 1.000.000 m² de Ferrol, en el margen izquierdo de la ría, y la de Fene alrededor de 800.000 m², en el margen derecho de la ría.

Categorías de exposición potencial ao radón (A Coruña)- Fonte CSN



El radón es un gas noble, por lo tanto inerte (no reacciona con otros elementos químicos), es incoloro, inodoro e insípido, también es soluble en agua. Es radiactivo; es decir, sus átomos se convierten, de manera espontánea, en átomos de otros elementos químicos. Se forma de manera natural por la desintegración del uranio que existe en las rocas y en el suelo. Este proceso de desintegración ocurre en la tierra desde hace miles de millones de años; se llama cadena de desintegración natural del uranio. El radón es la fuente natural más importante en la exposición a radiación ionizante. La Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC), perteneciente a la Organización Mundial de la Salud (OMS), clasifica el radón como grupo 1, lo que significa que está demostrado que es cancerígeno para los humanos. Así, la OMS considera que la exposición laboral a este gas constituye la segunda causa de cáncer de pulmón, detrás del tabaco, por lo que representa hoy el

principal agente laboral conocido en relación con el cáncer de pulmón, una vez prohibido el humo de tabaco en los entornos laborales. Mientras que los estudios que describen la exposición al radón, fundamentalmente en zonas residenciales, son relativamente frecuentes, aquellos relativos a entornos laborales, excepto los referidos a minas de uranio, son más bien escasos. Cuando el radón pasa al aire, podemos inhalarlo al respirar. Una vez en el interior del cuerpo, se fija a los tejidos del pulmón y continúa desintegrándose, emitiendo partículas que pueden dañar las células.

No obstante, es posible conocer la probabilidad de presencia del gas por medio de los “mapas de radón”. Observando dicho mapa la empresa se encuentra en una zona con concentraciones superiores a 400 Bq/m³.

Ante esta situación la empresa se planteó varias cuestiones: ¿Cómo puedo saber si en el interior de los espacios de trabajo existen altas concentraciones de radón?. Teniendo altas concentraciones de radón, ¿cómo puedo disminuir dichos niveles? ¿Qué zonas, puestos de trabajo, lugares, espacios medir? ¿Quién puede realizar las mediciones y cómo hacerlas?

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Los niveles de concentración del radón en el interior de edificios o locales de trabajo pueden medirse de manera relativamente fácil y barata, pero tiene que hacerse por laboratorios especializados. Existen varios métodos pero, en general, se trata de colocar un detector en un local determinado, dejarlo un cierto tiempo y, transcurrido el tiempo de exposición establecido, remitirlo de vuelta al laboratorio para su análisis. De esta forma, desde el año 2012, y en colaboración estrecha con el Laboratorio de Radiactividad Ambiental (LRA) de la Universidad de la Coruña, se vienen realizando estudios, mediciones e informes respecto de la exposición a este gas, seleccionando aquellos puntos, espacios y locales, donde se presuponía una mayor concentración (locales de planta baja, con paredes de piedra, ventilación deficiente, etc.), que son los que aparecen reflejados en el informe HI-019-2020 de exposición laboral a gas radón - mapa (unos 75 puntos de medición).

Para la recogida de datos, en la mayoría de las mediciones realizadas se utilizaron dosímetros modelo “Kodalpa” de la empresa GT-ANALYTIC. Para su colocación se siguieron las instrucciones de los técnicos del Laboratorio de Radiactividad Ambiental de la Universidad de A Coruña (los dosímetros permanecieron durante 3 meses en los locales objeto del estudio, durante los cuales se



realizaron revisiones para comprobar su estado). También se utilizaron, para determinadas muestras, cartuchos de carbón activo para la medida de radón facilitados por el Laboratorio de Radiactividad Ambiental, que fueron medidos con un espectrómetro gamma Canberra GX2520 y los espectros obtenidos analizados con el programa Genie 2000 siguiendo el procedimiento P-LRA-14.

Se hace un resumen de los datos obtenidos desde que se instauraron las mediciones de forma periódica (año 2012). Es significativo observar las zonas donde, en algún momento, los valores superaron los 600 Bq/m³ y los que superaron los 300 Bq/m³, según los criterios de valoración que se consideraron por la legislación vigente en cada momento, y que se indican en el informe. Como conclusión podemos decir, que teniendo en cuenta la instrucción IS-33 del Consejo de Seguridad Nuclear, indicada para entornos laborales, el valor de referencia para la exposición de los trabajadores de 600 Bq/m³, estimado este valor como concentración media anual, únicamente se supera ampliamente en 2 de los locales o espacios medidos en el periodo 2012-2019, que son: la cámara de vacío de turbinas (realizadas las mediciones en el fondo de la cámara) y el pozo donde se sitúa el contador de agua potable del arsenal. En ambos espacios no se produce un acceso y permanencia continuada de trabajadores, sino que se accede de manera esporádica a efectuar comprobaciones o realizar trabajos puntuales. También se obtienen valores ligeramente superiores a los 600 Bq/m³ en el almacén de archivos informáticos, situado en el sótano del edificio de Dirección y en el despacho de Higiene Industrial. En este último, sí existe un puesto de trabajo con presencia continuada, por lo que se considera que hay riesgo higiénico por exposición a gas radón.

El valor de referencia de 300 Bq/m³ de concentración media anual, que establece la Directiva 2013/59 de Euratom, así como otras recomendaciones de organismos internacionales indicadas en el informe, también se ve superado en varios espacios y locales, por lo que también es necesario llevar a cabo actuaciones para limitar o reducir la concentración de este gas en estos espacios.

En las otras mediciones realizadas no se han superado las concentraciones antes indicadas, pero sí que en todas se han obtenido valores de concentración de gas radón; por lo tanto, la afirmación de que “Todos los edificios contienen radón” se confirma. A raíz de los resultados obtenidos en los diferentes espacios medidos se han ido adoptando una serie de medidas preventivas para tratar de reducir o eliminar la presencia del gas radón, tales como:

- Mejorar y favorecer la ventilación natural.
- Evitar que el gas radón se filtre de los sótanos o espacios inferiores mediante el sellado de grietas, fisuras, etc.
- Instalar sistemas de extracción del gas allí donde se detectaron valores más elevados y donde sea dificultoso favorecer la ventilación natural.

- Continuar con los programas de control periódico y de colaboración con organismos e instituciones para un mejor seguimiento y control de este riesgo.

Evaluación de la eficacia

De la experiencia e información adquirida en los últimos años, concretamente desde las primeras mediciones realizadas en el 2012, donde se empezó a realizar un control de exposición al gas radón, hasta la fecha, se ha conseguido que la empresa disponga de:

- Datos anuales de las mediciones realizadas en diferentes espacios de trabajo, así como informes higiénicos con las medidas preventivas a adoptar en cada momento.
- Protocolos e instrucciones de aplicación.
- Controles del personal autorizado a realizar ciertos trabajos y a entrar en determinadas zonas.
- Una formación e información más específica al respecto.

Con esta forma de actuar la empresa ha conseguido implantar un sistema de mejora continua de las condiciones de trabajo, ya que se han logrado implantar unos protocolos, instrucciones, etc., que permiten realizar un seguimiento continuo de los espacios de trabajo sospechosos de contener gas radón. Ninguna de las mediciones ha dado una concentración de gas radón nula; por lo tanto, todas las medidas van encaminadas a tener controlada la situación y a ver que las medidas preventivas aplicadas funcionan. Es decir, se mide continuamente para tener los valores controlados y al mismo tiempo se mide la eficacia de las medidas preventivas aplicadas. Las mejoras han comenzado ya hace años y son continuas, por lo que la empresa está en condiciones de asegurar que, desde un punto de vista cuantitativo, las concentraciones del contaminante han bajado en todos aquellos lugares donde se han implantado medidas preventivas, aplicando el principio de precaución y manteniendo la exposición a radiaciones ionizantes tan baja como se puede alcanzar.



PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN, SA



3^{er} premio ex aequo

Mejor práctica
para el control del riesgo



Práctica para control de riesgo: seguridad con drones

MEISA se dedica al montaje y mantenimiento mecánico, eléctrico y de instrumentación. Desarrolla actividades de mantenimiento de plantas industriales, fabricación y montaje de estructuras mecánicas, alumbrado público, etc. Cuenta con una plantilla de 1.400 personas distribuidas en 10 centros de trabajo.

Polígono Industrial el Cabuezuelo, s/n
13440 Argamasilla de Calatrava (Ciudad Real)

<https://www.meisa-e.com>

Problema y análisis del riesgo

El mantenimiento en refinería requiere una operación de eliminación del sello molecular y adecuación del sistema de barrido de vapor de la antorcha dulce con montaje de chapa lagrimada sobre rejilla de plataforma a más de 95 metros de altura. Para el trabajo se realizan las siguientes operaciones:

- Delimitación zona acopio y fabricación.
- Preparación del terreno para ubicación de grúa (100 Tn) y zonas de maniobra de camión cesta.
- Preparación del terreno en la zona a instalar el camión grúa desde donde se acometerán los trabajos de estrobo /deestrobo de maniobras, corte de líneas, corte de sello molecular 48", cortes líneas anexas, soldeo nuevo fuste 48", soldeo conexiones líneas de tubería, etc.
- Montaje de discos ciegos.
- Montaje de chapa lagrimada sobre rejilla de plataforma cota +95m: dado el estado de deterioro de la actual rejilla, se mejorará la actual para poder acometer los trabajos de desmontaje del quemador ácido. Para la ejecución de este trabajo, se empleará una grúa con cesta para acceder hasta la cota de la plataforma. Una vez realizada esta operación, la estructura será accesible.
- Desmontaje de quemador.
- Corte de líneas anexas a la antorcha. Elevación +85 m.
- Corte y desmontaje tramo existente antorcha.
- Realización Biseles y LP.
- Montaje nuevo conjunto tramo antorcha.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Uso de drones en el control o eliminación de riesgos laborales en los puntos del desarrollo de los trabajos descritos anteriormente.

- Estudio del **estado de las plataformas** de la antorcha sobre la que se iban a ejecutar los trabajos. Estas plataformas se encontraban a una cota de +95 m.

Mejora aportada a la seguridad: con el estudio realizado sobre las plataformas de trabajo de la antorcha, se detectó el estado de las mismas, comprobando los puntos

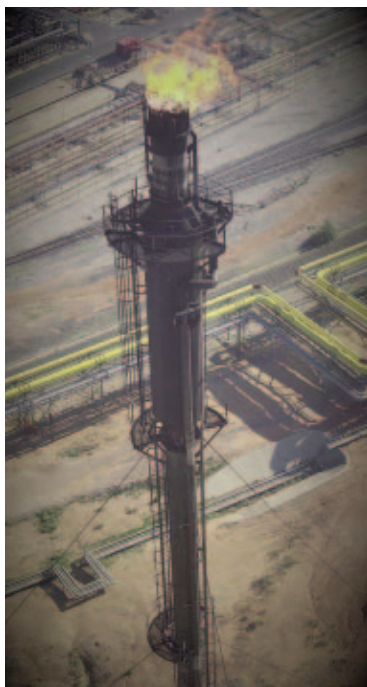
de corrosión de apoyos y trames sobre los que había que actuar para poder realizar el trabajo con seguridad. Esta información se obtuvo sin tener que poner en riesgo a los trabajadores, los cuales deberían haber accedido a la plataforma haciendo uso de una grúa cesta. Esta inspección con los drones también permitió realizar una correcta planificación de los materiales y equipos necesarios para la reparación de las plataformas, ahorrando tiempo y costes.

- **Examen visual**, termográfico y fotogrametría de la zona de la antorcha sobre la que iba a trabajar.

Mejora aportada a la seguridad: con las inspecciones realizadas sobre el equipo y las instalaciones adyacentes a estas se consigue conocer su estado de conservación y poder así prever los riesgos derivados de su estado. De igual forma que en el punto anterior esto permite realizar una correcta planificación de trabajos, equipos necesarios, medios auxiliares, etc.

- **Examen de seguridad** durante la realización de trabajos. Durante la ejecución de los trabajos había que realizar una supervisión de las medidas de seguridad implementadas para los trabajos a gran altura.

Mejora aportada a la seguridad: minimiza la necesidad de subir más operarios a la zona de trabajo y facilita la labor de control y apoyo de los técnicos de PRL durante el desarrollo de los trabajos.



- **Apoyo en maniobras** de elevación de equipos a cota de +95 m.

Mejora aportada a la seguridad: mediante las imágenes proporcionadas en directo por los drones se pueden controlar aquellos puntos a los que no se puede acceder visualmente durante la maniobra, por el tamaño del equipo, interferencias con otras instalaciones, etc.

Evaluación de la eficacia

El uso de esta práctica preventiva actualmente está en pleno desarrollo, por lo que aún nos queda mucho trabajo de análisis para poder cuantificar cuál ha sido la eficacia real desde todos los puntos a los que su implantación afecta (Seguridad, Calidad,

Producción, etc). A pesar de ello, hay unas mejoras inmediatas que se indican a continuación:

- **Disminución de riesgos:** menor exposición de los trabajadores a riesgos, como caídas a distinto nivel, exposición a productos químicos, contactos térmicos y eléctricos etc. y, por consiguiente, disminución del riesgo en general, lo cual afecta directamente a una disminución de accidentes de trabajo y posibles enfermedades profesionales.
- **Disminución de riesgos en Emergencias:** poder visualizar la evolución de una emergencia desde una distancia de seguridad con los drones evita que los efectivos de emergencia se expongan a imprevistos dentro de la evolución de ésta.
- **Mejoras en la planificación de trabajos:** conocer el estado real de las instalaciones permite realizar planificaciones más realistas en cuanto a personal, herramientas, materiales, equipos auxiliares, etc.
- **Mejoras en los costos:** poder realizar ciertas inspecciones con drones (termografías, interior de tanques llenos, etc.) implica una reducción de costes en la contratación de personal y equipos.



COMSA, SAU



3^{er} premio ex aequo

Mejor práctica
para el control del riesgo



No le des la espalda a los sobreesfuerzos

Empresa que se dedica a la construcción de infraestructuras.

COMSA aporta soluciones integrales, prestando especial atención al compromiso con la sostenibilidad, los recursos naturales, el paisaje urbano y el entorno.

C/ Viriato, 47
08014 Barcelona

<https://comsa.com>

Problema y análisis del riesgo

Derivado de la elevada carga física asociada al puesto de trabajo de operario ferroviario, y a la incidencia de la accidentalidad de dicho puesto de trabajo, durante el año 2017 se comenzó un estudio específico de identificación de factores de riesgo asociados a la ergonomía y una evaluación ergonómica específica basada en los métodos recomendados por el INHST, así como por otros métodos más innovadores y que requieren el empleo de tecnología puntera en la materia.

El proceso de identificación de factores de riesgo ergonómico se basó en la realización de un programa de visitas médicas en los centros de trabajo, presencialmente en el último trimestre de 2017, realizando las siguientes actuaciones sobre los participantes:

- Antecedentes patológicos osteomusculares
- Consulta sobre la práctica de ejercicio físico y deporte
- Cuestionario MMC, MR, PF y Vibraciones
- Cuestionario TME
- Antropometría y análisis corporal
- Dinamometría manual
- Exploración física osteomuscular

Adicionalmente, durante el año 2018 fueron realizadas diversas evaluaciones de riesgos específicas en las obras de cara a obtener unos resultados detallados de la valoración, tanto cuantitativa como cualitativa, de la carga física de las tareas realizadas.

En concreto, fueron aplicadas las siguientes técnicas:

- Método OWAS (posturas forzadas)
- Manipulación manual de cargas mediante el método NIOSH, work practices guide for manual lifting (límite de compresión intradiscal en la articulación lumbosacra (L5/S1))

Los resultados que arrojaron los estudios médicos específicos, así como las evaluaciones de riesgos, fueron los siguientes:

- La incidencia de TME a nivel lumbar se ha detectado en el 43 % de los operarios. A nivel de manos y muñecas en el 39 %.
- Los trabajos con mayor afección de TME son la carga y manipulación manual de herramientas y equipos (clavadoras, gatos hidráulicos, manipulación de traviesa y carril con tenazas).
- El 21 % de la población presentaba obesidad ($IMC > 31$) y el 50 % sobrepeso.
- Se detectaron malas posturas de trabajo para la manipulación de pala manual y la clavadora de vía.
- Igualmente, en los trabajos en metro, se detectaron posturas inadecuadas para la manipulación de sacos y capazos de mortero, así como en labores de limpieza.

- Se determinó riesgo de lesión lumbar en la manipulación de las placas retiradas en metro, así como en las bolsas con pernos metálicos. También en el uso de la mesilla de transporte de material.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Una vez realizada la identificación y evaluación de los riesgos específica, y teniendo claro cuáles son los procesos que se han de mejorar para reducir el riesgo ergonómico, en el año 2018 se estableció un plan de acción, a dos años vista (2019 y 2020), encaminado a proponer mejoras específicas en dichos procesos. Asimismo, se consideró fundamental establecer unos objetivos de implicación de los trabajadores, a todos los niveles. Estos objetivos fueron:

- Conseguir un alto grado de adhesión de los trabajadores seleccionados al plan de acción (> 80 %).
- Reducción de un 25 % de la incidencia de accidentes por sobreesfuerzo en los centros adheridos al plan.
- Conseguir un grado de satisfacción alto entre los trabajadores que se hayan adherido y completado el plan de acción.
- Implantación de las principales medidas ergonómicas derivadas de las evaluaciones de riesgo realizadas.
- Presentar a los principales clientes el proyecto de cara a reforzar la imagen de COMSA como un referente en materia de PRL (Metro Madrid, Adif).

Las principales acciones llevadas a cabo durante el 2018 y 2019 fueron las siguientes:

1. Realización de varias sesiones prácticas con la colaboración de un ergónomo y fisioterapeuta, con un triple objetivo:

- Realizar entrenamiento físico de corrección de las posturas forzadas detectadas en el análisis ergonómico.
- Establecer unas pautas básicas de tonificación muscular básica en las zonas corporales con mayor sollicitación (espalda, brazos y pierna).
- Realización de estiramientos que favorezcan la relajación muscular posterior al trabajo.



2. Revisar el proceso operativo de trabajo y establecer medidas correctivas encaminadas a la reducción de carga física en las tareas de mayor afección. Algún ejemplo de estas medidas son:
 - Sustitución de maquinaria manual por equipos que generan menos riesgo ergonómico (bateadoras manuales, mesillas ferroviarias más ligeras, clavadoras de vía más ligeras).
 - Fomentar la utilización de maquinaria ferroviaria para el izado de cargas y manipulación de traviesas y carril.
3. Elaborar fichas específicas de trabajos para las principales tareas ferroviarias en las que se indica la información sobre los pesos de los principales materiales y herramientas manuales necesarios, indicando las buenas prácticas y medidas preventivas a tener en cuenta para su manipulación correcta desde el punto de vista ergonómico. Impartición de sesiones formativas sobre estas fichas ergonómicas a los trabajadores, a través de los técnicos del servicio de prevención.



4. Impartición de sesiones formativas y de concienciación a los trabajadores (tanto operarios como mandos intermedios) a cargo de los expertos que colaboraron en el proyecto (doctora experta en TME, ergónoma especialista en corrección postural).

Actualmente, el proceso sigue en marcha, y se planificó para noviembre de 2020 volver a realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas a través del software específico Ergolab (IBV), de cara a disponer de evidencias cualitativas de la mejora en la carga física asociada a los puestos de trabajo de operarios ferroviarios.

Evaluación de la eficacia

En cuanto a la eficacia del plan de acción, ha sido analizada la consecución de los objetivos inicialmente establecidos:

1. Adhesión al programa (examen médico específico y asistencia a las clases prácticas de corrección postural y ejercicio). Un 76 % de los trabajadores del centro de Asturias y un 88 % de los de Madrid.
2. Reducción de la accidentalidad de un 25 %. El índice de incidencia se ha reducido desde 4,53 en el 2017 hasta un valor de 3,01 en 2019. Esto implica una reducción del 33 % de la accidentalidad. Este valor de incidencia es muy inferior al valor de 6,1 del sector construcción en 2019. A nivel de la tasa de absentismo por AT, el valor en 2019 fue de 0,33 frente al 0,41 del sector.



FICHAS ERGONÓMICAS POR ACTIVIDADES

MANTENIMIENTO FERROVIARIO: SUSTITUCIÓN DE TACO ELÁSTICO Y PLACA DE FIJACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La sustitución de los tacos elásticos y placas de fijación (elementos de apoyo del carril en vía en placa) es una operación que se realiza con medios mecánicos, maquinaria ligera de vía, herramientas manuales, conlleva también manipulación manual para trabajos de encofrado, hormigonado y para realizar desplazamientos de los materiales, herramientas y ajustes.

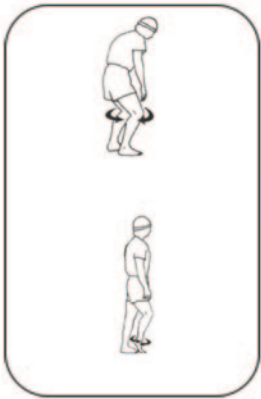
Los equipos utilizados en trabajos asociados a la sustitución de son: martillo neumático o eléctrico, clavadoras de impacto, gatos de vía de cremallera, taladradora, aspirador, tronadora, equipos de soldadura...etc., todos ellos teniendo como característica común ser equipos pesados.

Las herramientas manuales utilizadas en la sustitución de tacos son las llaves manuales, martillo y pica.

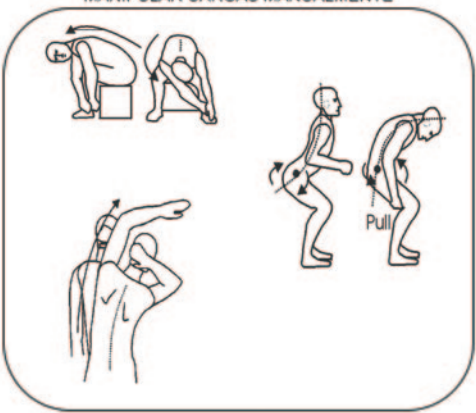
Elementos de apoyo	Peso (Kg)
Taco elástico holandés	30
Placa adherizada.	15

Equipo / Herramienta	Características	Peso (Kg)
Clavadora de impacto	Hasta 3,5Kw	23
Gatos de cremallera	Carga Máxima 3Tn	24,5
Gatos de Cremallera	Carga Máxima 5Tn	29,5
Barras de uña o de volteo	Con punta y uña	6,2-8
Tenazas porta carril	Carril	6,7
Tronzadora de carril	5 Kw. potencia	16,5
Taladradora/barrenadora	5 Kw. potencia	18
Martillo eléctrico o neumático		25-30
Llaves manuales	Aflojado sujeciones	2

PREVIO A CAMINAR POR VÍAS



PREVIO A REALIZAR POSTURAS FORZADAS Y MANIPULAR CARGAS MANUALMENTE



CHEP ESPAÑA, SA



1^{er} premio

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención



Plan de vuelta a la oficina COVID-19

El modelo de negocio de CHEP proporciona el servicio de alquiler de pallets a clientes. Compartir y reutilizar productos los hace más sostenibles. Exporta sus productos a toda Europa. Controlan todo el proceso administrativo, así como la recuperación y el control de calidad de los pallets en un sistema circular.

C/ Vía de los poblados, 3 - Edificio 2
28033 Madrid

<https://www.chep.com/es/es/consumer-goods>

Problema u oportunidad

Al principio de la pandemia se creó un comité, formado por un equipo multidisciplinar que representaba a todos los departamentos de la empresa, siendo la primera decisión la de enviar a teletrabajar al 99 % de los empleados. Durante todo el confinamiento este comité ha estado reuniéndose de forma diaria para hacer un seguimiento de la pandemia, conocer en qué medida podría afectar, tomando medidas para que el trabajador se sienta seguro y comunicando al final de cada reunión a todos los empleados lo tratado en este comité. El 20 de abril de 2020 se crea el comité de vuelta a la oficina, siguiendo la propuesta del comité de COVID-19, con la idea de preparar un plan de vuelta. Este nuevo comité también es un equipo multidisciplinar, liderado por el director general, que se ha encargado de desarrollar un plan de vuelta segura a la oficina para los más de 500 empleados de CHEP España, sus tres oficinas y su centro de servicio, teniendo en cuenta, no sólo la seguridad de éstos, si no también la conciliación familiar.

Práctica de gestión implantada

El plan de vuelta a la oficina para todos los centros de trabajo de España es un plan dinámico, según los cambios que se produzcan a nivel autonómico de la pandemia. Para comenzar con el plan se clasificó a todos los empleados por colectivos, teniendo en cuenta su puesto de trabajo, sensibilidad a la COVID-19, de ellos o de sus convivientes, y conciliación familiar. Se han definido unas etapas de incorporación a los centros de trabajo, donde se van incorporado colectivos y modificando aforos. También se han creado protocolos de seguridad según colectivo de empleados, implementado medidas de seguridad en los centros de trabajo y formación a todos los empleados. Asimismo, se entrega material de seguridad para que puedan desempeñar su trabajo de forma segura. Se han desarrollado una serie de protocolos y medidas muy estructuradas, integrando a todos los departamentos de la empresa con un apoyo total por parte de la dirección. Algunos de ellos son:

- Teletrabajo
- Cómo comer para impulsar el estado de ánimo
- Proveedores y visitas
- Zonas comunes
- Office empleados
- Evaluación riesgo biológico
- Trabajadores especialmente sensibles

Normas de SyS CHEP – Proveedores

Al llegar a la recepción del centro	Durante los trabajos – Uso de mascarillas obligatorio	Al finalizar los trabajos
 Sigue las instrucciones que te indiquen y respeta la señalización de este centro.	 Distancia mínima (2 m) manténla, si no usas mascarilla.	 Lávate las manos al entrar / salir del inodoro, con agua y jabón o gel hidroalcohólico.
 Evita aglomeraciones. Entra y sal de forma escalonada.	 Evita tocarte la cara, especialmente los ojos, la nariz y la boca.	 Evita dar la mano y besar al saludar o despedirte.
 Lávate las manos al entrar / salir del inodoro, con agua y jabón o gel hidroalcohólico.	 Mantén la puerta abierta, siempre que sea posible, para asegurar la renovación de aire.	 Sigue las instrucciones que te indiquen y respeta la señalización de este centro.

CHEP
A Brambles Company

* Si te encuentras mal durante los trabajos, debes comunicarlo a la persona de Chep que está siguiendo tus trabajos o en la recepción del centro *

Evaluación de la eficacia

Para evaluar la correcta implementación del plan de vuelta a la oficina se han utilizado dos herramientas:

- Auditoría interna antes de finalizar cada etapa del plan, para detectar posibles desviaciones o errores cometidos y corregirlos antes del comienzo de la siguiente etapa.
- Auditoría externa por parte del servicio de prevención ajeno (ASPY), consiguiendo el "Certificado ASPY Plus - Espacio protegido frente a la COVID-19".

Monthly Tips:

¿Teletrabajamos? Siempre seguros



FUNDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA



2^o premio

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención



Nuevo estilo organizacional de gestión de riesgo psicosocial en
Centro Especial de Empleo

Fundació Tallers es una entidad no lucrativa dedicada a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y/o con problemas de salud mental, para que se encuentren en igualdad de oportunidades de desarrollo personal, social y laboral y puedan tener una vida plena.

Gran Via Corts Catalanes, 562
08011 Barcelona

<https://fundaciotallers.org/es/>

Problema u oportunidad

Se detectaron dificultades de relación entre personas de los equipos de trabajo, baja auto responsabilización y poca participación en la toma de decisiones.

Antes de intervenir, la Fundació Tallers quiso evaluar el punto de partida, pero se dio cuenta de que no existían herramientas accesibles y reconocidas por la Administración que se pudieran aplicar a las personas con discapacidad intelectual y/o con problemas de salud mental. Por este motivo, vio la oportunidad de crear un test de evaluación de riesgos psicosociales que debía de ser validado por la Administración correspondiente.

Por otro lado, una vez evaluados con garantías los riesgos psicosociales, se creó una metodología de intervención centrada en la persona que disminuyese los riesgos psicosociales.

La dificultad venía dada por la propia naturaleza de la intervención. Se crea la paradoja de que el objetivo de los centros especiales de empleo es el de favorecer la autonomía de las personas en el entorno más normalizado posible pero, en cambio, las estructuras de estas organizaciones habitualmente no permiten esta autonomía, al igual que sucede en otras empresas u organizaciones.

En general, los centros especiales de empleo deben tener en sus plantillas, como mínimo, el 70 % de las personas con discapacidad, las cuales no pueden decidir, a menudo, sobre la organización de su trabajo porque la propia estructura de gestión de la entidad no lo posibilita. Al igual que otras empresas, disponen de una estructura organizativa lenta, poco eficiente, jerarquizada y, además, basada en la sobreprotección.

La Fundació Tallers diseñó e implementó un proceso de transformación de la cultura de la organización. Se dio cuenta de que debían ser generadores de oportunidades de autonomía y desarrollo personal y profesional desde la propia entidad, y desde un modelo de autogestión de los equipos que fuera capaz de dar respuesta de forma ágil y creativa a las necesidades de los clientes, de las personas y de la organización. Dicha transformación debía tener impacto también sobre la comunidad y sobre las familias.

Como punto de partida, la Fundació Tallers realizó una investigación sobre diferentes enfoques teóricos que pudieran dar respuesta, aportando lo siguiente:

- **Indicadores Gallup.** Para la Fundació Tallers, una de las fuentes de motivación para el cambio fue el conocimiento de datos de un extenso estudio realizado entre 49.928 empresas y 1,4 millones de trabajadores por la consultora Gallup, que dice que en España tan sólo el 18 % de los empleados se siente realmente comprometido con su empresa, está motivado y trabaja con pasión y dedicación. Gallup señala que un 62 % del personal no estaría motivado, lo que en la práctica supone que en su día a día hacen “lo justo” y esperan el momento de irse a casa. El 20 % restante es

“activamente no comprometido”, por lo que no sólo no se siente involucrado, sino que critica a los que sí lo están.

Esta misma consultora americana asegura que, incrementando el compromiso, disminuirían un 37 % los ratios de absentismo y aumentaría cerca del 40 % la facturación por empleado. También se rebajarían en un 48 % los accidentes laborales y en un 41 % los defectos en los productos. La productividad aumentaría un 21 % y la rentabilidad un 22 %.

- **Teoría X y Y de McGregor.** Este reconocido teórico del comportamiento en el liderazgo, describió en "El lado humano de las organizaciones" (edita McGraw-Hill, 1994) una teoría sobre los comportamientos de los directivos, a los cuales denominó X e Y. Esta teoría correlaciona la mirada que éstos tienen sobre las personas con el resultado que se obtiene de ellas y, en consecuencia, con el clima que se origina.

La teoría X se basa en un estilo de administración tradicional, estricto y rígido. La creencia principal de este modelo es que las personas son un simple medio de producción.

La teoría Y, por su parte, obedece a un comportamiento más actual y cada vez más utilizado. La creencia de este estilo de liderazgo es que las personas se esfuerzan, se autodirigen, se motivan y se organizan por sí mismas. El trabajo para ellas es algo natural, por lo que siempre muestran su lado más competente y creativo. Este estilo permite que la persona impulse su aprendizaje y desarrolle un crecimiento personal y profesional.

- **Reinventando organizaciones, de Frederic Laloux.** Este autor da a conocer los estadios de evolución de las organizaciones relacionados con los estados de consciencia de la humanidad y describe las organizaciones que actualmente incorporan la autogestión, la plenitud de la persona y el propósito evolutivo como estrategias para la adaptabilidad, sostenibilidad y evolución de las personas y de las organizaciones.
- **Declaración de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad de 2018.** Da un enfoque de participación, afirma *Nada para las personas sin las personas*.

Práctica de gestión implantada

El análisis llevó a la Fundació Tallers a impulsar dos prácticas:

1. Creación de una metodología de evaluación de riesgos psicosociales: ARIPSO.
2. Diseño e implementación de una metodología de intervención basada en un nuevo estilo organizativo.

1. Creación de una metodología de evaluación de riesgos psicosociales: ARIPSO

La primera práctica se desarrolló conjuntamente con la consultora DIC Associació (Diversitat i Ciutadania) y el Servicio de Prevención Ajeno Sepra, de la que surgió la **creación del Test ARIPSO**, que permitiera dar respuesta a los siguientes **objetivos**:

1. Identificar y anticipar los riesgos psicosociales.
2. Cubrir un vacío de una necesidad vinculada al bienestar de las personas con necesidades especiales.
3. Dar respuesta a las necesidades de los Centros Especiales de Trabajo.
4. Ser entendible y accesible para la diversidad de personas a quien va dirigida.
5. Acercar y dar acceso a las nuevas tecnologías a las personas con necesidades especiales.
6. Ser reconocido y validado por la Administración correspondiente.

A partir del conocimiento y de la experiencia de las 3 entidades, se elaboró un método propio, que recoge información sobre **6 dimensiones**: Dominio, Compromiso, Apoyo, Liderazgo, Integración a la organización y Estabilidad laboral.

El test dispone de poco más de setenta ítems, con respuestas en forma de pictogramas, y tiene la Certificación Oficial en Lectura Fácil. Se desarrolló una aplicación informática que permite responder con tableta digital, garantizando la autonomía de las personas y la confidencialidad de la información.

La Blanquerna-Universitat Ramon Llull colaboró en el proceso de validez estadística, se aplicó a una muestra de los ocho territorios de Cataluña y se está a la espera del reconocimiento por parte de la Administración correspondiente.



2. Diseño e implementación de una metodología de intervención basada en un nuevo estilo organizativo

Conjuntamente con DIC Associació, entidad especializada en comunicación no violenta, en mediación y en nuevos estilos de organización centradas en las personas, se diseñó e implementó un nuevo estilo organizativo como método de prevención de riesgos psicosociales que pone el foco en el desarrollo personal y profesional de las personas y en el propósito evolutivo de la organización.

Se definieron los siguientes valores de la transformación organizativa:

1. **Transparencia**, desde la voluntad de ser transparente y desde el reconocer que esto genera confianza, seguridad, compromiso.
2. **Igualdad** (posicionamiento), desde el reconocer la diversidad como un factor enriquecedor de la organización.
3. **Coherencia**, desde el **permitir a las personas sentir, pensar y hacer**.

Los principios de la metodología debían ser:

1. **Autogestión**, entendida como relaciones entre iguales con estructuras dinámicas horizontales que permitan tomar decisiones por consentimiento y con dominios evolutivos.
2. **Plenitud**, teniendo en cuenta a la persona en su globalidad, no sólo la parte laboral, permitiendo la expresión de sus necesidades, emociones, desafíos e inquietudes.
3. **Propósito evolutivo**, escuchando y entendiendo aquello a lo que la organización quiere servir.

Las fases del proceso de evaluación y transformación organizacional son:

1. **Voluntad**. La consultora externa pregunta a las personas de la organización si quieren participar, de forma voluntaria, en el programa explicando los valores y los principios en que está basado.
2. **Escucha**. Se explica que se garantiza la confidencialidad. Se pasa el test y se hacen entrevistas individuales, escuchando las necesidades no cubiertas y los posibles conflictos y/o dificultades de todas las personas. Se identifican los procesos incompatibles con el método de prevención de riesgos psicosociales.
3. **Participación**. En esta fase la consultora da feedback del diagnóstico

identificado en la fase anterior de escucha. De esta manera las personas co-crean sus soluciones y sus propuestas de mejora en sintonía con las necesidades detectadas, el propósito de la organización y con una mirada sistémica.

4. **Implementación.** Se llevan a cabo las acciones que se han acordado en el proceso de participación, desde la retroalimentación y el dinamismo, que permiten ir ajustando el plan a lo largo del proceso. Esta fase contempla formación en comunicación no violenta, en toma de decisiones, en organizaciones ágiles, así como la transformación de la organización hacia este nuevo estilo de autogestión, siendo las características más importantes las siguientes:
 - a. **Creación del Equipo de Pilotaje.** formado por los representantes de todas las partes de la organización que dan a conocer las acciones de su dominio para crear ese conocimiento colectivo de la vida del centro especial de empleo. Las reuniones son abiertas y públicas para que cualquier persona pueda participar.
 - b. **Equipos autogestionados.** El sistema de trabajo de la organización se ha basado en equipos que se autogestionan. Éstos toman sus propias decisiones en coherencia con el propósito de la organización y con el conocimiento del resto de los equipos. Actualmente las decisiones sobre temas, como planificación productiva, calendarios, compras, selección de personal se toman por consenso y siempre con las personas que son protagonistas de cada proceso, recordando el lema de Nada para nosotros sin nosotros.
 - c. **Redefinición de roles.** Esta metodología promueve la iniciativa, la autonomía y la redefinición de roles en base a los talentos y no a los méritos.
 - d. **Estilo de Liderazgo.** Los líderes han sido escogidos por los equipos autogestionados y su función es la de servir al equipo. Es un tipo de liderazgo omega basado en estar a disposición del equipo y de sus necesidades.
 - e. **Toma de decisiones.** Se hace por consentimiento en un estilo sociocrático donde se tienen en cuenta todas las aportaciones y las objeciones hasta llegar a la conclusión que satisface a todas las partes. No busca el 100 % de la satisfacción, pero sí la aceptación de cuál es la mejor solución, aunque no sea su ideal. Se han creado plantillas para facilitar la transformación del estilo de toma de decisiones por jerarquía piramidal a este otro.
 - f. **Información compartida.** Se trabaja en Kanban para que todas las personas puedan conocer todas las gestiones y el estado de ellas.

Evaluación de la eficacia

En primer lugar, la Fundació Tallers ha impulsado la **creación del Test ARIPSO** para evaluar los riesgos psicosociales, accesible para las personas con discapacidad intelectual y/o con problemas de salud mental. La metodología permite la autorepresentación, que respondan de forma autónoma, anónima y se garantiza la confidencialidad. Promueve su inclusión social y laboral. Facilita, además, el acceso a la tecnología digital, adaptada a las capacidades de las personas con discapacidad, reduciendo así la brecha digital que a menudo padecen y, en un grado todavía mayor, las mujeres.

Y, en segundo lugar, basándose en sus valores de transparencia, igualdad y coherencia, **crea prácticas de gestión horizontales** que garantizan que **las personas puedan pensar, sentir y hacer** en los procesos del Centro Especial de Empleo.

- Impregnan a la organización de estos valores y forman a las personas en el nuevo estilo de organización, en comunicación no violenta y en toma de decisiones. Garantizan la participación igualitaria entre todos los componentes de la organización: gerencia, todos los miembros del área productiva, cualquiera que sea su posición, componente humano y el equipo técnico de apoyo a las personas.
- Tienen un equipo alineado con criterios claros y unitarios, orientados a la autonomía y a las necesidades del cliente, las personas y la organización. Se trabaja de forma coordinada, pero desde la libertad. Esto es posible porque todas las personas tienen claro el propósito común y disponen, con transparencia, de toda la información necesaria. Se consigue con estructuras horizontales participativas como el equipo de pilotaje y los equipos autogestionados que garantizan la fluidez en la comunicación y favorecen la toma de decisiones.
- El trabajo por equipos autogestionados permite la cohesión y que surjan iniciativas y acciones creativas y ágiles y más orientadas a las necesidades de los clientes y de las personas trabajadoras. Observaron que, por ejemplo, aplicando una rutina cada mañana al inicio de la jornada el equipo de trabajo se reunía y cada uno de los miembros, si lo deseaba, podía compartir brevemente cómo se encontraba, su estado de ánimo, salud o bienestar. Dicha técnica permitía conocer el estado emocional de los compañeros de trabajo y favorecía que, a lo largo de la jornada, surgieran, de forma espontánea, iniciativas de apoyo mutuo que evidenciaban el poder de la confianza y la cohesión del equipo. Invertir cinco minutos en esta rutina afectaba directamente a la calidad del servicio, a la satisfacción del cliente y al bienestar de las personas.

Poniendo otro ejemplo, en el proceso participativo de elaboración de los calendarios laborales y de forma grupal, las personas conociendo las necesidades personales y las necesidades del cliente, participan directamente y de forma autónoma, llegando a un acuerdo entre todas las partes.

- Evidenciaron que los propios equipos resuelven un gran número de incidencias que ya no trascienden a otro nivel, mejorando así en eficiencia. Directamente esto facilita que se puedan redefinir los roles de manera que cada persona desarrolle aquello que le resulte más fácil, donde considera que puede aportar más valor o le motive en mayor medida. De esta manera se amplían, significativamente, las oportunidades de desarrollo personal y profesional. Se generan motivaciones intrínsecas, que son el resultado de una mayor capacidad en la persona.

Una gran oportunidad de desarrollo personal y profesional fue la presentación de las prácticas en la Feria Internacional de Mediación de la Universitat de Barcelona, por parte de la Consultora de DIC Associació y de tres personas de Fundació Tallers. Para ellas fue la primera vez que tenían la ocasión de participar como ponentes en la universidad, lo que les supuso un gran reto y, al mismo tiempo, una gran satisfacción personal. Su participación en este acto no sólo tuvo un impacto positivo sobre ellas, sino sobre los técnicos de mediación que les escucharon, aplaudieron y felicitaron, y también la satisfacción de sus propias familias.

- Se ha reducido el presentismo y disminuido en un 56 % el absentismo, y aumenta exponencialmente el compromiso y la proactividad. El proceso invita a que las personas quieran sumar.

En resumen, para la Fundació Tallers el resultado es una nueva cultura organizacional, una forma de hacer con sentido y coherente con nuestro propósito evolutivo. El trabajo desarrollado así tiene significado para las personas que pueden tomar decisiones desde la libertad y la responsabilidad. Cada una de las personas, individualmente y como equipo, puede ser generadora de oportunidades, desde la igualdad, impactando positivamente sobre las personas, la organización y la sociedad.

FERIA INTERNACIONAL DE LA MEDIACIÓN

Taller

Las técnicas de resolución de conflictos y la accesibilidad cognitiva como herramienta de prevención y mejora del clima laboral

29/06 - 17h - Sala 1/2 - 1a planta

Participantes

Núria Sánchez Palos - Presidenta de DIC Associació

Óscar Negredo Carrillo - Colaborador de DIC Associació

Neus Lison Ortiz - Psicóloga de la Fundació Tallers

David García Rodríguez y **Xavi Coll Romero** - Jardineros del Centro Especial de Trabajo de la Fundació Tallers.



PROCTER & GAMBLE MATARÓ, SLU (PLANTA MEQUINENZA)



3^{er} premio

Mejor práctica
para la gestión de la
prevención



En P&G Mequinenza, con seguridad ganamos

La planta de P&G Mequinenza se encuentra en el municipio de Mequinenza. Trabajan 165 empleados y se fabrican toallitas húmedas para higiene infantil de las marcas Dodot (España y Portugal) y Pampers (fuera de España y Portugal). La fábrica pertenece a la compañía Procter & Gamble.

Polígono Industrial del Segre, s/n
50170 Mequinenza (Zaragoza)

www.pg.com

Problema u oportunidad

A nivel global P&G, y en particular en la planta de P&G Mequinenza, trabajamos en la mejora continua como mejor estrategia para seguir elevando estándares y condiciones de trabajo, y mejorando la concienciación en seguridad.

Por ello, determinaron que la mejor forma de evitar un accidente es tener como visión una planta con 0 incidentes con lesión, desplegando una cultura preventiva con mayor rigor en reporte de incidentes, reporte de condiciones de riesgo, involucración de los empleados en la observación de los comportamientos seguros e inseguros, y potenciando el reconocimiento individual y colectivo.

En general, para la compañía “nada merece la pena si nos hacemos daño”, y la seguridad es un sistema fundamental dentro de la empresa.

Práctica de gestión implantada

Plan acción cultural basado en una cultura interdependiente en seguridad enfocada en 0 lesiones y unos principios claros en la compañía sobre seguridad iniciados en el Liderazgo.

Para la implementación de esta cultura, se siguen estándares de sistemas integrados de trabajo basados en el ciclo de trabajo Planificar Hacer Monitorizar Actuar:

Planificar:

- Política preventiva
- Organización preventiva
- Objetivos y estrategias en seguridad
- Expectativas seguridad empleados y contratistas
- Definición de proceso disciplinario para comportamientos de seguridad graves para empleados y contratistas
- Identificación de recursos para garantizar la seguridad de las personas y de las instalaciones (humanos y económicos)
- Definición de proyectos de mejora de instalaciones para garantizar seguridad empleados
- Instalaciones y cumplimiento legal

Hacer:

- Plan inspecciones de seguridad
- Plan de mediciones higiénicas
- Determinación de prioridades diarias, semanales y mensuales
- Identificación y reporte de condiciones de riesgo
- Identificación y reporte de comportamientos de riesgo
- Determinación de planes de acción para mejora continua en sistemas de prevención y en cultura de seguridad
- Diseño de estándares robustos de operación, inspección y mantenimiento con medidas preventivas que eliminen los riesgos o los reduzcan al máximo
- Evaluación de riesgos detallada para actividades no rutinarias, tanto para empleados como contratistas

Monitorizar:

- Índices de accidentalidad
- Investigación de incidentes y cumplimiento de acciones para evitarlos
- Auditorías externas reglamentarias y auditorías internas para monitorizar la salud de los sistemas de prevención
- Reporte de resultados clave mensual
- Auditorías trimestrales del seguimiento de cumplimiento de aspectos legales

Actuar:

- Análisis de comportamientos de riesgo
- Análisis de condiciones de riesgo
- Análisis estadístico de incidentes
- Campañas de concienciación en seguridad (vídeos, accidentes otras empresas, accidentes otras plantas P&G, pantallas comunicación, definición logo seguridad, campañas con niños, etc.)

- Eventos para incrementar la involucración de los empleados y la motivación en seguridad a través de celebraciones de buenos resultados
- Actividades relacionadas con la mejora o mantenimiento del bienestar de los trabajadores (clases pilates, salsa, fisioterapia, día mensual de la fruta, etc.)
- Visibilidad de resultados y desviaciones
- Reconocimiento diario/mensual individual y colectivo sobre buenas prácticas en seguridad



El camino hacia cultura 0 lesiones

Durante los últimos 4 años, desde el liderazgo se ha insistido a la organización en el reporte de incidentes, haciendo seguimiento del número de incidentes reportado por las distintas áreas, y del cumplimiento del plan de acción de incidentes. Los incidentes en Mequinenza se consideran, además de cualquier tipo de daño o lesión de empleados y daños materiales a las instalaciones o incumplimientos legales.

El proceso de reporte de incidentes se inicia en los responsables de seguridad de los equipos además del área de HS&E. Cuando se redacta el incidente, automáticamente se envía la información a todos los empleados. Los incidentes se analizan de forma inmediata, y cada incidente lleva asociado un plan de acción para evitar que se repita o para que no se produzca nunca. Para poder garantizar la ejecución de las acciones, se reserva un presupuesto anual en la planta y todos los temas de seguridad son priorizados en las distintas áreas.

Participación de los trabajadores

Los empleados forman parte activa de la actuación preventiva. Todo empleado está implicado en el sistema de observación de comportamientos seguros y en el reporte de incidentes. Para ello, se facilitan herramientas informáticas en las que se reportan, diariamente, las deficiencias encontradas y los comportamientos observados.

Se asignan personas con la responsabilidad de seguridad en cada área/equipo/ turno, que se encargan de reportar cada día los datos de seguridad. Cada semana se realizan visitas programadas enfocadas a seguridad en el área de Producción por parte del director y el responsable de Seguridad, Higiene y Medioambiente de la planta.

Además, cada año se organiza una encuesta voluntaria para valorar la implementación de los sistemas de HS&E.

Se celebran los logros con los empleados, para aumentar el orgullo de pertenencia y aumentar la motivación sobre seguridad. En muchas celebraciones se invita a las familias para pasar momentos entrañables y divertidos.

Se han designado 60 recursos preventivos de los cuales 6 disponen del nivel superior en Prevención de Riesgos Laborales en las 3 especialidades, 4 disponen de nivel intermedio en PRL y el resto son recursos de nivel básico.

En 2019 se han preparado e impartido talleres de identificación de riesgos para todos los empleados, que han asistido a sesiones de 3-4 horas de duración, cuyo contenido incluía una parte teórica en sala, una parte práctica de identificación de riesgos y una parte práctica en Operación. Este taller se valoró muy positivamente por parte de los empleados y organizadores y, como consecuencia, se ha aumentado el reporte de alertas de seguridad relacionadas con mejoras de diseño, de procedimientos existentes e identificación de falta de formación en algunos EPIs que estaban utilizando los empleados.

Evaluación de la eficacia

En octubre de 2018 se consiguió un logro excelente en la historia de la planta: 3 años sin accidentes.



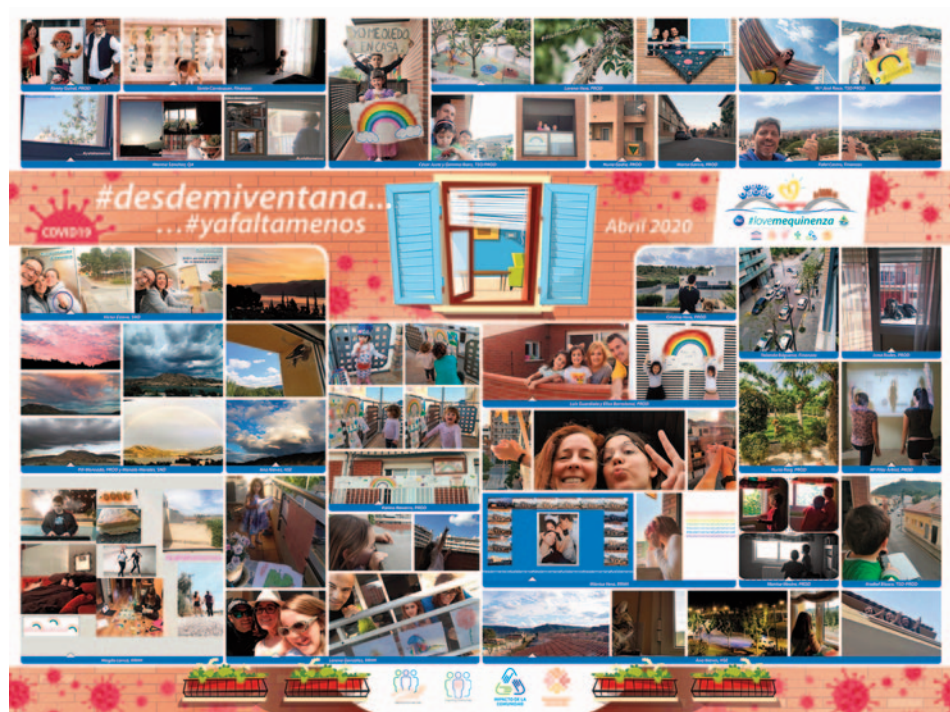
Durante el año fiscal 2019-2020 se mantuvo el índice de frecuencia a 0 durante todo el año. En agosto de 2020 se registró un accidente con baja considerado como leve.

- Índice de frecuencia actual: 4.2
- Índice de gravedad: 0.06
- Duración media de bajas: 20
- Incidentes con lesión en los últimos 12 meses: 1
- 0 accidentes de contratistas (incidentes con baja) desde agosto 2016 (4 años)

El reporte de incidentes se incrementó en un 50 % en la planta, involucrándose más de un 25 % de empleados en el reporte y reduciendo el número de lesiones a 0 en el último año.

Tras la organización de los talleres de identificación de peligros, durante todo el año fiscal 2019-2020 se ha incrementado el reporte de alertas de seguridad, llegando a valores récord no conseguidos anteriormente.

Tras aplicar las medidas preventivas contra la COVID-19, el resultado fue de 0 contagios dentro de la planta P&G Mequinenza.

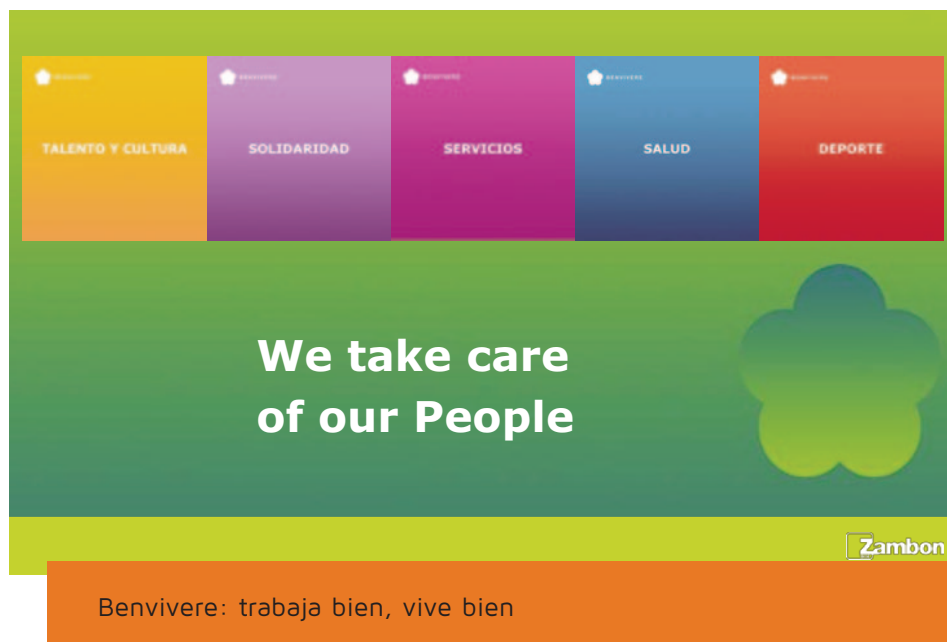


ZAMBON, SAU



1^{er} premio

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Zambon es una empresa multinacional químico-farmacéutica que se centra en la innovación y el desarrollo de fármacos con el objetivo de mejorar la calidad de la salud de las personas y la vida de los pacientes.

Basada en una valiosa y sólida herencia, pero con un fuerte enfoque hacia el futuro, su propósito es la mejora de la salud de las personas a través del desarrollo de tratamientos innovadores y de calidad.

Zambon, fundada en 1906 en Italia, está presente en 20 países con filiales en tres continentes diferentes - Europa, América y Asia - y casi 2.800 empleados, con unidades de fabricación en Italia, Suiza, Francia, China y Brasil. Sus productos se comercializan en 87 países.

Maresme nº 5, Polígono Industrial Can Bernades Subirá
08130 Sta Perpètua de Mogoda (Barcelona)

<https://www.zambonpharma.com/es/es/>

Problema u oportunidad

La empresa Zambon, SAU tiene el objetivo, desde sus orígenes, de innovar en el tratamiento y cuidado de los pacientes para mejorar su vida, yendo más allá del paciente, considerando a las personas en su entorno, su familia, sus proyectos, sueños y pasiones.

De la misma forma que se aplica a los pacientes, esta filosofía también se aplica a todos los emplead@s y colaborador@s que forman parte de la empresa. Uno de los ejemplos más claros es el programa *Benvivere*, que consta de diferentes iniciativas enfocadas a cuidar del empleado a nivel físico (*Healthy Body*), mental (*Healthy Mind*) y entorno de trabajo (*Healthy Work*).

Healthy Body: iniciativas para fomentar la vida activa y la alimentación saludable.

Healthy Mind: iniciativas para prevenir el estrés y la fatiga.

Healthy Work: iniciativas para fomentar la conciliación, la flexibilidad, el *engagement* y, en general, la propuesta de valor al empleado.

El objetivo es que los empleado/as se sientan felices, seguros y que puedan tener una vida personal equilibrada, además de promover una alimentación y entorno saludable de trabajo.

Todo esto se recoge en la filosofía *Life Enhanced*, que es el marco que engloba los valores en los que se basa la empresa.

Práctica de gestión implantada

Benvivere es todo un mundo de actividades, servicios y proyectos. Una comunidad abierta con un sentimiento compartido de pertenencia y una identidad fuerte.

Está enfocada a procurar bienestar para todos los colaborador@s, pensando en el desarrollo de buenas relaciones interpersonales tanto a nivel de entorno físico de trabajo como en otros ámbitos, tales como ofrecer servicios a los emplead@s, compartir talentos individuales, cuidar de la salud o facilitar actividades culturales, deportivas y solidarias junto con el resto de los compañer@s.

Se organiza a través de cinco equipos de trabajo, materializados en las siguientes áreas:

1. Salud
2. Deporte
3. Talento-Cultura
4. Solidaridad
5. Entorno de trabajo y servicios al emplead@

El programa *Benvivere* tiene personalidad propia, con el logo que lo simboliza en forma de flor de 5 pétalos. Cada pétalo representa un equipo y éste, a su vez, tiene un *jardiner@* como líder, que hace crecer el pétalo cada año con distintas iniciativas.

- Solidaridad: despertar/incentivar el ejercicio de la solidaridad, individual, colectiva e institucional mediante aportaciones materiales y/o de tiempo personal como son los voluntariados.
- Talento-Cultura: promover la creatividad artística y el talento en todas sus facetas de todos los que formamos Zambon.
- Servicios: aumentar el bienestar de los empleados en el trabajo y promover el desarrollo personal y profesional de cada *compañer@*.
- Salud: promover y mejorar la salud de todos en el aspecto físico, mental y social.
- Deporte: ofrecer actividades que mantengan el ritmo deportivo de a los que les guste estar en forma, además de otras actividades complementarias como píldoras formativas deportivas o charlas informativas.

Algunas de las acciones que se han llevado a cabo a raíz de este programa son:

En materia de empresa saludable

- Todas las instalaciones cuentan con luz natural que permite al *emplead@* disfrutar de espacios de confort.
- La cantina dispone del Certificado Dieta Mediterránea (AMED) otorgado por la Generalitat de Catalunya. Diseño de menús diarios según actividad realizada para oficinas y almacén.
- Adhesión y reconocimiento a la Declaración de Luxemburgo como empresa Promotora de Hábitos Saludables.
- Jornadas gastronómicas mensuales para acercar mayor variedad de productos, tanto de cercanía como de otras culturas.
- Sesiones de yoga para todos los *emplead@s* de oficinas-almacén.
- Sesiones semanales de higiene postural con la ayuda de un masajista.
- Sesiones de *running* entre colectivos de la empresa para promover el deporte.
- Se dispone de taquillas inteligentes en la entrada de la empresa para que los trabajadores/as puedan gestionar temas personales: solicitar compra, entrega de paquetes, etc.

En materia de seguridad y salud

- Sesiones on line sobre seguridad vial para los viajes in itinere y en misión.
- Sesiones de actualización de planes de emergencia entre los equipos de alarma y evacuación.
- Sesiones de sensibilización, así como información y formación continuada para todos los emplead@s.
- En colaboración con el servicio de prevención, se gestiona toda la documentación, tanto interna como CAE con partner externos.
- Este año, con motivo de la situación actual de la pandemia, se amplió la campaña de vigilancia de la salud anual con pruebas serológicas de la Covid-19.

A su vez, se fomentan las iniciativas de equilibrio de vida personal y profesional (Programa Z-Live), con acciones como:

- Trabajo flexible en horarios y lugar
- Calendario laboral acorde con necesidades familiares, ayuda a estudios de hijo/as...
- Jornada intensiva en agosto
- Etc.

Evaluación de la eficacia

Este programa alcanza a todos los emplead@s que quieran participar en las actividades, de carácter plenamente voluntario. Muestra de su eficacia es el nivel de participación y la inversión que se realiza en él.

Cada año se propone un plan específico de acciones que pueden ser nuevas o bien se renuevan las anteriores. Se destina a este programa un presupuesto anual específico de 50.000 €.

Desde el departamento de Personas se sponsora y se facilita la implantación del programa anual para asegurar que se mantiene vivo y alineado con la filosofía.

Benvivere tiene como punto fuerte que fomenta un sentido común de pertenencia, saca a la luz talentos personales, hace una comunidad viva y verdadera, pone a las personas en el centro... no solo de "palabra" sino con "hechos". Propone y difunde una cultura de trabajo amable, agradable y *friendly*. Son los emplead@s quienes deciden qué actividades se llevan a cabo y las autogestionan ellos mismos.

Es una iniciativa muy consolidada en la que ya se lleva trabajando varios años; surge de los propios emplead@s y redunda en el bienestar físico, mental y en el entorno. El mayor premio es compartirlo con ell@s.



ASERRADEROS DE CUÉLLAR, SA



2° premio ex æquo

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Mejorando la seguridad, asegurando la mejora

Empresa perteneciente al grupo Sonae Arauco, dedicada a la fabricación de tableros de madera. Sus productos más destacados son el tablero de aglomerado de partículas, el tablero de fibras de media densidad y el tablero de partículas orientadas.

Pol. Ind. Comunidad de Villa y Tierra, A-601 Km. 57
40200 Cuéllar (Segovia)

www.sonaearauco.com



Problema u oportunidad

Los aserraderos son plantas industriales pertenecientes al sector de la madera que presentan una alta peligrosidad, ya que tienen diversos riesgos muy severos (atropellos, amputaciones, alto ruido, etc.), lo cual se traduce en plantas con accidentalidad alta. Es por ello, que el principal objetivo es reducir esos riesgos e intentar disminuir la accidentalidad.

Desde hace ya varios años, en Aserraderos de Cuéllar S.A. están comprometidos con la concienciación de cada empleado sobre la importancia de su papel y su responsabilidad a la hora de alcanzar los objetivos en lo que refiere a seguridad y salud, a través de una consistente metodología de mejora continua.

A través del sistema IOW (*"Improve Our Work"*), se ha establecido una metodología de trabajo que, además de conseguir dar cumplimiento a las obligaciones, permita disfrutar de una comunicación más transparente entre todos los niveles jerárquicos de la organización.

Los trabajadores deben ser conscientes de la importancia de sus acciones y de las consecuencias que tienen a la hora de afectar a su salud, al proceso y al logro de sus objetivos.

Con el fin de que se comprometan y participen con la seguridad y la salud en el trabajo, se han establecido diferentes campos de trabajo.



Desde la dirección, y junto con los departamentos de seguridad y salud en el trabajo y mejora continua, se decidió realizar varios proyectos para la reducción de la accidentalidad y niveles de riesgo en todas las áreas de trabajo.

Práctica de gestión implantada

Este proyecto consiste en varias líneas de trabajo y la importancia radica en el desarrollo de un plan de trabajo que dé respuesta a uno de los grandes problemas de la empresa, que son los accidentes de trabajo y los fallos en seguridad en los distintos puestos del aserradero.

Así pues, se divide en cuatro partes fundamentales:

En la primera parte (reuniones diarias de los equipos) los operadores identifican y tratan situaciones de riesgo potencial. El responsable designado para la seguridad de cada equipo natural, apunta la situación en el registro que existe para ello, junto con el nivel de riesgo asociado (aceptable, moderado o crítico).

Se establece el cronograma para la resolución de las situaciones de riesgo y se establecen una serie de medidas preventivas para el control de estos.

Al final de cada mes, todas las medidas implementadas son comunicadas a los distintos equipos naturales y se realiza una reevaluación del riesgo con las medidas preventivas ya implantadas.

De esta manera, ellos mismos se vuelven conscientes de los peligros a los que están expuestos, priorizan las acciones a desarrollar y se les hace partícipes en la seguridad, valorando los esfuerzos que hacen para que su día a día se vuelva más seguro.

En la segunda parte, en los talleres realizados con el departamento de mejora continua, se analizan los riesgos asociados a las tareas que se pretenden mejorar.

Se realizan con los trabajadores de los diversos equipos naturales y son ellos mismos, junto con el responsable de



seguridad y salud, los que analizan los peligros de cada uno de los pasos y proponen mejoras que traten de disminuir el riesgo.

Al igual que en la identificación de situaciones de riesgo, se valora el riesgo inicial al que están expuestos y, junto con las acciones a desenvolver, se recalcula el nivel de riesgo final con el mismo procedimiento interno.

Por otro lado, para asegurar un cambio en la cultura de seguridad y con el fin de que los trabajadores se conciencien sobre la importancia que tiene realizar cualquier acción de manera segura, todos los trabajadores han sido formados en un programa llamado "El Factor Riesgo".

El Programa de Risk Factor tiene como objetivo proporcionar un cambio de comportamiento sostenible hacia una conciencia de seguridad consistente. Esto se lleva a cabo entendiendo la importancia de las experiencias pasadas y comprendiendo que las emociones y los sentimientos son una fuente primordial de motivación y los desencadenantes del proceso de toma de decisiones.

Por último, se han creado dos aplicaciones informáticas relacionadas con la seguridad. A estas app tienen acceso los responsables de los departamentos de producción, mantenimiento, mejora continua, seguridad y salud, dirección y los jefes de equipo de los equipos naturales, de forma que se consigue que la comunicación sea vertical y bidireccional.

En estas se registran, por un lado, las situaciones de riesgo que se detectan en cualquier zona del aserradero, donde se incluyen fotos y nivel de riesgo, con el fin de que se realicen acciones para mitigarlas a la mayor brevedad posible. Por otro, se registran también observaciones de seguridad que se realizan a los trabajadores por personas formadas en el programa STOP.



Esta aplicación, basada en las habilidades de observación y comunicación de la seguridad, permite enfocar discusiones provechosas con los empleados, respecto de las prácticas de trabajo seguras e inseguras.

Evaluación de la eficacia

A través de 3 indicadores, se comprueba la efectividad de todas las acciones que se están llevando a cabo, para mejorar la seguridad y la conciencia de los trabajadores. Se miden las desviaciones con unos objetivos marcados por el grupo a final del año.

De esta manera, en caso de tener una desviación negativa en alguno de estos indicadores, se hace una resolución de problemas, analizando los problemas que se han tenido para alcanzar dicho objetivo y promoviendo un plan de acción para el año siguiente.

Los objetivos empleados son los siguientes:

- Número de observaciones que se realizan: como objetivo se tienen fijadas 22 observaciones mensuales (264 total/año). 2 observaciones por cada uno de los responsables de áreas y jefes de equipo y 4 para la alta dirección.
- Número de situaciones de riesgo potencial: como objetivo se tienen fijadas 9 SRP para todos los equipos naturales, con un total anual de 108.
- LWC (de sus siglas en inglés "Lost Work Case"), es decir, días de trabajo perdidos por accidente laboral: este valor viene dado de la siguiente fórmula: $(n^{\circ} \text{ de accidentes con baja} / n^{\circ} \text{ de horas trabajadas}) \times 1.000.000$, con un objetivo de <9,89 anual.

Sin embargo, estos no son proyectos que hayan finalizado, sino que se debe de realizar de forma continua: la revisión de los riesgos de los puestos de trabajo, la comparación con la evaluación de riesgos del servicio de prevención ajeno y la consecución de la mejora continua de las condiciones de trabajo, de manera que en el futuro se pueda llegar al objetivo de la compañía en seguridad y salud que es el de 0 accidentes de trabajo.



ELABORADOS JULIÁN MAIRAL, SL



2° premio ex æquo

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Mejora de la ergonomía

Elaborados Julián Mairal, SL es una empresa del sector cárnico dedicada a la elaboración de productos cárnicos curados, siendo la principal actividad la fabricación de lomo embuchado. También fabrica otros embutidos, como longaniza de Aragón, secallona extra, chorizos sarta, etc.

Av. Pirineos, 67
22300 Barbastro (Huesca)

<https://www.julianmairal.es/>

Problema y análisis del riesgo

En la fábrica de elaboración de productos cárnicos curados se realizan varias actividades diferentes. La principal es la fabricación de lomo embuchado, que corresponde al 90 % de nuestra actividad.

El proceso del lomo embuchado consta de varias etapas: recepción, pesado, salado, macerado, adobado, embuchado y secado.

La etapa de pesado de los lomos consiste en pasar los lomos frescos de un *box* plástico a una cubeta de acero inoxidable para realizar el pesado y posterior salado. Para esta actividad, dos operarios se sitúan alrededor del *box* y van echando los lomos en la cubeta de acero inoxidable. Para poder coger los lomos del *box* deben estar continuamente agachándose, sin poder flexionar las piernas. Todo el peso de la acción recae en la espalda del trabajador y, por tanto, constituye un riesgo muy alto de sobreesfuerzos. Teniendo en cuenta que existen únicamente 4 trabajadores en planta y que 3 de ellos llevan a cabo este proceso durante al menos 2 días, es un riesgo con una probabilidad muy alta de suceder.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Se realiza una reunión de dirección con el departamento de Calidad y Técnico para estudiar las diferentes posibilidades para mejorar este riesgo.

Tras el estudio de las diferentes opciones, se considera que la mejor es la adquisición de un volteador hidráulico de *box* que, mediante un sistema eléctrico, eleva el *box* con los lomos para ponerlo a la altura del trabajador.

Para ello, nos ponemos en contacto con una empresa fabricante de dichos volteadores (BackSaver) y, tras una visita de inspección, se fabrica el volteador móvil ajustado a nuestras necesidades. Consta de unos brazos móviles que se elevan totalmente consiguiendo que el *box* o el palet se disponga horizontalmente para poder extraer el contenido del mismo sin necesidad de agacharse.

Ahora, el proceso de pesado de los lomos consiste en coger el *box* con el volteador y se va elevando para poder echar los lomos a las cubetas sin necesidad de agacharse, siempre



trabajando erguido y sin giros extraños que favorecen las sobrecargas, sobre todo, en la zona lumbar.

Evaluación de la eficacia

La eficacia del nuevo volteador es muy alta, hemos minimizado al mínimo el riesgo de sobreesfuerzos. Además, los trabajadores valoraron muy positivamente este equipo, que facilita enormemente el trabajo diario. Consideran que la medida ha sido muy eficaz, ya que el trabajo se realiza de forma mucho más segura y no tienen sensación de pérdida de control cuando tenían que subir por la escalera. También se opta habitualmente al sistema de incentivos del bonus, debido a nuestra baja siniestralidad.



ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTOS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA



3^{er} premio

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Sensibilización frente al contagio por SARS-CoV-2. Oportunidades y aprovechamiento de recursos libres con aplicación de tecnologías al alcance de todos los trabajadores.

La Asociación de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas de Almería (COEXPHAL), agrupa a 83 empresas hortofrutícolas y representa el 70 % en exportación y el 65 % en producción hortofrutícola, así como el 67 % en producción ornamental.

Desde sus inicios, COEXPHAL ha liderado los principales cambios que se han producido en el sector hortofrutícola almeriense, para fomentar un desarrollo continuado y sostenible del sector agrícola en la provincia.

Hoy en día COEXPHAL es la asociación provincial que dispone de una representación mayoritaria del sector productor agrario, tanto en superficie como en producción.

Ctra. de Ronda, 11
04004 Almería

<https://www.coexphal.es/>

Problema u oportunidad

No cabe duda de que la sensibilización y/o formación en prevención de riesgos laborales es fundamental en todo sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, resultando básico e imprescindible para eliminar o minimizar los riesgos en el ámbito laboral. Por ello, este tipo de actuaciones son algo muy interiorizado en la mayoría de las empresas, las cuales realizan las correspondientes planificaciones, con el fin de cubrir todas sus necesidades y que sus empleados dispongan de los conocimientos necesarios para hacer frente a los posibles riesgos de su entorno de trabajo.

Pero este año 2020, la COVID-19 ha entrado de forma sorpresiva en nuestras vidas, y por supuesto, en nuestro entorno laboral, magnificándose con la declaración del estado de alarma, y el confinamiento. Esta nueva situación afecta a lo antes descrito, entre otros, de dos formas significativas:

1. Los trabajadores han de enfrentarse de forma fortuita a nuevos riesgos, entre los que destaca la COVID-19, pero al que ha de sumarse el teletrabajo, el uso de nuevas tecnologías, nuevas tareas o responsabilidades, etc.
2. La imposibilidad de realizar actuaciones de información y sensibilización presencial; no solo las actuaciones pacificadas, sino las nuevas necesidades derivadas de la COVID-19 y el estado de alarma. Ante esta situación tan compleja, y dado el compromiso que COEXPHAL tiene con la seguridad y salud laboral de sus empleados, se debía actuar. Así, desde COEXPHAL se plantearon la necesidad/oportunidad de emplear los medios telemáticos disponibles, con el fin de cumplir con la obligación respecto a los empleados.

Una vez decididos a utilizar la vía telemática para conseguir proporcionar a sus trabajadores la información y formación necesarias, el siguiente paso fue el análisis de las herramientas y recursos disponibles en la red, siempre buscando que procedieran de entidades de prestigio.

Para ello, se valoró positivamente:

- Que los medios técnicos disponibles no fueran barreras que limitaran su realización.
- Que su difusión fuese rápida, sencilla y multicanal.
- Que los contenidos didácticos estuviesen disponibles en abierto en la red, y procedieran de entidades de reconocido prestigio.
- Que fuese fácil el control de la realización.
- Que el *software* que se utilizara fuera fácilmente accesible para los empleados.

Una vez analizadas las diferentes opciones disponibles, desde COEXPHAL se decidió optar por el empleo de *Google Forms*, integrado en Google Drive, para el diseño y puesta en marcha de una campaña dirigida a informar y formar a los trabajadores.

Google Forms ofrece, entre otras, las siguientes ventajas:

- La acción puede realizarse mediante diferentes dispositivos: teléfono móvil, tablet, ordenador, etc. Dispositivos al alcance y manejados por la gran mayoría de los trabajadores.
- La acción se puede difundir por múltiples canales o vías: Whatsapp, Telegram, correo electrónico, redes sociales, códigos QR, intranet, etc., con un simple enlace mediante diferentes programas que se utilizan a diario por la mayoría de los trabajadores.
- Permite la utilización de contenidos muy variados, permitiendo utilizar aquellos procedentes de entidades de reconocido prestigio. En concreto se optó por la utilización de la acción de información y sensibilización que Asepeyo puso a disposición para todo el mundo. Es decir, en abierto, a través de su web.
- La facilidad del seguimiento y control de la ejecución. Desde el mismo teléfono móvil se puede ir controlando en tiempo real, el nivel de participación de los trabajadores en la acción, así como las repuestas, notas individuales, notas medias, preguntas con mayor número de errores, etc.
- Se trata de un software gratuito y fácilmente accesible para los empleados.

Práctica de gestión implantada

Se diseñó una acción de información y sensibilización mediante Google Forms, dividida en 7 secciones, cada una con el contenido y objetivos que a continuación se describen:

1ª sección: Título y descripción de la acción. Incluye clave numérica para el acceso.

2ª Sección: Datos del participante. Incluye los datos necesarios del participante para la empresa.



3ª Sección: E-learning. Instrucciones para la realización con enlace externo a la web de Asepeyo donde se encuentra alojada la acción de Sensibilización E-learning “PREVENCIÓN FRENTE A CONTAGIOS POR CORONAVIRUS SARS-CoV-2 EN EL TRABAJO”.

Se incluye casilla para verificar que se ha realizado la acción.



4ª Sección: Test de aprovechamiento: Test con 10 cuestiones relativas a la acción realizada.

5ª Sección: Documentación de elaboración propia de la empresa. Se incluyen enlaces, para que el participante descargue y lea la siguiente documentación:

- Plan de actuación y plan de contingencia frente al Coronavirus SARS-Cov-2.
- Protocolo de actuación ante casos posibles, probables o confirmados de covid-19.
- Protocolo de aislamiento domiciliario.

Se incluye casilla para verificar que se han descargado y leído los documentos.

6ª Sección: Otra información de Asepeyo: Enlace al folleto "Uso de mascarillas, tipos, protección, reutilización y limpieza".

Se incluye casilla para verificar que se ha descargado y leído el folleto.

7ª Sección: Finalización, envío y despedida.

Una vez realizado, se envía y en tiempo real se va actualizando una hoja de cálculo de google con todos los datos de cada participante en la acción así como las respuestas. Esto permite monitorizar fácilmente todos los datos de la acción. También permite realizar análisis individualizados por participante o análisis grupales de determinadas cuestiones del test de aprovechamiento.

La acción se inicia el día 16 de julio, finalizando el 23 de septiembre de 2020. La difusión se ha realizado mediante Whatsapp, correo electrónico y códigos QR en cartelería.

Evaluación de la eficacia

Para la evaluación de la eficacia de la acción se utilizan dos criterios:

1. Nivel de participación:

La participación en la realización de la acción se expone en la siguiente tabla:
La Asociación cuenta con un total de 205 trabajadores de alta, completando la acción el 97 % de los trabajadores de las empresas de la Asociación.

CIF	Razon social	Trabajadores Alta	Trabajadores Acción realizada	% Realización
B04309795	AGROCOLOR, S.L.	78	78	100%
G04010013	ASOC.PROV.EMP.COSECHE EXP.HORTOF.	61	57	93%
B04891891	BIOCOLOR IBERIA S.L.	52	49	94%
G04418257	ASOC ORGANIZADORES PRODUCTORES FRUTAS Y	8	8	100%
F04207270	ALMERIA SDAD. COOP. ANDALUZA	6	6	100%
Total COEXPHAL		205	198	97%

Sumando algunos colaboradores de la Asociación, han completado la acción un total 224 personas.

2. Aprovechamiento:

El nivel de aprovechamiento se obtiene como la media de las notas de los test de aprovechamiento incluido en la acción que se han realizado.

La nota media de los test es de 8 sobre 10 y 7,94 la normal de las notas.

3. Conclusiones:

La participación ha sido del 97 % de los trabajadores de alta y el aprovechamiento medio de 8 sobre 10. Los resultados han sido excelentes, superando ampliamente las expectativas iniciales.

A los participantes que hayan conseguido una puntuación sobresaliente (9 y 10 de 10) se les felicita personalmente vía telefónica, animándoles a continuar participando en estas acciones, y a los participantes que no hayan conseguido un mínimo (6 de 10) se les da la oportunidad, de forma voluntaria, de realizar de nuevo la acción.

AYUNTAMIENTO DE EL CAMPELLO



1^{er} premio

Mejor práctica
Hábitos saludables



Hábitos saludables para personas más felices

Ayuntamiento de la ciudad costera de El Campello, con una población cercana a 30.000 habitantes, en la provincia de Alicante. En dicho ayuntamiento trabajan unas 300 personas. Cabe resaltar que en el presupuesto municipal, y para el departamento de RRHH, se dispone de una partida presupuestaria específica dedicada a los hábitos saludables de la plantilla.

C/ Alcalde Oncina Giner, 7
03560 El Campello (Alicante)

<https://www.elcampello.es>

Problema u oportunidad

En la actualidad se hace cada vez más necesario que las Administraciones Públicas se conviertan en Administraciones 'líquidas', o sea flexibles, que se adapten con facilidad a los continuos cambios tecnológicos, legislativos, etc.

Sin embargo, cualquier proceso de transformación, sea digital, sea legislativo, requiere un proceso de transformación cultural, y para lograr la máxima efectividad es necesario contar con la implicación de las personas y entrenarlas para el nuevo escenario, porque cuando se habla de transformar culturas implica transformar las actitudes, las creencias, los valores y los comportamientos de las personas de la organización.

Todos estos cambios pueden afectar a la salud de los trabajadores. Desde el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento se preocupan y ocupan de que la plantilla esté bien y se sienta bien durante estos procesos de transformación. Por ello, consideran necesario trabajar aspectos como el salario emocional, el desarrollo y crecimiento del empleado público, la igualdad, la diversidad, la adquisición de competencias adecuadas para adaptarse a los cambios, etc.

¿Qué aspectos singularmente novedosos presentaba el plan que se propuso?

- Que ha sido liderado por mujeres innovadoras.
- Con la intervención de equipos de alto rendimiento colaborativos y multidisciplinares.
- Con herramientas sencillas que potencian el trabajo colaborativo, la comunicación, el bienestar laboral, el liderazgo y los equipos como motor de cambio interno en la administración.

El objetivo principal era la gestión integral de las personas de los ayuntamientos con el diseño de subplanes de acción que incluían medidas para la incorporación progresiva del mayor número de hábitos saludables entre el personal. Se partió del modelo de la OMS (Organización Mundial de la Salud) sobre el diseño de entornos de trabajo saludables, alineado con los planes de mandato locales y con los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenibles) de la Agenda 2030, como Administraciones Locales.

Práctica de gestión implantada

Mediante un trabajo colaborativo entre el Ayuntamiento de El Campello y el de Denia surge el proyecto común "Hábitos saludables para personas más felices". Desde un principio el equipo de elaboración del proyecto contó, entre sus miembros, con la presencia de representantes de los trabajadores de las respectivas Juntas de Personal de ambos ayuntamientos.

#EnsCuidem y #TeValoramos son el resultado de este trabajo colaborativo. Su objetivo: crear una cultura de bienestar laboral para contribuir a un incremento de la productividad y sostenibilidad de ambas instituciones, así como una mejora de la imagen corporativa. Pero, por encima de todo, el reto de este proyecto es conseguir el bienestar físico y emocional de todos los trabajadores, lo que incidirá, de forma más que positiva, en la satisfacción ciudadana por el servicio que recibe.

Una dieta saludable, mindfulness, yoga, entrenar competencias profesionales, como el trabajo en equipo o comunicación, implementar políticas de igualdad y modernizar las herramientas de gestión de personal son algunas de las actividades propuestas por el grupo de mujeres innovadoras, que puso en marcha este proyecto.

Un proyecto que pretende impulsar escenarios de transformación organizativa y cultural a través del empoderamiento de las personas a todos los niveles de la organización, para que aprendan a trabajar juntas, y así idear e implementar soluciones.

Se desarrolló una primera fase de investigación y diagnóstico de la situación, elaborando un cuestionario al personal que abarcara muchos de los ámbitos de los que se quería conocer las opiniones para ver si tenía sentido el objetivo o si se debería reconducir.

El Plan de acción se fundamentó en estas líneas de acción y trabajo:

- “Valoramos tu/nuestra salud”. Su objetivo es incrementar los hábitos saludables referidos a nutrición y actividad física, incorporando la cultura preventiva y el control y cuidado de las adicciones.
- “Valoramos tu/nuestro equilibrio y bienestar”. Su objetivo es incorporar hábitos referidos a espacios emocionales físicos, inteligencia emocional, mindfulness o gestión del estrés.
- “Valoramos tu/nuestro entorno profesional”. Su objetivo es la gestión del cambio, la cultura organizacional, los conocimientos y competencias para el desempeño eficaz de los puestos de trabajo, así como las nuevas herramientas de gestionar lo público. Comprende formación y entrenamiento en competencias transversales, como trabajo en equipo, comunicación y resiliencia, además de la introducción de nuevas herramientas de gestión de lo público (tales como diccionario de competencias profesionales, trabajo por objetivos, planificación estratégica, evaluación del desempeño...).
- “Valoramos la igualdad, diversidad e inclusión”. Su objetivo es introducir, en la gestión de lo público, materias esenciales en defensa de la visibilidad de la mujer, de la igualdad, así como de la introducción de la diversidad e inclusión en la gestión municipal.

Seguidamente, se elaboró una relación de medidas para trabajar y potenciar cada uno de “los valoramos”, asignando responsables, presupuestando costes, e incluso identificando indicadores de evaluación y seguimiento.

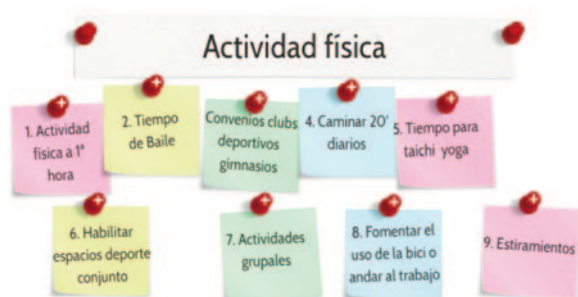
Se indagó en diferentes áreas, intentando obtener un conocimiento amplio y transversal de las personas de la organización, abarcando desde los aspectos de salud (alimentación, ejercicio físico, conductas de riesgo, sol, prevención...), el entorno profesional (relaciones, formas de gestión, espacios colaborativos, cambios...), hasta incluso cuestiones sobre familia, igualdad, conciliación y diversidad, entre otros.

Gracias al proyecto iniciado por el Servicio de gestión de personas y estrategia organizativa del Ayuntamiento, se crearon alianzas entre departamentos, entre entidades locales y con otros organismos, que aportan valor al proyecto, fomentando espacios comunes y de encuentro que facilitan el intercambio de ideas y conocimientos.

A nivel informativo, se adjuntan enlaces al vídeo promocional y de presentación del proyecto:

<https://view.genial.ly/5e53c3860547410f682cc466/video-presentation-video-hs-2020>

<https://view.genial.ly/5f54bdb55e25b60cff1bdfa7/dossier-plan-hs-premios-asepeyo>





Evaluación de la eficacia

Es de destacar que en la fase de investigación y diagnóstico inicial, un primer dato relevante que se obtuvo fue que el 98 % del personal encuestado consideraba que se deberían promover los hábitos saludables en el Ayuntamiento, con un porcentaje similar de participación de mujeres y hombres.

Al tratarse de un plan de actuación a 4 años, todavía es pronto para evaluar eficazmente su impacto en toda su magnitud. A esto se añade la interrupción del plan con motivo del coronavirus Sars-Cov-2, lo cual obligó a retrasar una primera evaluación prevista para julio y que se realizó en diciembre.

Es llamativo que, tal y como se desprende del Informe de Empresa, realizado por Asepeyo para el periodo enero-agosto de 2020, tanto el índice de absentismo como el de incidencia y la duración media de las bajas están por debajo de los datos de mercado, y también por debajo de los datos del Ayuntamiento para el periodo enero-agosto de 2019.

Por otro lado, de las actividades formativas realizadas con inscripción previa sobre hábitos saludables hubo 120 asistentes, y de las encuestas realizadas a los mismos, tras la formación, se desprende lo siguiente:

- Al preguntarles sobre si les había gustado la actividad, más del 87 % de los encuestados otorgaron la máxima puntuación.
- Al preguntarles sobre si la actividad realizada servía para integrar el hábito en cuestión en el entorno laboral, más del 90 % de los encuestados otorgaron la máxima puntuación.
- Al preguntarles sobre si consideraban importante integrar dicho hábito en su salud para mejorar el entorno laboral, más del 70 % entendía que sí.

Además, en cuanto a la participación en actividades sin inscripción:

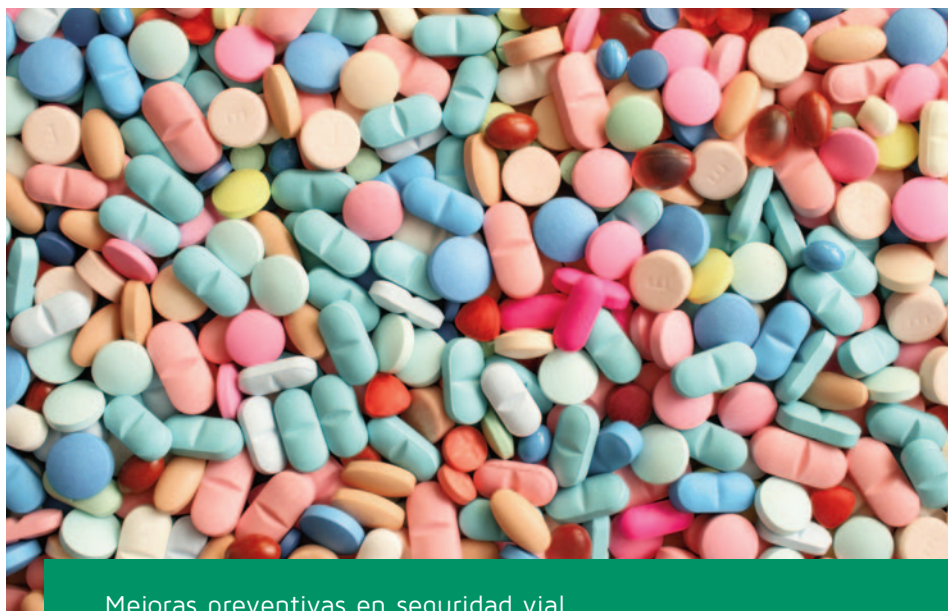
- A la presentación del Plan de Hábitos Saludables y Actividad de fomento de las Competencias de Comunicación (de riñas, sangre, villanos, superhéroes y una mano) asistieron más de 100 personas.
- A la presentación del Plan Igualdad y actividades de fomento de la igualdad de género participaron más de 100 mujeres y 25 hombres.

BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, SA



1^{er} premio

Mejor práctica
Seguridad vial laboral



Mejoras preventivas en seguridad vial

Fabricación y comercialización de especialidades farmacéuticas.

C/ Prat de la Riba, 50
08174 Sant Cugat del Vallès (Barcelona)

<https://www.boehringer-ingelheim.es>

Problema u oportunidad

La flota de vehículos de la red de ventas se sitúa cerca de las 500 unidades, con otros tantos trabajadores asociados. Los trabajadores de la red de ventas realizan una media de más de 10 millones de kilómetros al año. Por otro lado, los trabajadores que llevan a cabo sus tareas habituales en el centro de Sant Cugat del Vallès y en el centro de trabajo de Catalana Parc (también en la población de Sant Cugat del Vallès) son aproximadamente 1.250. Éstos, en sus desplazamientos entre el centro de trabajo y el domicilio habitual, llevan a cabo algo más de 2 millones de kilómetros al año, de media.

El gran número de kilómetros que realizan los trabajadores de Boehringer Ingelheim España, SA representa una gran exposición a los peligros inherentes de la conducción, que sumado a la gravedad de las consecuencias que pueden tener los accidentes de tráfico, hacen que las actividades preventivas para reducir o eliminar los riesgos derivados de la conducción sean una prioridad para la empresa.

Además, este riesgo se ha materializado en una gran cantidad de accidentes a lo largo de los últimos años, llegando a representar casi el 50 % del total de accidentes en 2017.

Una de las principales responsabilidades de la empresa es preocuparse de la seguridad y la salud de sus empleados, independientemente de si están trabajando dentro de un centro o en el exterior, y de la seguridad vial de todos sus trabajadores.

En general, los accidentes tienen repercusiones negativas para el bienestar de los empleados y su productividad, y llevan asociados costes considerables en cuanto a recuperación física, reparación de vehículos o cuotas de seguro.

La empresa reconoce la importancia de gestionar debidamente la salud y la seguridad de los trabajadores y, en concreto, la seguridad vial de todos sus trabajadores, de igual forma que otros aspectos del negocio.

Práctica de seguridad vial laboral implantada

La empresa lleva muchos años implementando acciones de seguridad vial. A partir del 2018 se implementó un Proyecto Global, que incluye diferentes prácticas, y que se ha centrado en aspectos de formación e información de los trabajadores, la revisión del plan de movilidad, el establecimiento de las características de seguridad de la flota de vehículos, el refuerzo de las mejores prácticas comportamentales en la conducción y el mantenimiento de los vehículos. En concreto, se divide en las siguientes prácticas:

- Práctica 1: revisión del plan de movilidad con el objetivo de regular y gestionar los desplazamientos de los trabajadores para contribuir a la disminución del número de accidentes de tráfico y a la gravedad de los mismos.
- Práctica 2: actividad formativa MIRA (Método Integral para la Reducción de Accidentes), con el objetivo de formar en la aplicación de las técnicas de

conducción defensiva para prevenir accidentes de tráfico, infracciones, y modificar las conductas y actitudes correctas. Esta actividad consta de dos cursos y MIRA1 se ha realizado a un total de 1.611 trabajadores. La formación de MIRA2 se encuentra activa en estos momentos y de realización obligatoria para la totalidad de los empleados.

- Práctica 3: se lleva a cabo una encuesta comportamental con el objetivo de realizar un análisis previo para conocer los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Este método proporciona una información a nivel individual y global, clasificándolos por nivel de riesgo. Esto se utiliza en la formación de conducción en circuito para el personal con vehículo de flota con el objetivo de profundizar en el conocimiento de las técnicas preventivas, control del comportamiento del vehículo en situaciones límite, desarrollar actitudes de anticipación en la conducción y obtener la implicación del conductor con la seguridad.

La formación se ha realizado a un total de 229 trabajadores y está programada para que en el próximo año la puedan realizar el resto de los trabajadores que disponen de vehículo de flota y para el colectivo de otras áreas de la empresa.



FICHA DE OBSERVACIÓN
DE LA CONDUCCIÓN POR MÓDULOS



La Conducción Defensiva es una cultura de conducción que permite evitar entrar en situaciones de riesgo. Esencialmente consiste en ser consciente con los demás conductores, controlar nuestros propios factores de riesgo y adaptar nuestra conducción al entorno. Esta observación es una observación positiva de la conducción que pretende ser de ayuda en el caso de detectar algún factor de riesgo que el conductor no sea consciente de su existencia o evolución. Su primer objetivo está en poner la información para trabajar conjuntamente a efectos educativos en el marco del Programa MIRA.

Lugar: _____ Fecha: _____

Conductor: _____ Observador: _____

Matrícula: _____ Marca y modelo: _____ Km. Indicados: _____

Indicar con una cruz (X) las técnicas observadas y/o incumplidas. Comentar con el conductor y hacer un balance, desahuciando de indicar con una cruz (X) las técnicas observadas y/o incumplidas. Comentar con el conductor y hacer un balance, desahuciando de indicar con una cruz (X) las técnicas observadas y/o incumplidas. Comentar con el conductor y hacer un balance, desahuciando de indicar con una cruz (X) las técnicas observadas y/o incumplidas.

Original para conductor, copia para Equipo de Seguridad Vial.

Técnicas de conducción defensiva		Observador	Conductor	Observaciones
A N I M A D O	Alisar la pista	☐	☐	
	Barrenar con la mirada	☐	☐	
	Utilizar las retrovisores con frecuencia	☐	☐	
	Girar la cabeza para controlar ángulos muertos (retrovisores, inspecciones, adelantamientos)	☐	☐	
	Aumentar de velocidad y mantenerla (desahucio, riesgo...)	☐	☐	
A N I M A D O	Ejecución de maniobras con seguridad (reglas de tráfico, límites velocidad, rotundas, reglas de adelantamiento...)	☐	☐	
	Indicación en el punto de conducción (señal, retrovisores, distancia volante y pedales)	☐	☐	
	Utilización correcta del vehículo (posición de manos y pies)	☐	☐	
	Productos de influencia (alcohol, medicación, drogas...)	☐	☐	
	Comunicación: (señales, luces, gestos, radio...)	☐	☐	
A N I M A D O	Colocar el pie sobre el freno (en situaciones de riesgo o frenado)	☐	☐	
	Aplicar la regla de los 3 segundos (1100 - 1150 y mantenimiento al avance)	☐	☐	
	Prever el espacio lateral (en presencia de peatones o vehículos estacionados)	☐	☐	
	Controlar el espacio posterior (al frenar, espacio necesario, pie en el freno)	☐	☐	
	Preparar un espacio en paralelo (o la salida de otros vehículos y en pasos de peatones)	☐	☐	
A N I M A D O	Estacionar de forma segura (preparar la salida, entrar y salir)	☐	☐	
	En condiciones climatológicas adversas:	☐	☐	
	Adaptar la velocidad	☐	☐	
	Incrementar distancia de seguridad	☐	☐	
	SINTESES:			

Firma Observador: _____ Firma Conductor: _____

- Práctica 4: actividad formativa para todos los gerentes de zona con el objetivo de desarrollar una práctica de observaciones de la conducción y ayudar a sus equipos a identificar los riesgos, desarrollar actitudes y habilidades para no tener accidentes e identificar los puntos críticos en el mantenimiento antes de la puesta en marcha del vehículo. Los gerentes de zona realizan un mínimo de dos observaciones por trabajador a lo largo del año, que incluyen tanto el chequeo de aspectos comportamentales en la conducción como del mantenimiento del vehículo.
- Práctica 5: establecer los requisitos mínimos en conceptos de seguridad para la flota de vehículos.
- Práctica 6: publicación de un boletín trimestral sobre aspectos relacionados con la seguridad vial que se distribuye a todos los trabajadores de la compañía en formato electrónico (correo electrónico e intranet corporativa).

MiraFlash #2

CONDUCCIÓN SEGURA CON LLUVIA

Conducir con lluvia aumenta la probabilidad de sufrir un accidente. Es importante recordar que la lluvia es más peligrosa al inicio, cuando la carretera aún no está muy mojada. La mezcla de grasa y polvo con las primeras gotas de lluvia convierten el asfalto en una superficie resbaladiza y poco adherente.

Si te sorprende la lluvia mientras conduces, mantén la calma y extrema las precauciones:

- Adecúa la velocidad a la situación y aumenta la distancia de seguridad.
- Señaliza las maniobras con tiempo.
- Realiza frenadas suaves y anticipadas.
- Evita que se te empañen las lunas, es importante tener una buena visibilidad.
- Conecta ambos limpiaparabrisas.
- Enciende las luces para ver y hacerte ver.
- En caso de alguna incidencia, no te quedes dentro del vehículo. Señaliza con las luces de emergencia, ponte el chaleco, sal del vehículo, señaliza con los triángulos de emergencia y sitúate fuera de la vía en una zona segura.

Es importante revisar algunos aspectos de nuestro vehículo cada cierto tiempo para asegurar la fiabilidad de los sistemas del mismo.

RECUERDA

Con las ruedas en mal estado, las distancias de frenado y el aquaplaning en caso de lluvia, se incrementan de forma exponencial:

- ✓ Comprueba que la profundidad del dibujo de las ruedas es de al menos 2 mm. Un método sencillo es utilizar una moneda de 1€ para comprobar que la parte dorada queda cubierta por la goma.
- ✓ Comprueba que no haya grietas en los laterales.
- ✓ Comprueba que el desgaste sea uniforme. Si no es así debes revisarlo.
- ✓ Comprueba que la presión de las ruedas sea la que recomienda el fabricante, incluida la rueda de repuesto si la tienes. Conviene que la revises al menos una vez al mes.



Evaluación de la eficacia

Los resultados obtenidos después de la implantación de las diferentes prácticas ha sido una reducción de accidentalidad, en la categoría de accidentes de tráfico, en más de un 50 %, pasando de 31 accidentes en 2017 a 14 accidentes en 2018. Además, los accidentes de tráfico se han reducido en casi el 84 % desde el año 2017 hasta la actualidad.

JOTUN IBÉRICA, SA



1^{er} premio

Mejor práctica
de la representación
institucional



Medidas preventivas en Jotun Ibérica, SA frente a la Covid-19

Empresa dedicada a la fabricación de pinturas y barnices, tanto en base agua como en base disolvente, así como de masillas, para los sectores navales, náutica, decoración y "protective".

C/ Estàtica, 3
08755 Castellbisbal (Barcelona)

<https://www.jotun.com/es/es>

Problema u oportunidad

En una situación en la que la mayoría de los países están luchando contra la pandemia, el papel desempeñado por las empresas en este escenario es fundamental. Como responsables clave y directos de la economía, la responsabilidad social de las compañías se basa, generalmente, en realizar una buena gestión empresarial y, principalmente, garantizar la seguridad y la organización adecuada de todos sus empleados.

En este momento, las empresas nos estamos enfrentando a diversos riesgos estratégicos y operacionales, como el retraso o la interrupción del suministro de materias primas, los cambios en la demanda de los clientes, el incremento de los costes, las irregularidades logísticas que provocan retrasos en entregas, los problemas de protección de la salud y la seguridad de los empleados, la reducción de mano de obra, o las dificultades relacionadas con las actividades de importación y exportación.

Por eso, desde JOTUN decidimos destinar todos los recursos posibles con el fin de evitar o reducir el impacto de la Covid-19 en nuestra empresa, mediante la implementación y el mantenimiento de una serie de medidas preventivas para evitar el contagio de dicha enfermedad.

Hemos dividido las medidas tomadas en diferentes grupos, según su campo de aplicación y su posterior impacto en la actividad industrial de la empresa en MEDIDAS ORGANIZATIVAS, donde recogeremos todas aquellas medidas de alcance organizativo y administrativo para garantizar la seguridad y tranquilidad de nuestros trabajadores en su vuelta al trabajo, y MEDIDAS HIGIÉNICAS, donde se verán reflejadas todas aquellas medidas que tienen como objetivo garantizar la protección e higiene de nuestros trabajadores en sus puestos de trabajo, así como todo el personal externo que tenga que realizar una actividad en JOTUN.

Toda medida tomada y/o implementada ha sido consensuada con el comité de seguridad y salud de JOTUN, formado por el departamento de HSEQ, RRHH y representantes de nuestra plantilla en fábrica, con el objetivo de aplicar medidas robustas y tener en cuenta las necesidades de nuestros empleados.

Práctica de gestión implantada

A continuación enumeramos, brevemente, las medidas que pusimos en marcha.

MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- Seguir las recomendaciones de la autoridad sanitaria.
- Facilitar una entrada escalonada al trabajo.
- Implementar la solución de teletrabajo.

Para garantizar la buena praxis e higiene de trabajo de los trabajadores que realizan teletrabajo, desde JOTUN hemos establecido unas recomendaciones y protocolos.



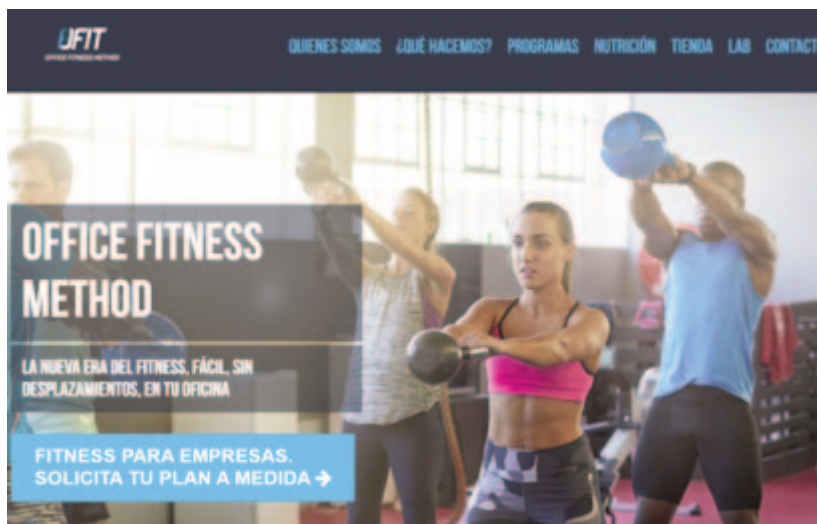
- Instalación de Cámara Termográfica y termómetros para controles de entrada y salida.

Ubicada en la entrada de la empresa (en la recepción), ya que por dicho emplazamiento deben pasar todas las personas que entren en las instalaciones. De esta manera, evitamos que cualquier persona con síntomas, como puede ser una temperatura corporal superior a 37° C, ingrese en nuestro centro poniendo en riesgo a los demás trabajadores.



- Evitar la coincidencia de turno en el relevo.
- Limitar el aforo en despachos y salas destinadas a reuniones o meetings.
- Gimnasio virtual para nuestros trabajadores.

Dicha iniciativa tuvo como objetivo principal mantener el equilibrio entre la salud física y mental de nuestros trabajadores mediante la actividad física.



Mediante la plataforma “Telegram” se enviaban diariamente los enlaces correspondientes a las diferentes actividades físicas programadas para nuestros trabajadores a través de la plataforma de “OFIT”, contando con un abanico muy amplio de ejercicios para romper con la monotonía y mantener en activo a nuestro equipo.

- Reducir los flujos de tránsito.
- Minimizar los desplazamientos a otras instalaciones siempre que sea posible.
- Limitar al personal externo los movimientos dentro de la empresa.

Restringir las visitas al mínimo (se están priorizando siempre dentro de lo posible, las reuniones de carácter telemático para así intentar reducir las visitas de personal externo).

Aplicar estrictamente al personal externo las mismas medidas de higiene y protección que al propio personal de JOTUN.

Identificar a nuestros trabajadores sensibles para adoptar las medidas específicas necesarias para su protección.

Disponer medidas para garantizar el mantenimiento de distancia de seguridad con los trabajadores.

Mejorar y aumentar la gestión y frecuencia de retirada de desechos.



Somos conscientes del gran impacto que los EPI's desechables como mascarillas, guantes, y otros derivados del plástico, van a generar, y a su vez de la importancia de su posterior gestión, puesto que todos estos residuos son considerados sanitarios. Por eso hemos preparado en numerosos puntos de nuestras instalaciones, contenedores específicos con peanas que facilitan el vertido, para todo aquel residuo derivado de la Covid-19 para así garantizar su posterior correcta gestión.

Reacondicionamiento de zonas de descanso y zonas de contacto directo con personal externo.

MEDIDAS HIGIÉNICAS

Reforzar la disponibilidad de material de limpieza e higiene del personal en toda la fábrica:

- Comprobar que hay jabón, papeleras para residuos derivados de la Covid-19 suficientes y EPIS para todos nuestros trabajadores.
- Suministrar preparados de base alcohólica en todos los puestos de trabajo, como surtidores de gel hidroalcohólico.
- Facilitar el lavado frecuente de manos con agua y jabón o gel hidroalcohólico, así como el secado con toallitas de papel desechables en zonas comunes.
- Aumentar la frecuencia de la limpieza de todas las superficies.
- Utilizar los productos de limpieza habituales o sustituirlos, si procede, por otros de mayor eficacia.
- Extremar las condiciones de limpieza de las herramientas y maquinaria.
- En oficinas, no compartir objetos sin limpiar antes.
- Suministrar guantes de protección habituales.
- Reforzar la limpieza de la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Aumentar la renovación de aire en todos los espacios de trabajo siempre que sea posible, sea de forma natural o forzada.

- Se ha establecido un protocolo de limpieza y sustitución de los filtros de los equipos de refrigeración y ventilación ubicados en oficinas y en el tejado de las instalaciones, con el fin de garantizar la calidad del aire en espacios cerrados.
- Hemos aplicado un segundo protocolo destinado a aumentar la ventilación natural en las áreas de trabajo con el objetivo de renovar el aire de dichas zonas.
- Hemos aumentado las revisiones necesarias en todos los equipos destinados a la aclimatación de oficinas, y espacios reducidos, con el fin de minimizar fugas o fallas que puedan oponerse al buen funcionamiento de dichos equipos.

Se dispone de mascarillas y/o protección facial/ocular frente a partículas, salpicaduras o aerosoles.

Establecer el uso obligatorio de material de protección individual de categoría FFP2 y FFP3 con el fin de garantizar la seguridad de nuestros trabajadores.

MEDIDAS INFORMATIVAS Y DE SENSIBILIZACIÓN

Formaciones de actuación e informes semanales

En JOTUN no sólo hemos aplicado medidas preventivas a nivel organizativo, sino que vemos conveniente hacer partícipe a todo miembro de nuestra plantilla, con el fin de concienciar y formar a cada uno de nuestros trabajadores para así otorgar a nivel individual el grado de responsabilidad que corresponde a cada trabajador para hacer frente de la mejor manera la situación que vivimos hoy en día.

Se han establecido reuniones a modo informativo donde se recordarán las recomendaciones sanitarias pertinentes.

Estas reuniones se realizarán con la supervisión del Comité de Salud y Seguridad de la empresa con representación de RRHH, HSEQ, y producción (operarios y encargados).

El objetivo de estas reuniones no es solo prevenir e informar, sino hacer partícipe a todos los miembros de nuestra empresa en la toma de decisiones ante esta situación, con la finalidad de establecer medidas y recomendaciones sólidas y efectivas en todos los niveles de nuestra cadena de producción.

Estas reuniones quedan reflejadas y firmadas en actas internas con el objetivo de mantener un registro histórico de medidas tomadas y revisar su buena implementación y posterior efectividad.



Queremos compartir contigo todas las medidas preventivas que desde JOTUN hemos puesto en marcha siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias para proteger a nuestros empleados, clientes y proveedores.

MEDIDAS HIGIENICAS Y DE DISTANCIAMIENTO SOCIAL	USO DE EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL	MEDIDAS ORGANIZATIVAS
Lavarse a menudo las manos en los servicios o con geles hidroalcohólicos.	Se deberán usar los EPIs adecuados a cada puesto de trabajo en función de los riesgos laborales identificados, y adicionalmente:	Evitar aglomeraciones, especialmente en zonas comunes: cantina, vestuarios o máquinas de vending.
Mantener 2m de distancia entre personas. Respetar la distancias marcadas en suelos o con mamparas separadoras.	Si usted es transportista, conductor o bien no puede respetar por algún motivo la distancia de 2m de separación entre personas deberá llevar mascarilla desechable FFP1 o quirúrgica (como mínimo) y guantes de latex.	Control diario de la temperatura corporal.
Colocar mano o codo frente a la boca si usted va a toser.		Si no se encuentra bien o tiene síntomas comuníquelo de inmediato.
Preste atención: se realizan limpiezas y desinfecciones frecuentes realizadas por empresas especializadas.		Deposite los EPIs usados en los contenedores especiales covid19.

Se han realizado y ubicado por toda la fábrica carteles resumen con todas las recomendaciones y medidas a seguir.

Se han realizado reuniones con el objetivo de conocer el estado y la situación emocional de los trabajadores.

OTRAS MEDIDAS

Donación de EPI's al hospital de Bellvitge.

Evitando el coronavirus

10 reglas básicas a seguir en el trabajo y en nuestro día a día.

- Si tiene fiebre, dolor de cabeza, dolor de garganta o secreción nasal, quédese en casa y siga las recomendaciones de la compañía y de las autoridades.
- Practique una buena higiene de la tos cubriéndose con el codo o usa pañuelos desechables.
- Lávase las manos regularmente con agua y jabón, uso de desinfectante para manos cuando este disponible.
- Evita tocar la cara para protegerte.
- Asegure una buena limpieza y desinfección regular de las superficies.
- Mantenga una distancia mínima de 2 metros respecto a las demás y no se aleje uno frente al otro.
- Evite el contacto físico, sin apretón de manos o saludos cercanos.
- Limite el número de personas por habitación, y asegúrese de poder mantener una distancia de seguridad.
- Evite las reuniones presenciales, use la tecnología cuando sea posible.
- Evite grupos grandes, reuniones y eventos sociales.

¡Mantengamos a todos los pingüinos y sus familias a salvo!
¡Mantenga la producción y el suministro funcionando!

I CARE!

Mantente a salvo para tus seres queridos - Teo cuidado

Evaluación de la eficacia

Desde JOTUN Ibérica hemos querido continuar con la buena praxis de la marca JOTUN, tomando medidas y decisiones robustas y eficientes, con el fin de minimizar y, en el mejor de los casos, evitar cualquier tipo de consecuencia derivada de la Covid-19.

Nuestro objetivo ha sido, desde el principio, identificar y caracterizar el riesgo de exposición a coronavirus en los lugares de trabajo, tomando acciones y decisiones siempre de la mano del marco normativo vigente aplicable al tema, así como las recomendaciones de la autoridad sanitaria, y la necesidad de actuar en la empresa para poder garantizar la seguridad de nuestro equipo. Para ello ha sido necesario diferenciar los escenarios con riesgo de exposición al coronavirus SARS-Cov-2 en el entorno laboral con el fin de identificar y aplicar las medidas, tanto Organizativas como Higiénicas, pertinentes para cumplir con nuestro cometido.

Ante dichas acciones tomadas por parte de JOTUN desde el inicio de la pandemia los datos son los siguientes:

- JOTUN Ibérica SA: 0 casos de Covid-19 y 1 caso de contacto estrecho investigado por ASPY y finalmente descartado.
- JOTUN a nivel global: 6 casos de Covid-19 confirmados, 6 recuperados.

La situación actual es bastante optimista, y sobre todo positiva, ya que, al poder garantizar la salud y la continuidad de nuestros trabajadores, se observa una atmósfera de trabajo muy positiva en comparación a la situación global. Por ello la dirección de JOTUN se compromete a seguir destinando todos los recursos necesarios para seguir combatiendo los efectos de la Covid-19.



**Reconocimiento a la
trayectoria preventiva**

EL CORTE INGLÉS, SA



Reconocimiento a la
trayectoria preventiva



Desarrollo, validación y aplicación de un cuestionario de
evaluación de riesgos psicosociales

El Corte Inglés, SA, como empresa de retail y productos y servicios, desde sus inicios basa sus modelos de negocio en una propuesta comercial atractiva, amplia y variada, incorporando, de forma permanente, productos y servicios pioneros. Su historia está marcada por situarse a la vanguardia, marcar tendencia, impulsar cambios y crear nuevos conceptos.

C/ Hermosilla, 112
28009 Madrid

<https://www.elcorteingles.es/>

Problema u oportunidad

En el año 2015, la empresa firma un acuerdo con la representación legal de los trabajadores a nivel de la Comunidad de Madrid, para completar las evaluaciones de riesgos psicosociales de los centros del ámbito de referencia, con un calendario planificado y empleando una metodología que combinaba el F-PSICO y la realización de una segunda fase cualitativa, con entrevistas individuales y dinámicas de grupo.

Anteriormente a esta fecha, la metodología que se empleaba era la aplicación del método F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluando por colectivos, en función de la organización de trabajo correspondiente.

Las dificultades metodológicas y los medios disponibles llevaban a que en muchas ocasiones estos procesos tuvieran un carácter reactivo y no se anticiparan en todas las circunstancias, a la identificación de situaciones de riesgo.

En el período 2015-2018 se van realizando las evaluaciones acordadas, con varios retrasos causados por cambios organizativos, así como a la lentitud del propio proceso, debido al volumen de trabajadores.

No obstante, dentro del Servicio de Prevención se crea una unidad específica de tres técnicos superiores, especialistas en Psicosociología, dedicados a completar estas evaluaciones, dando cobertura al ámbito nacional.

Aproximadamente al finalizar el período, se habían cubierto las evaluaciones del 20 % de los centros de trabajo dedicados a la actividad comercial de El Corte Inglés, habiéndose iniciado procesos en centros logísticos y administrativos. Se disponía de información sobre unos 6.000 cuestionarios contestados y alrededor de 3.200 entrevistas.

Tras la lectura de los primeros informes de evaluación, se valoran muy positivamente los resultados, creciendo la demanda de estos estudios y solicitando desde la Dirección de RRHH una planificación de evaluación para todos los centros comerciales de la empresa. Ante esta situación, se presenta un proyecto a la Dirección de RRHH para la creación de un cuestionario propio, que reúna las siguientes características:

- Cumpla los criterios de validez y fiabilidad para que sea sensible para evaluar los riesgos psicosociales, con garantías científicas.
- Permita un ajuste entre las condiciones de trabajo evaluadas y la herramienta utilizada (desarrollo de una metodología propia).
- Reducir los tiempos de la realización de la evaluación (necesidad de menos entrevistas, al estar el cuestionario adaptado a nuestras condiciones de trabajo).

- Facilitar la re-evaluación, una vez adoptadas las medidas correctoras que se planifiquen.
- Participado por la representación de los trabajadores.

En primer lugar, se constituyó una Comisión Asesora formada por las cuatro secciones sindicales más representativas en nuestra empresa (CCOO, Fasga, FETICO y UGT), asesores externos a la empresa expertos en esta materia (dos técnicos del INSST y uno del IRSST de Madrid), expertos en metodología e investigación cuantitativa y cualitativa del Colegio Profesional de Politólogos y Sociólogos de la Comunidad de Madrid (siendo estos últimos los que facilitaron el soporte metodológico, las pruebas estadísticas y el análisis de los datos obtenidos), así como técnicos de RRHH y del Servicio de Prevención Mancomunado de la empresa.

A lo largo del año 2018, esta Comisión se reunió para supervisar el desarrollo del cuestionario de evaluación, mientras que se fueron perfilando los factores que se iban a evaluar, las fases de pre-test, test y retest para verificar sus características estadísticas, la baremación de los resultados, el informe de los mismos, etc.

El primer borrador de cuestionario estaba compuesto por 6 factores psicosociales, a lo que se le añadían previamente variables sociolaborales, para posteriores análisis segmentados de información: edad, sexo, antigüedad en la empresa...

En septiembre y octubre de 2018 se realizó un pretest, para simular las condiciones en las que se aplicaría el test y ver dificultades de comprensión y errores en las preguntas. Se realizó en dos centros de trabajo de la organización.

El siguiente paso consistió en analizar la fiabilidad y validez del cuestionario, aplicando la prueba en dos momentos diferentes, a la misma población. Esta prueba (test-retest) se realizó en 6 centros de trabajo de la organización, los meses de febrero y marzo de 2019. Sobre una plantilla de 4.127, se obtuvieron 1.501 cuestionarios válidos en el test y 1.016 en el retest (para un nivel de confianza del 95 % se había estimado necesarios 848 cuestionarios por prueba).

Además del cuestionario que se estaba validando, se aplicaron dos escalas más, para conocer su correlación con nuestra herramienta (valoración de criterio). Las escalas aplicadas fueron la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall de 1979 y el Test de Salud Total de Lagner-Amiel de 1996.

Práctica de gestión implantada

El objetivo de este proyecto consistía en diseñar, elaborar e implantar un cuestionario de evaluación de factores psicosociales para la actividad de los centros comerciales de El Corte Inglés. El resultado final es un cuestionario que finalmente evalúa 10 factores, distribuidos en 97 ítems de respuesta cerrada. Cada una de las preguntas se contesta

mediante una escala tipo Lickert de 5 niveles, puntuadas de 1 a 5 (de menor nivel de riesgo a mayor), obteniendo un baremos de tres franjas de riesgo, asociadas con un color: elevado (rojo), mejora/intermedio (intermedio), tolerable (verde).

Finalmente, se añade un campo de texto libre, de cumplimentación también voluntaria. Los factores que se evalúan en nuestro cuestionario y sus definiciones son las siguientes:

Estilo de dirección. Este factor recoge diferentes factores relacionados con la forma en la que se realiza la gestión de personas por los mandos intermedios y las gerencias. De manera concreta, se evalúa la organización del trabajo, equidad y discriminación en la supervisión, las relaciones con los superiores, la comunicación, el reconocimiento del trabajo realizado, el apoyo y la ayuda recibida ante situaciones difíciles, la participación, el trato recibido, la información sobre la empresa y el calendario laboral, conductas no deseadas de origen sexual y la exigencia de tareas no propias de sus funciones.

ESTILO DE DIRECCIÓN

ÍTEMS

¿Se te entrega el calendario oficial de trabajo con una antelación mínima de 7 días?

Por motivos personales, ¿tienes posibilidad de realizar cambios en tu calendario laboral?

La antelación con la que se te comunican los cambios en tu calendario laboral, ¿te resulta suficiente para organizarte personalmente?

[El clima de trabajo.] Por favor, valora los siguientes aspectos de tu empresa

[El reconocimiento a tu trabajo.] Por favor, valora los siguientes aspectos de tu empresa

[En situaciones conflictivas con el cliente, me siento apoyado por mi superior inmediato.] Por favor, indica a continuación con qué frecuencia suceden las siguientes cuestiones:

[Se te exigen tareas y responsabilidades que no son propias de tus funciones.] Por favor indica con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones:

[Recibes instrucciones contradictorias de los jefes (unos te dicen una cosa y otros, otra).] Por favor indica con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones

La supervisión que realiza tu superior inmediato es adecuada. [Tu trabajo es reconocido y apreciado por tus superiores] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases:

¿Consideras que la organización de trabajo que realiza tu superior inmediato es adecuada?

¿Consideras que existe equidad en el reparto de la carga de trabajo?

¿Crees que el superior inmediato procura que el reparto de tareas sea equitativo?

¿Puedes participar en decisiones relativas al desempeño de tu trabajo?

¿Ves que tus propuestas de mejora se tienen en cuenta en tu trabajo?

[Existe comunicación fluida o accesibilidad para comunicarte con tu jefe directo acerca de tu trabajo.] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases relacionadas con tu puesto de trabajo:

ESTILO DE DIRECCIÓN

ÍTEMS

[Tienes acceso a la información corporativa/sobre la empresa (noticias, nombramientos...)] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases relacionadas con tu puesto de trabajo:

[La información necesaria para tu puesto de trabajo, llega a todo el personal de forma adecuada.] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases relacionadas con tu puesto de trabajo:

[Las relaciones con la gerencia son buenas.] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases:

[Las relaciones con la jefatura directa son buenas.] Por favor, indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases:

[El ambiente de trabajo es bueno.] Ahora indica tu grado de acuerdo con las siguientes frases:

[Existen situaciones de conflicto con la jefatura directa.] Ahora indica tu grado de acuerdo con las siguientes frases:

¿Sientes que en tu trabajo te tratan injustamente?, ¿te sientes discriminado en tu trabajo (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

En el entorno laboral, ¿se dan situaciones de conductas no deseadas de origen sexual? (ofensas, humillaciones, intimidaciones)

En situaciones difíciles (profesionales / personales), ¿recibes un apoyo adecuado de la empresa?

Cuándo necesitas ayuda ¿la recibes de tus superiores inmediatos?

Carga de trabajo. Este factor recoge los aspectos relacionados con las exigencias que se derivan de diferentes aspectos del trabajo. Se evalúan la realización de varias tareas a la vez, las incidencias de distinto tipo, la demanda de rapidez y de trabajos complicados, la existencia de medios y herramientas adecuados, el trato con los clientes y la afección que supone la realización de diferentes trabajos administrativos, de almacén y las tareas repetitivas y monótonas.

CARGA DE TRABAJO

ITEMS

¿Cómo consideras tu carga de trabajo?

[Las incidencias informáticas] Por favor, señala en qué grado retrasan tu trabajo las siguientes situaciones.

[La realización de trabajos administrativos] Por favor, señala en qué grado retrasan tu trabajo las siguientes situaciones.

[La falta de material] Por favor, señala en qué grado retrasan tu trabajo las siguientes situaciones.

[Las tareas de almacén] Por favor, señala en qué grado retrasan tu trabajo las siguientes situaciones.

[Realizar varias tareas a la vez.] Indica con qué frecuencia tu trabajo te desborda por los siguientes motivos:

[Trabajar rápido.] Indica con qué frecuencia tu trabajo te desborda por los siguientes motivos:

[Realizar trabajos complicados.] Indica con qué frecuencia tu trabajo te desborda por los siguientes motivos:

[El espacio de los almacenes.] Con qué frecuencia te generan malestar las siguientes situaciones relacionadas con el espacio de trabajo

[El espacio de tu puesto de trabajo en la tienda.] Con qué frecuencia te generan malestar las siguientes situaciones relacionadas con el espacio de trabajo

[Las derivadas del almacén y surtido.] Indica a continuación en qué medida las siguientes tareas te afectan emocionalmente:

[Los trabajos administrativos.] Indica a continuación en qué medida las siguientes tareas te afectan emocionalmente:

[Las incidencias (tecnológicas, logísticas, de material...)] Indica a continuación en qué medida las siguientes tareas te afectan emocionalmente:

[Las repetitivas y monótonas.] Indica a continuación en qué medida las siguientes tareas te afectan emocionalmente:

¿Con qué frecuencia sientes que te faltan medios/herramientas para desarrollar tu trabajo?

[Se te asignan tareas sin los medios adecuados para realizarlas.] Por favor indica con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones:

Condiciones ambientales. Este factor recoge los aspectos relacionados con el medio en que se realiza el trabajo en las zonas comunes, en el puesto de trabajo, en el vestuario y en los almacenes. Se evalúan la temperatura, la iluminación y el espacio.

Horarios de trabajo. Este factor recoge los aspectos relacionados con la duración y variabilidad de la jornada de trabajo. En concreto se evalúan los cambios en la hora de entrada y salida, los cambios de turno de trabajo y de días libres, las horas extraordinarias, los horarios ampliados y el descanso diario.

Formación para el desempeño. Este factor recoge los aspectos relacionados con el entrenamiento y capacitación recibida. En concreto, se evalúa la formación recibida en las siguientes materias: informática/ofimática, conocimiento del producto, atención al cliente, habilidades sociales y comunicativas, idiomas, tareas a realizar y métodos, protocolos y procedimientos de trabajo. Además se evalúa si los conocimientos de los clientes superan a los propios y si el trabajo es reconocido por los clientes.

Descansos y conciliación. Este factor recoge los aspectos relacionados con la incidencia de los horarios de trabajo en las relaciones sociales y familiares. En concreto se evalúan los turnos de vacaciones, los turnos de trabajo, los días libres, los horarios ampliados y los trabajos los fines de semana.

DESCANSOS Y CONCILIACIÓN
ITEMS
Los turnos oficiales de vacaciones te dan la posibilidad de disfrutar de conciliación familiar/personal
[El turno de trabajo] Por favor, indícanos con qué frecuencia los siguientes aspectos de tu trabajo te permiten una conciliación adecuada
[Los días libres] Por favor, indícanos con qué frecuencia los siguientes aspectos de tu trabajo te permiten una conciliación adecuada
[Los horarios ampliados] Por favor, indícanos con qué frecuencia los siguientes aspectos de tu trabajo te permiten una conciliación adecuada
[Los turnos de vacaciones] Por favor, indícanos con qué frecuencia los siguientes aspectos de tu trabajo te permiten una conciliación adecuada
[Trabajar los fines de semana] Por favor, indícanos con qué frecuencia los siguientes aspectos de tu trabajo te permiten una conciliación adecuada

Autonomía en la organización del trabajo. Este factor recoge los factores relacionados con la capacidad de decisión de los trabajadores sobre diversos aspectos de su trabajo. En concreto se evalúa si los trabajadores pueden decidir sobre: las pausas reglamentarias y no reglamentarias, la distribución de tareas, los métodos, protocolos y procedimientos y la cantidad de trabajo a realizar.

Relaciones con compañeros. Este factor recoge los factores relacionados con la interacción entre trabajadores. En concreto, se evalúan las relaciones, el reconocimiento, las situaciones de conflicto y la ayuda recibida.

Compensación. Este factor recoge los aspectos relacionados con las recompensas recibidas. En concreto, se evalúan el salario, la estabilidad laboral y las ventajas sociales.

Demandas emocionales y cognitivas. Este factor recoge los factores relacionados con la repercusión en el trabajador de diversos factores. En concreto, se evalúan la relación

con los clientes, las situaciones que afectan emocionalmente, la concentración y la memorización.

Una vez que se dispuso del cuestionario, se diseñó una campaña de comunicación interna titulada Evaluación del bienestar del empleado, en el que animó a participar a todos los trabajadores de nuestros centros comerciales, en la cumplimentación del cuestionario, de manera voluntaria, anónima y confidencial, para recabar su percepción sobre sus condiciones de trabajo.

Este proceso se llevó a cabo desde el 23 de octubre al 13 de noviembre de 2019.

Para facilitar la participación, el cuestionario podía contestarse on line, mediante un enlace que llegaba al correo corporativo de los trabajadores, pudiendo cumplimentarlo desde cualquier dispositivo móvil. También existía la opción de participar, desde ordenadores instalados en los centros de trabajo, habilitados para esta función, durante el tiempo previsto.

Los resultados se alojaban en un servidor externo a la empresa, correspondiendo el análisis estadístico de los mismos al Colegio Profesional de Politólogos y Sociólogos de la Comunidad de Madrid. La participación se aproximó al 66 % de la población de estudio, lo que supuso unos 35.800 cuestionarios contestados. A partir de aquí, se obtuvieron informes a nivel empresa, regional (estructura organizativa que tiene la empresa), así como de centro de trabajo y colectivo (nivel equiparable al puesto de trabajo y constituye el nivel de análisis de la evaluación de riesgos), pudiendo segmentarse por las variables sociolaborales ya comentadas con anterioridad.

Evaluación de la eficacia

Debido a la situación derivada de la pandemia de la Covid-19, el trabajo posterior a la evaluación quedó interrumpido, así como la posible planificación de medidas. Además de los informes individuales y de los diferentes colectivos por centro de trabajo, se elaboró una propuesta de "Plan Marco para la gestión de riesgos psicosociales en la empresa", basado en cuatro áreas de intervención, como punto de partida para la mejora de las condiciones de trabajo. El hecho de estar viviendo una situación excepcional, no puede restar mérito al valor del trabajo aquí presentado. Si hacemos un balance de lo conseguido con esta práctica preventiva, el resultado es muy satisfactorio.

Por un lado, se ha creado un cuestionario que habla el lenguaje de nuestros trabajadores y por tanto, agiliza los tiempos de realización de las evaluaciones, habiéndose contrastado estadísticamente su validez y fiabilidad. Además, aporta un indicador de la organización de trabajo, integrando la actividad preventiva (resultados de la evaluación de riesgos), en la gestión de los RRHH.

Finalmente, ha supuesto una experiencia positiva de aprendizaje, colaboración y participación entre la representación legal de los trabajadores, expertos externos a la empresa y técnicos de la misma. Igualmente, la participación de los trabajadores obtenida refleja el éxito de la comunicación que se realizó, así como de los medios que la empresa puso a disposición de los trabajadores para su contestación. Sin duda, la evaluación de los resultados obtenidos podrá afrontarse, cuando se pongan en marcha medidas preventivas y correctoras derivadas de los mismos, así como de la gestión de los diferentes indicadores complementarios (médicos y laborales).

Estos son los siguientes objetivos y retos que nos quedan por delante, teniendo en cuenta que la situación de crisis sanitaria en la que vivimos actualmente está cambiando las condiciones de trabajo, más rápido de lo que en muchas ocasiones somos capaces de evaluar, informar y adoptar medidas para eliminar y/o minimizar este tipo de riesgos.

GRUPO ANTOLIN AUTOTRIM, SAU



Reconocimiento a la
trayectoria preventiva



Mejora sistema afilado disco de corte

Empresa dedicada a la fabricación y venta de revestimientos interiores (techos) y componentes para el automóvil, además del montaje modular del techo y del secuenciado just in time.

C/ Ullas, 2 Pol.Ind.Norte
46440 Almussafes (Valencia)

<https://www.grupoantolin.com/>

Problema y análisis del riesgo

Dentro de los procesos de mantenimiento preventivo de la empresa, se encuentra el afilado de los discos de corte de fibra de vidrio.

Por las características del proceso, el afilado se debe realizar con el disco en marcha y, para ello, se debe abrir la protección metálica. Para ello, se utilizaba un rotalín.

El equipo de trabajo es del año 2010, posee marcado CE y, tras la evaluación de riesgos para su adecuación según R.D. 1215/1997, tiene contemplado el riesgo de corte, ya que, al estar el disco en marcha, puede haber un descuido, deslizar la mano y producirse un corte importante y proyección de partículas metálicas, pues cabe la posibilidad de que se rompa el disco, produciendo esta proyección, así como las medidas preventivas necesarias, que son: la utilización de guantes anticorte, gafas de seguridad y pantalla facial.

Tras un accidente leve en otra empresa del Grupo y posterior comunicación del mismo a todos los coordinadores de SST según procedimientos corporativos, se revisó la máquina por parte de la dirección, Mantenimiento, delegados de prevención y coordinador de SST, para analizar cómo mejorar el equipo de trabajo.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Una vez todos los departamentos implicados hubieron revisado el equipo, el departamento de Mantenimiento llevó a cabo una mejora consistente en realizar una apertura en la protección para incorporar una nueva lijadora de banda, comprada específicamente para esta tarea. Esta apertura sólo puede ser abierta por personal de mantenimiento. Además, se ha incluido una zona de metacrilato para facilitar la visión sin tener que abrir la protección.

Con esta mejora se evita tener que abrir la protección para afilar el disco de corte, es imposible acceder con la mano al disco de corte y, así mismo, en caso de rotura de éste en el proceso de afilado, se evitan las posibles proyecciones, por lo que los riesgos contemplados en la evaluación de riesgos del equipo han sido eliminados en origen. Además, el operario de mantenimiento ya no requiere la utilización de gafas de seguridad ni pantalla facial.

Evaluación de la eficacia

Con esta práctica preventiva se puede apreciar que, trabajando en equipo y compartiendo ideas, se pueden mejorar todos los procesos para evitar accidentes.

Esta acción se realiza en cumplimiento del artículo 15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, donde se aplica el primer principio de la acción preventiva, que es evitar los riesgos.

Desde la implantación de la mejora no han habido incidentes y los trabajadores están contentos con la práctica implantada.

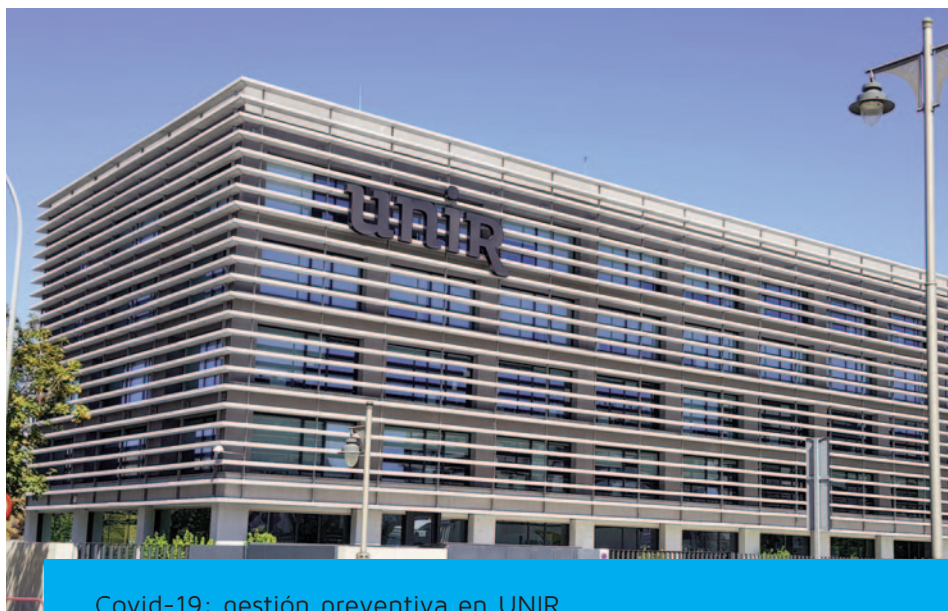
Esta mejora ha sido destacada como punto fuerte en la auditoría del sistema de gestión de SST en base a la ISO45001:2018, realizada por AENOR el pasado mes de febrero.



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, SA



Reconocimiento a la
trayectoria preventiva



Covid-19: gestión preventiva en UNIR

Universidad a distancia española de educación on line.

Av. de la Paz, 137
Logroño 26004 (La Rioja)

<https://www.unir.net/>

Problema u oportunidad

En la actualidad, estamos viviendo una pandemia mundial causada por el SARS-CoV-2. La enfermedad que produce este virus es la que se conoce como Covid-19. Se detectó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la reconoció como una pandemia global el 11 de marzo de 2020.

Todos los trabajadores conocen la complicada situación que se está viviendo debido a la pandemia. Para la prevención de la Covid-19, es necesario la adopción de medidas en la empresa.

Práctica de gestión implantada

Desde UNIR, se han establecido medidas y protocolos de seguridad, siguiendo en todo momento las directrices marcadas por Sanidad, para velar por la seguridad de toda la plantilla. Se han realizado las siguientes actuaciones:

1. Contexto de la organización

Se crea un Comité de Emergencia. Se constituye la primera semana de marzo de 2020 y está formado por la dirección general de la empresa (corporativo, negocio e innovación), director de PRL, Servicios, Tecnología y Director del Centro médico UNIR. Su función es analizar cómo podría afectar la situación en la organización y establecer las medidas de prevención y protección correspondientes.

El Comité tuvo en cuenta:

- La Información relacionada con la Covid-19 a través de medios de comunicación, Ministerio de Sanidad, Comunidades Autónomas (La Rioja-Madrid) y Asepeyo. El Servicio de Prevención Propio de UNIR canaliza toda la información al Departamento de Recursos Humanos.
- Los criterios técnicos y legales se han obtenido y actualizado en base a la documentación facilitada por el Ministerio de Sanidad y el departamento de Prevención de la Mutua (www.mscbs.gob.es y prevención.asepeyo.es). Así mismo, para cada uno de los centros de trabajo, se tiene en cuenta lo establecido por el Gobierno de La Rioja y la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Centro Médico UNIR y Facultad de Salud UNIR. El decano de la Facultad de Salud junto con expertos nacionales en enfermedades infecciosas iban analizando los diferentes escenarios posibles.

2. Liderazgo de la dirección e implicación de los trabajadores

- Liderazgo de la alta dirección. La dirección de UNIR es la que lidera todas las actuaciones relacionadas con la Covid-19, a través del Comité de Emergencia constituido. El Comité se reúne periódicamente, bajo demanda, dependiendo del avance de la pandemia, con un mínimo de dos reuniones semanales.
- Responsabilidades y autoridades. El Comité de Emergencia asignó responsabilidades y funciones a todas las personas responsables de cada departamento, siempre de la mano del Servicio de Prevención Propio de UNIR.
- Consulta y participación. Al inicio de la pandemia, se informó a los delegados de Prevención, mediante llamadas telefónicas y reuniones virtuales, de las actuaciones relacionadas con la prevención de la Covid-19. Dichos delegados disponen de medios para recibir información y transmitir sus consultas y aportaciones a la dirección de la empresa a través del Gestor de Tareas (GPI) de la organización.
- Canales de comunicación. Desde inicios del mes de marzo, todas las decisiones del Comité de Emergencia se trasladan a los responsables de cada departamento, para que estos informen al resto de los trabajadores. La intranet (plataforma informática corporativa) y los correos electrónicos también han sido, y siguen siendo, canales de comunicación.

3. Identificación del peligro

Se estableció que el proceso para identificar el peligro de contagio en los puestos de trabajo se realizaría desde el Comité de Emergencia, con la ayuda del Servicio de Prevención Propio de UNIR.

Desde el Comité de Emergencia, con la ayuda del Servicio de Prevención Propio de UNIR, se analizaron todos los puestos de trabajo de los diferentes departamentos, siendo el área de Recepción la que tiene mayor tránsito diario de personas.

De igual manera, junto con los responsables de los departamentos, se analizaron las tareas de los trabajadores, estudiando la posibilidad de realizar teletrabajo. Se revisó la ubicación de todos los puestos de trabajo y las distancias existentes entre ellos.

Los más de 1.000 trabajadores existentes se clasificaron en cuatro grupos:

- Los trabajadores que podían realizar 100 % teletrabajo.
- Los trabajadores críticos para el servicio de la Universidad en sede.
- Los trabajadores que podían realizar turnos.
- Los que requerían trabajo en sede, pero no en jornada completa. Por lo que hacían turnos de trabajo presencial y en teletrabajo en el mismo día.

Esta categorización fue puesta en marcha antes de la declaración del estado de emergencia. Como resultado, el personal que trabajaba en las sedes de Logroño y Madrid se redujo en dos días, de más de 500 trabajadores en cada sede a menos de 5.

Trabajadores especialmente sensibles

Se realizó una reunión virtual entre los técnicos superiores del Servicio de Prevención Propio de UNIR y el consultor en Prevención de Asepeyo, para informar sobre el procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.

Tras la reunión virtual, con el fin de reevaluar los riesgos y establecer medidas preventivas en caso necesario, desde el Servicio de Prevención Propio de UNIR se elaboró un protocolo para los trabajadores que pudieran estar dentro del colectivo de personas vulnerables. Dicho protocolo incluye un enlace a un cuestionario a cumplimentar por los trabajadores.

4. Evaluación del riesgo

Para la evaluación del riesgo, en primer lugar, se identificaron todas las situaciones posibles en los centros de trabajo:

- Detección de zonas de confluencia
- Entradas y salidas de los edificios
- Distanciamiento entre trabajadores
- Zonas de paso de doble sentido
- Ascensores
- Salas de reuniones
- Comedores
- Auditorios

5. Planificación de las acciones

El Servicio de Prevención Propio de UNIR (SPP) planifica las medidas a implantar. El Comité de Emergencia supervisa y aprueba dichas medidas.

Las medidas planificadas para prevenir y reducir el contagio de la Covid-19 se clasifican en medidas técnicas, protocolos, información y formación a los trabajadores.

Medidas higiénicas básicas

- Protocolo Admisión a Sede
- Fichaje de entrada (control horario por WEB)
- Protocolo de limpieza de instalaciones

Medidas de distanciamiento social

- Teletrabajo

Como medida encaminada a garantizar la distancia de seguridad entre los trabajadores, se facilita el teletrabajo en todos aquellos puestos en los que ha sido posible, llegando a estar el 99 % de la plantilla en modalidad de teletrabajo.

A los trabajadores que hacen teletrabajo se les facilitan equipos informáticos y, por petición, conexión a internet, silla ergonómica, reposapiés y respaldos lumbares.

- Protocolo distancia de seguridad

Acceso al edificio: en enero de 2020 se flexibilizó el horario de entrada al centro de trabajo, considerando el riesgo de coincidencia masiva de personas en los accesos y salidas del centro de trabajo.

En marzo, se modificó el horario de entrada dependiendo de las plantas de trabajo, evitando aglomeraciones en los accesos al edificio, y se configuró una jornada flexible para reducir el flujo de personas en los ascensores, escaleras y entradas y salidas del edificio

En los ascensores, sólo está permitido el uso por una persona.

La circulación de personas y la distribución de espacios se han modificado, incluyendo señalización en el suelo para mantener la distancia de seguridad interpersonal.

Equipos de protección individual

Se dispone de mascarillas FFP2 y quirúrgicas, guantes y gafas de seguridad para posibles necesidades. Los EPI están a disposición, en el departamento de Prevención y en Recepción.

Trabajadores especialmente sensibles

En todos los casos en los que el informe del personal sanitario del Servicio de Prevención Ajeno recomienda, en la medida de lo posible, el teletrabajo para un trabajador -aun siendo apto para trabajar en sede-, la empresa directamente facilita el teletrabajo a tiempo total.

Otras prácticas y medidas de prevención

- Protocolo de reuniones de teletrabajadores en sede
- Protocolo de autorización de trabajo en sede
- Protocolo para la realización de test
- Protocolo de vuelta al trabajo en sede
- Medios y medidas técnicas

Se han instalado mamparas protectoras en la recepción de los edificios. Se estudia esta solución para el resto de los puestos de trabajo (en Madrid se aprueba un piloto).

Señalización en recepción (distancia de seguridad en suelo, higienización de manos e información sobre el correcto uso de la mascarilla).



¡ Cuídate, Cuídanos!

Si tienes síntomas o has estado en contacto estrecho con una persona que tiene COVID, avisa a tu responsable y a prl@unir.net. No acudas a la sede y ponte en contacto con tu centro médico.

- Realiza la admisión a sede en planta 0.
- Haz uso de la mascarilla.
- Respeta la señalización implantada en sede.
- Mantén la distancia de seguridad.
- Lávatte las manos frecuentemente.
- No excedas el aforo de las salas de reuniones y ascensores.
- Realiza las reuniones por videoconferencia.
- Evita los desplazamientos entre plantas.
- Intenta ir siempre a comer con los mismos compañeros, sin olvidarte de la distancia de seguridad y del uso de la mascarilla.

unir LA UNIVERSIDAD EN INTERNET **PROEDUCA**

Ventilación: modificación del % de renovación de aire en las sedes. En el edificio de Logroño se configura la programación para que todas las ventanas abran 15 min cada hora para favorecer la ventilación. En Madrid se ha establecido que la apertura se realice manualmente.

- Formación e información

La plantilla de UNIR está realizando una Acción de Información y Sensibilización on line sobre Covid-19, facilitada por Asepeyo.

6. Implantación y seguimiento de la planificación

Las acciones planificadas en cada momento, una vez aprobadas por el Comité de Emergencia, son implantadas por el Servicio de Prevención Propio (SPP) y el personal de Facility Services.

Las medidas implantadas son de varios tipos:

- Medidas técnicas
 - Señalización
 - Cartelería analógica (en distintas zonas de las sedes) y digital (en ascensores y en los salvapantallas de todos los ordenadores de la Universidad)
 - Redistribución de espacios y puestos de trabajo para garantizar distancias de seguridad
 - Mamparas de separación
 - Ventilación (reprogramación sistema de climatización)
 - Área Preventiva en la recepción de los centros de trabajo
 - Suministro de equipos informáticos para facilitar el teletrabajo y las reuniones virtuales
- Protocolos
 - Protocolo admisión a sede
 - Protocolo reuniones de teletrabajadores en sede
 - Protocolo autorización de trabajo en sede para teletrabajadores
 - Protocolo para la realización de test
 - Protocolo distancia de seguridad
 - Protocolo grupos vulnerables
 - Protocolo de limpieza de instalaciones
 - Protocolo de vuelta al trabajo en sede
 - Procedimiento de detección de casos sospechosos y contactos
- Información y formación a los trabajadores

Control y seguimiento de los casos y de los contactos

Se ha implantado el protocolo de detección de casos sospechosos y contactos. Se informa al personal sanitario del Servicio de prevención Ajeno (SPA) de los casos.

El Servicio de Prevención Propio (SPP), con la ayuda de RRHH, realiza un seguimiento diario de los trabajadores que están en aislamiento por tener síntomas o por haber tenido contacto estrecho con una persona positiva en Covid-19.

- Participación de los trabajadores

Los trabajadores pueden aportar cualquier mejora o inquietud a través del Gestor de Tareas (GLPI) en la categoría de "Servicio de Prevención".

- Evaluación del desempeño

En las sedes se realizan, como mínimo, tres revisiones al día para comprobar el cumplimiento de todas las medidas de seguridad (uso de mascarilla, señalización, aforo en las salas de reuniones, distancias de seguridad...).

Si se detecta que algún trabajador no está cumpliendo alguna de las indicaciones marcadas en los edificios, se registra la incidencia y posteriormente se traslada a su responsable directo para concienciar de la importancia de cumplir con las pautas establecidas.

- Evolución del conocimiento y mercado

Con el fin de mantenerse actualizado en todo lo relacionado con la Covid-19, el Servicio de Prevención Propio de UNIR recibe periódicamente información de Asepeyo. También se tiene acceso a su portal de prevención.

- Trabajadores especialmente sensibles

Al inicio de la situación, se informó a todos los trabajadores de los grupos vulnerables para su valoración como trabajadores especialmente sensibles.

En la contratación de nuevos empleados, se facilita el cuestionario de trabajador vulnerable en relación a la Covid-19, por si perteneciera a alguno de los grupos.

Evaluación de la eficacia

La evaluación de la eficacia de estas actuaciones se centra en la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Los trabajadores se sienten seguros en el centro de trabajo por:

- La implicación y liderazgo de la dirección en la gestión preventiva de la Covid-19.
- Las medidas de prevención y de protección implantadas, que se van actualizando periódicamente para minimizar el riesgo de contagio.
- El apoyo continuo de los Técnicos del Servicio de Prevención Propio de UNIR.

La revista médica británica *Therapeutic Advances in Infectious Disease* comenta, en su edición de abril, las medidas excepcionales adoptadas por la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), que le han permitido, sin interrumpir sus actividades, minimizar el impacto de la crisis del Covid-19 en su comunidad universitaria.



PROEDUCA

PROTOCOLO LIMPIEZA INSTALACIONES

Ante cualquier sintomatología (tos, fiebre, dificultad al respirar, etc.) contacta con tu responsable y con tu centro de atención primaria. No debes acudir a tu puesto de trabajo hasta que te confirmen que no hay riesgo para ti o para los demás.

El Consejo de administración, y por delegación Facility Services-SPP de UNIR, se ha asegurado que todos los trabajadores tengan a su disposición en el lugar de trabajo, salas de reuniones y zonas comunes, geles hidroalcohólicos con actividad viricida para la limpieza de manos.

Al inicio de la pandemia, para prevenir contagios y evitar su limpieza, el fichador con huella dactilar fue sustituido por un sistema de control horario a distancia garantizando la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. También se llevó a cabo la desinfección de los edificios por una empresa especializada y acreditada.

Dentro del plan actual de limpieza se ha añadido un plus teniendo disponible un servicio de limpieza, al menos, durante el horario de trabajo de la sede.

Desde el departamento Facility Services se asegura que se realizan las actividades de limpieza y desinfección programadas.

En las tareas de limpieza se presta especial atención a las zonas de uso común y a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos, percheros y otros elementos utilizando desinfectantes con actividad viricida.

En salas de reuniones, boxes y zonas de reuniones ágiles se procede a su desinfección una vez terminado su uso.

Se ha recomendado a la empresa encargada del servicio de limpieza que los materiales empleados y los equipos de protección utilizados se desechen de forma segura en los contenedores habilitados para ello, desinfectándose las manos posteriormente.

Las medidas de limpieza incluyen aseos, comedores, salas de reuniones, boxes y zonas similares.

En los aseos se dispone de papeleras con tapa y pedal en las que se podrá depositar pañuelos y cualquier otro material desechable. Las papeleras son vaciadas de forma frecuente. Estos espacios son limpiados cuatro veces al día.

En los comedores se dispone de rollos de papel y desinfectante para facilitar la limpieza de las mesas antes y después de cada uso.

En los puestos de trabajo compartidos se realizan tareas de limpieza y desinfección tras la finalización de cada uso, teniendo cada trabajador su propio material, a modo de ejemplo: teclado, ratón y cascos auditivos.



Finalistas

ASTILLEROS DE SANTANDER, SA

ASTANDER

Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Gestión informática de permisos de trabajo

Empresa dedicada a la fabricación, reparación y transformación de buques, así como a la gestión de los residuos provocados, tanto por estas actividades, como por los mismos buques.

C/ Fernández Hontoria, 24
39610 Astillero (Santander)

<https://www.astander.es/es/>

Problema y análisis del riesgo

Por la gravedad de los accidentes que pueden producirse en muchos de los trabajos que se ejecutan en las obras a bordo de los buques, se consideró necesario el establecimiento de un procedimiento de trabajo que detalla todas las fases del trabajo a realizar y los puntos clave de seguridad. Este procedimiento, que se debe seguir de forma escrupulosa, incluirá la realización correcta de cualquier tarea, tanto en el interior como en el exterior de los buques, así como los medios necesarios.

Una de estas medidas de seguridad fue, precisamente, el establecimiento de un permiso de trabajo escrito, que evitaba la realización de trabajos que generen riesgos graves sin las medidas de protección adecuadas.

La gran cantidad y la alta complejidad de permisos de trabajo, tanto en su generación como en su gestión, hizo que el área de PRL y Asepeyo analizaran la problemática de los mismos.

Durante diversas reuniones trimestrales de técnicos de Cantabria en la sede de Asepeyo, coordinados por el técnico de la Mutua, se trató el tema de mejora de este tipo de permisos para tratar de controlar mejor los trabajos con riesgo alto.

En concreto en los siguientes problemas:

- En la generación del procedimiento, porque se hacía en papel y eso significaba incomodidad e imposibilidad de cambiar los ítems dentro del permiso, si fuese preciso para el control del trabajo.
- En la gestión del procedimiento desde su generación hasta la implantación de medidas y aprobación de éstas, pues era muy dificultoso y podría producir errores.
- En la transmisión de la información, tanto a los trabajadores como al recurso preventivo. Su problema radicaba que al tratarse de papel se deterioraba y no podía ser consultado en caso de duda.
- En la extensión, interrupción y cancelación de permisos.
- En el almacenamiento y archivo de los permisos de trabajo.

Todos estos problemas generaban un aumento del riesgo de accidentes, por lo que había que buscar una solución.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Para mejorar el control de los riesgos se diseñó un sistema de gestión de permisos de trabajo de manera informática que utiliza una app. Así, se realizan todas las funciones desde el teléfono.

Este sistema informático permite:

- Incluir fotografías de la tarea para evitar errores
- Crear cualquier tipo de permiso de trabajo
- Asignar la implantación de medidas a responsables concretos
- Identificar los responsables y registrar su aceptación
- Registrar las mediciones
- Informar mediante charlas a los trabajadores y registrarlas
- Paralizar los trabajos en cuanto surjan peligros

Para ayudar a localizar los permisos de trabajo de una manera rápida se dispone de un motor de búsqueda por tarea realizada. De esta manera, los permisos pueden ser consultados en cualquier momento.

Durante la creación se asigna un recurso preventivo (de una manera automatizada, en función del tipo de permiso), que firma la comprobación y presencia en la tarea, además se recibe copia del permiso de trabajo en el correo.

Hay un módulo de "Registro con firmas de trabajadores participantes en el trabajo", pudiendo subir las actas de las charlas de seguridad de acuerdo al trabajo a realizar. Los permisos de trabajo pueden llevar anexadas las mediciones de espacios confinados, que se realizan también en uno de los módulos que dispone este sistema, cumpliendo un doble objetivo: su registro e información a los implicados de la medición, así como su archivo con el propio permiso de trabajo.

Con este sistema se consigue que el control sobre las tareas en las obras sea infinitamente mejor, tanto por el control de las medidas como por la información proporcionada a los trabajadores.

El aumento en el control de las medidas implica un incremento de la seguridad y una bajada de la accidentabilidad.

Evaluación de la eficacia

Los beneficios de implantar este sistema informatizado de permisos de trabajo son los siguientes:

- Mejorar la creación del permiso al realizarlo in situ. De esta manera se evitan errores de evaluación al poder incluir fotografías e indicar sobre las mismas las medidas haciendo el permiso más completo.

- Disminuir los tiempos de dedicación de cada participante, en la recepción, firma, y divulgación del permiso, y, en consecuencia, disminuir costes.
- Asignar la responsabilidad de implantación de ciertas medidas a personas concretas.
- Realizar un seguimiento instantáneo del estado de las tareas con mayor peligrosidad, pudiendo detectar incompatibilidades y saber, de manera inmediata, qué otro tipo de tareas están abiertas en cada área de trabajo.
- Mejorar las revisiones de las medidas adoptadas en aquellos trabajos de mayor duración.
- Favorecer la realización de auditorías de seguridad a los técnicos de prevención.
- Reducir el consumo de papel (Ecofriendly).
- Visualización de los permisos de trabajo desde cualquier ubicación.
- Mayor participación de los implicados en el permiso de trabajo, al tener la posibilidad de transmitir información a través de la app al resto de afectados en ese permiso, de manera instantánea.
- Evitar errores de interpretación de las tareas a desarrollar.
- Incremento en la utilización de los permisos de trabajo por la facilidad de gestión.
- Por último, y considerada la más importante, el mayor control de las medidas correctoras propuestas en el permiso, que hace que aumente la seguridad en la realización de la tarea.

← Crear PT ⓘ

DATOS **RIESGOS** MEDIDAS FIRMAN...

1 ¿Es un trabajo en caliente?

SI NO

2 ¿Es un trabajo de pintura?

SI NO

3 ¿Es un trabajo de Limpieza?

SI NO

4 ¿Es necesario acceder a un espacio confinado?

SI NO

5 ¿Es un trabajo en Altura en una zona sin protección colectiva o desprotegido?

ENVIAR ← DATOS → RIESGOS

Figura 4: selección de tipo de trabajo

← Crear PT ⓘ

DATOS CHEQUEA **RIESGOS** MEDIDAS FIRMAN...

Areas de difícil acceso y evacuación

Asfixia

Atrapamiento entre órganos móviles máquinas

Atrapamiento por vuelco de la máquina

Atrapamiento por y entre objetos

Atropellos, Golpes o choques contra o con Vehículos

Caída de objetos por manipulación

Caidas a distinto de nivel mayor 1.80 mts (pies al suelo)

ENVIAR ← CHEQUEA → MEDIDAS

Figura 5: base de riesgos

← Crear PT ⓘ

DATOS CHEQUEA RIESGOS **MEDIDAS** FIRMAN...

Medidas organizativas de coordinación

Tecnico nivel basico exclusivo para este trabajo

Establecer sistema de vigilancia y comunicación desde el exterior

Gestionar y coordinar medidas con otros gremios

Recurso preventivo Contrata (identificar el nombre y apellidos)

Avisar al tecnico basico de pri antes de empezar

Gestionar y coordinar con el representante del armador, los trabajos de la tripulacion y de las empresas subcontratadas por él con este trabajo

Iluminación adicional barcos

ENVIAR ← RIESGOS → FIRMANTES

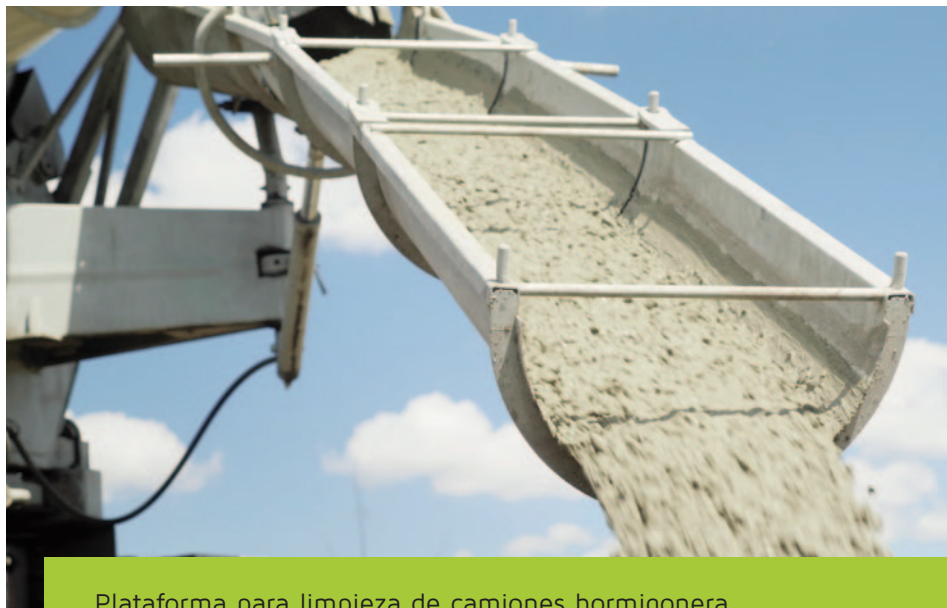
Figura 6: base de medidas

EMIPESA, SA



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Plataforma para limpieza de camiones hormigonera

EMIPESA, SA es una empresa, dentro del sector de la construcción, cuyo ámbito de trabajo se centra, sobre todo, en el tema de la obra civil.

Dispone de canteras propias, plantas de hormigón, plantas de asfalto (M.B.C.), un amplio y moderno parque de maquinaria y diferentes cuadrillas de personal para acometer todo tipo de obras civiles.

Partida El Plano s/n
44400 Mora de Rubielos (Teruel)

<https://emipesa.es/>

Problema y análisis del riesgo

Una de las principales actividades de la empresa es la fabricación y suministro de hormigones, ya sea para obras propias como para suministros a diferentes clientes.

Dentro del departamento de hormigón, EMIPESA, SA cuenta con:

- 5 plantas de hormigón fijas
- 2 plantas de hormigón móviles. Estas plantas están apoyadas por un amplio y moderno parque de camiones hormigoneras:
 - 15 unidades de camión hormigonera rígido
 - 5 unidades de camión hormigonera articulado

Todos estos camiones, debido al material que transportan, necesitan una limpieza exhaustiva.

Desde la Dirección de la empresa existe una gran implicación que es trasladada a todo el personal sobre la importancia que tiene la limpieza de los vehículos, camiones y demás medios.

Es una tarea vital, tanto para la calidad del producto que se ofrece como de cara a una buena imagen de la empresa. En concreto, para la limpieza de estos vehículos o camiones hormigonera, mediante los cuales se transporta el hormigón hasta obra, se suele emplear una pequeña plataforma que dispone el camión en su parte superior trasera junto a la boca de la cuba mediante a la cual se accede a través de unas escalerillas verticales.

Todos los camiones disponen de estos elementos tal y como los monta el fabricante, cumpliendo la normativa exigida en materia de seguridad y salud.

La empresa, al localizarse en una provincia como es Teruel, en la cual existe una meteorología adversa, con muy bajas temperaturas en los meses de otoño e invierno, las cuales no ayudan a las tareas de limpieza comentadas, decidió construir una pequeña zona de lavado de este tipo de camiones mediante la cual se evitaban posibles resbalones, caídas, salpicaduras, etc.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Se trata de una construcción cubierta, tipo cubo, en la que existe una abertura por uno de los laterales a través de la cual se introducen estos camiones para su limpieza.

Esta construcción dispone de una plataforma en forma de "u" en su interior y a una altura de unos 2,5 metros con la que son más fáciles las tareas de limpieza de éstos. La

plataforma está formada por un suelo de tramex antideslizante, además de su respectiva barandilla de protección con rodapié y listón intermedio, que cumplen con la normativa en todo momento.

Al tratarse de un cubo prácticamente cerrado y, teniendo en cuenta que se trabaja con agua a presión para la limpieza, se evitan muchas salpicaduras en los trabajadores, posibles caídas al encontrarse las superficies del camión mojadas, etc.

De este modo, se realizan las tareas de limpieza de una forma más eficaz y con menor riesgo de cara al personal que se encarga del manejo de este tipo de camiones. Se trabaja desde una plataforma segura y a una mayor distancia.



Evaluación de la eficacia

Su empleo es muy útil, ya que se reduce el posible riesgo de:

- Caídas a distinto nivel
- Golpes
- Salpicaduras
- Etc.

Además, se consigue:

- Una mejor eficacia en la limpieza de los camiones. Menor tiempo empleado, menor agua consumida y una operación mejor dirigida.
- El personal realiza estas tareas de una forma mucho más segura y cómoda, evitando movimientos y posturas forzadas y protegiendo al personal de las inclemencias del tiempo (frío, lluvia, nieve, viento, etc).



FRANCISCO ALBERO, SAU



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Creación de un protocolo de actuación frente a la exposición a Covid-19

FAE Francisco Albero, SAU diseña y fabrica productos eléctricos y electrónicos para el automóvil.

La gama de productos FAE incluye Sondas Lambda, Sensores de Presión Absoluta (MAP), Sensores Presión Gas de Escape, Captadores de Impulsos para cigüeñal y árbol de levas, Sensores Revoluciones Rueda (ABS), Manoscontactos, Sensores de Temperatura y Presión, Interruptores de luz de Stop, Embrague y Marcha Atrás, Termocontactos de Temperatura y Ventilador, Bobinas y Cables de Encendido, Bujías de pre y post calentamiento (Calentadores Termoplus), Termostatos, Solenoides, Sensores de Detonación (Knock) y Electroválvulas.

C/ Rafael Barradas, 19
08908 Hospitalet de Llobregat (Barcelona)

<http://www.fae.es/es/>

Problema y análisis del riesgo

La rápida evolución de la pandemia por Covid-19 generó, con ámbito global, la necesidad de adoptar, a todos los niveles (supranacional, nacional, regional, local, social, empresarial...) criterios de actuación para su control y para la mitigación de sus consecuencias.

Superada la etapa de confinamiento, el retorno a la nueva normalidad exige disponer de un procedimiento que, a nivel empresarial, proteja a los trabajadores del riesgo de contagio por interacciones en el ámbito laboral.

Los trabajadores, provenientes de su ámbito exterior (familiar y social) interaccionan con personas en el centro de trabajo (sean internas a éste o visitantes) y algunos también lo hacen con otro ámbito, éste externo al centro de trabajo (clientes, proveedores, ferias,...).

Son múltiples las interacciones a considerar. Algunas se pueden reducir e incluso eliminar.

Debido a que el procedimiento elaborado por el SPA era genérico, se crea uno hecho a medida, teniendo en cuenta las características de la empresa.

Se analizan las distintas áreas de la empresa para poder detectar los problemas y necesidades de cada una de ellas. Se analiza:

- Personal indirecto con necesidad de presencia al 100 %
- Personal indirecto con presencia parcial
- Personal directo producción
- Personal directo logística
- Personal directo mantenimiento

El análisis del riesgo se focaliza en la aplicación de medidas técnicas y organizativas para garantizar al máximo la seguridad y salud de los trabajadores, evitando contagios entre ellos. Así mismo, también se refuerza el aspecto psicosocial, realizando un contacto previo y personalizado antes de la reincorporación al puesto de trabajo.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

La aplicación del procedimiento propio para la gestión del riesgo de contagio Covid implica acciones técnicas y organizativas.

El principal objetivo es evitar los contagios. Por este motivo se incentiva la realización del trabajo a distancia/ teletrabajo para todos los trabajadores indirectos, cuya presencia no es necesaria en las instalaciones. Esto supone una importante reducción de la presencia física de personal de oficina, garantizando distanciamiento suficiente entre personas.

Todas las personas que realizan teletrabajo reciben un documento de autocontrol de sus condiciones de trabajo, para garantizar que su puesto de trabajo particular se adecue a la normativa. Además disponen de acceso directo con la técnica de prevención para realizar consultas, y se pone a su disposición el material de oficinas necesario (pantallas, etc.).

Se define que si un día deben acudir al centro de trabajo, deben solicitar autorización a PRL, para poder tener el control de acceso, y las condiciones de distanciamiento aseguradas.

El personal indirecto con presencia parcial se organiza y coordina entre departamentos para evitar que el día de presencia coincidan todos los trabajadores.

Para acceder al centro de trabajo de forma presencial (trabajadores directos de todas las áreas e indirectos con necesidad de presencia total o parcial) todos los trabajadores, empresas externas y/o visitas, deben pasar un control de acceso, donde se toma la temperatura, se desinfectan los zapatos, manos y se entrega una mascarilla.

Para evitar la acumulación de personal en las franjas de entrada y salida se ha organizado un acceso progresivo con escalado de personas. En la misma línea, también se han señalizado y generado circuitos de movilidad para evitar cruces entre trabajadores.

Otro punto crítico, en el que se podían acumular trabajadores, eran las horas de descanso. Para garantizar la seguridad, se han creado grupos estables para la hora de las comidas. El comedor se ha acondicionado para garantizar distancias > 2 metros entre mesas, y un sistema de limpieza antes y después de cada uso. Así mismo, se ha limitado el aforo. Para los descansos se ha generado un sistema de tarjetas que controlan el aforo de estas zonas.

La organización del personal directo en tres turnos ha permitido evitar la acumulación de trabajadores en las distintas áreas de trabajo, garantizando el distanciamiento. Aún así, se han instalado cortinas y mamparas de separación y el uso de la mascarilla es obligatorio.

Para evitar el contacto continuo de superficies (sistema de fichaje dactilar) se ha implementado el sistema de fichaje a través de app y las puertas de entrada y salida permanecen abiertas.

Se ha ampliado el número de servicios de la limpieza de las instalaciones y mensualmente se realiza una desinfección general por parte de una empresa especializada.

La actividad se retomó a principios del mes de mayo y se va haciendo de forma progresiva. El principal objetivo es garantizar la seguridad de los trabajadores y poder mantener la empresa abierta. Es por este motivo que los trabajadores, cuando se van incorporando a sus puestos de trabajo, lo primero que realizan es una formación a distancia sobre el procedimiento Covid de la empresa. Sin esta formación no se autoriza el acceso al puesto de trabajo. Esta formación consiste en la lectura de una serie de informaciones y un contacto telefónico personalizado para poder resolver dudas, preocupaciones y formar sobre la nueva forma de trabajar en la empresa. Este contacto personalizado abre un canal directo vía telefónica y por correo electrónico entre todos los trabajadores y el técnico de prevención.

Como refuerzo a la formación e información, desde PRL se publican, periódicamente, distintos carteles, señalizaciones, y se envían correos a todos los trabajadores, informando de los cambios que van sucediendo.

Para una gestión directa se acordó la realización de reuniones de CSS cada 15 días para tener un órgano de control y seguimiento entre la parte de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Actualmente está en vigencia la versión 5 del protocolo y ya se está empezando a trabajar con la versión 6, debido a los cambios y a la aparición de nuevas necesidades.

Evaluación de la eficacia

Si bien es cierto que es pronto para poder evaluar la eficacia de la aplicación de este procedimiento, es razonable pensar que a lo largo de todo 2020 podremos analizar el nivel de contención obtenido como consecuencia de las medidas del protocolo, especialmente en los meses de invierno.

En este tipo de situaciones sobrevenidas las primeras semanas son clave para poner el sistema de protección en funcionamiento, resolviendo iniciales problemas técnico-



prácticos en su implementación y mejorando aspectos no contemplados en un principio.

Todo este proceso conlleva tiempo y, como cualquier cambio global que afecte a una organización, supone un período de adaptación en el que conviven viejas y nuevas formas de hacer y actuar. La implicación de todos los agentes que participan será fundamental para conseguir que su resultado sea el esperado. La superación de las primeras resistencias planteadas, algunas conscientes y otras no tanto, la coordinación entre los actores implicados y, en definitiva, la adaptación, en todos los niveles y ámbitos a esta nueva realidad, no es tarea fácil.

Los datos, a final de año, nos facilitarán una foto de una realidad empresarial interna, fruto de una acción de protección empresarial condicionada por otros factores indirectos. En la medida en que se haya conseguido evitar, en un porcentaje relevante, la afectación de este virus al global de la plantilla, podemos considerar se ha conseguido una valorable eficacia del procedimiento. Un aspecto importante para pensar que el protocolo implantado funciona bien y es efectivo es que en estos casi seis meses hemos mantenido la empresa abierta sin incidencias y los comentarios de la mayor parte de los trabajadores son positivos y la mayoría coinciden en que se encuentran más seguros en el trabajo que fuera.

En este sentido hemos de seguir trabajando para garantizar la seguridad y estar a disposición de todos para ayudar a gestionar el estrés generado por esta pandemia.



HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Minimización de la exposición al cobalto en el proceso de mecanizado en verde

HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL es un grupo industrial que se dedica a la fabricación de piezas y herramientas de metal duro, de acero con metal duro y de cerámica.

C/ Verneda 12-24, Pol. Ind. Roca
08107 Martorelles (Barcelona)

<https://www.hyperionmt.com/>

Problema y análisis del riesgo

Se recibe polvo de metal duro de diferentes aleaciones (composiciones) en bidones. A continuación, se procede a la compactación del material en prensas, obteniendo "piezas en verde" (piezas frágiles, polvo compactado). Algunas de estas piezas se mecanizan en tornos de CNC, previamente a su sinterizado en hornos eléctricos, y otras se sintetizan directamente. Una vez las piezas han sido sinterizadas (piezas en bruto), se realizan operaciones de acabado (rectificado, mecanizado, lapeado, pulido...) para eliminar el pequeño exceso/excedente y así llegar a la medida final que solicita el cliente, o bien se mandan las piezas en bruto al cliente y éste realiza las operaciones de acabado.



Prácticas preventivas para el control del riesgo

Modificaciones en tornos

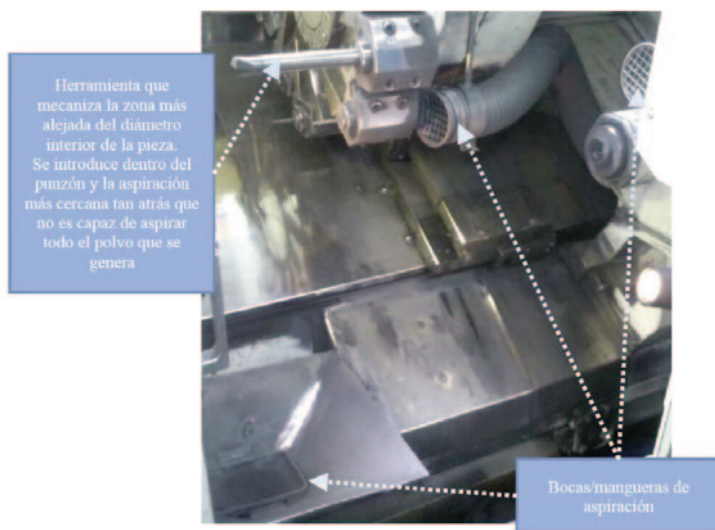
Para asegurar que la extracción de polvo es eficaz, se requiere que la manguera de aspiración de alto vacío esté lo más próxima posible a la herramienta de corte.

En el torno donde se realiza el mecanizado exterior de la pieza, la manguera de aspiración se acopla junto a la herramienta de corte y se acerca lo máximo posible a ésta.

Como la aspiración quedaba un poco retirada de la herramienta, se fabricó una boquilla más estrecha con una impresora 3D, la cual se acopló al tubo de aspiración. Con ello se ha conseguido acercar la aspiración y colocarla 10 cm más próxima a la herramienta de corte.

En el torno donde se realiza el mecanizado del diámetro interior de la pieza, en cambio, la modificación es más compleja, por tener que acercar la aspiración a la herramienta en el interior de la pieza a mecanizar. Debido a su longitud en la que trabaja dentro del punzón que mecaniza (el espacio en el diámetro interior de la pieza es muy reducido), es impracticable hacer ninguna boquilla acoplada a la herramienta. En este caso se opta por realizar lo siguiente:

- Se coloca una boca de aspiración detrás del portaherramientas de interiores.
- Se coloca otra boca de aspiración en el orificio del plato del torno.



Esta acción, que no se había tomado anteriormente, es la que evidencia mejores resultados de extracción de polvo. No sólo elimina la nube de polvo (especie de turbulencia) que antes se generaba dentro de la máquina, sino que también limpia el diámetro interior del punzón una vez mecanizado, por lo que elimina la operación de limpieza (soplado con aire comprimido) que se realizaba hasta entonces dentro de la cabina de limpieza. Esto significa que el riesgo de exposición a cobalto, que también existía al soplar el interior del punzón en la cabina, queda totalmente eliminado.

Retraso apertura de puerta tras fin de ciclo En todos los programas de fabricación de punzones de ambos tornos, se establece que el bloqueo magnético de la puerta se desactive pasados 5 segundos tras la finalización del ciclo de mecanizado, de modo que el polvo en suspensión que pueda haber quedado dentro del torno sea totalmente aspirado. De esta forma, se estandariza la programación de las dos máquinas y previene el error humano. No permite que el operario se olvide de programar ese retraso en el desbloqueo de las puertas frontales deslizables, y obliga a esperar ese tiempo hasta abrir manualmente la puerta.

Formación y concienciación

A medida que se van implementando las diferentes acciones, se realizan sesiones informativas/formativas a todo el personal involucrado para que conozcan y sepan utilizar las nuevas instalaciones, sistemas o medidas.

Las sesiones son teórico-prácticas, a pie de máquina, y se insiste en la necesidad de utilizar buenas prácticas de trabajo de acuerdo a los nuevos procedimientos e instrucciones, en el correcto mantenimiento de los equipos y en la necesidad de comunicar cuanto antes cualquier anomalía, fallo de funcionamiento o duda que pueda surgir desde que se ponen en marcha. Por otro lado, en paralelo, en enero de 2020 se aprovechó para realizar una formación tipo workshop sobre la exposición al cobalto a todo el personal de las áreas donde se trabaja con polvo o material en verde (áreas de Almacén de Polvo, Prensado, Mecanizado en Verde y Hornos). Estas formaciones se realizan en grupos de unas 5 o 6 personas por mesa, y consisten en un programa básicamente práctico con una introducción teórica. En la misma sesión formativa asisten 7 grupos. El programa es el siguiente:

- Cuestionario inicial en grupo sobre conocimientos previos de los riesgos de cobalto y medidas a tomar para prevenir la exposición. Posterior puesta en común de las respuestas y aclaración de dudas.
- Parte teórica de unos 15 minutos sobre riesgos, medidas de prevención y explicación de los ejercicios a realizar en grupo.
- Ejercicios en grupo o Dilemas: se plantean diferentes situaciones que pueden crear dudas a la hora de actuar. En cada grupo se discute cuál sería la mejor decisión. Puesta en común tras finalizar el tiempo del ejercicio.
- Reactivo cobalto: con un producto líquido se moja/impregna un bastoncillo de limpieza de oídos y se pide a los asistentes que froten algún objeto personal que pueda estar contaminado de cobalto. Si el bastoncito cambia de color y adquiere un tono rosado, significa que ha detectado cobalto. Es un ejercicio de concienciación sobre la higiene personal que debemos tener trabajado con este agente tóxico. Por ejemplo, en muchos grupos detectaron trazas de cobalto en las patillas de sus gafas de seguridad y en sus bolígrafos.

- Actuación en caso de gran vertido de polvo: se simula una caída de un bidón de polvo y rotura del mismo, generando una gran nube de polvo. ¿Qué harías si ocurre? Cada grupo debe escribir su actuación en caso de que esta emergencia suceda y, a continuación, se comenta oralmente para detectar puntos positivos y mejorables de la actuación.

Evaluación de la eficacia

Objetivo 1: Exposición al cobalto. Conseguir valor de exposición dentro del objetivo y ninguna enfermedad profesional.

Meta: Reducir un 40 % la exposición a Co (inferior a 0,005 mg Co/m³).

Estado actual: Últimos 2 resultados (2019) 0,0077 y 0,008 mg Co/m³. Sistema evaluación: Nueva medición de Co y calcular % reducción. Fuente verificación: Informe resultados de mediciones higiénicas con SPA Resultado: Eficaz, supera la expectativa, la reducción obtenida es de un respecto al valor más bajo de 2019 (0,077 mg Co/m³) es de un 65 %, y respecto al resultado de 2018 (0,0098 mg Co/m³) la reducción es del 72 %. Por tanto, el nuevo resultado denota la eficacia de las acciones de mejora realizadas. Se han conseguido reducir enormemente los valores de exposición de Co en aire.

Objetivo 2: Incremento de la motivación y cultura seguridad. Incrementar la motivación y cultura de seguridad.

Metas: Aumentar las comunicaciones de riesgo en un 60 % respecto año anterior y reducir un 60 % el absentismo en esta área de trabajo.

Estado actual: 6 comunicaciones de riesgo y 5,32 % de absentismo en 2019. Sistema evaluación: Calcular % incremento comunicaciones de riesgo y % reducción absentismo. Fuente verificación: Aplicación IA y estadísticas Mutua Accidentes. Resultado: No ha podido verificarse aún la eficacia de este objetivo ya que desde la finalización de las acciones se debería esperar un año completo a evaluarla. Sin embargo, con los datos de que se disponen, se han reportado 5 riesgos en este puesto (en todo 2019 fueron 6) y el absentismo es del 4,16 % (reducción del 22 % respecto el dato acumulado de 2019).

Objetivo 3: Incremento segregación de polvo recuperado.

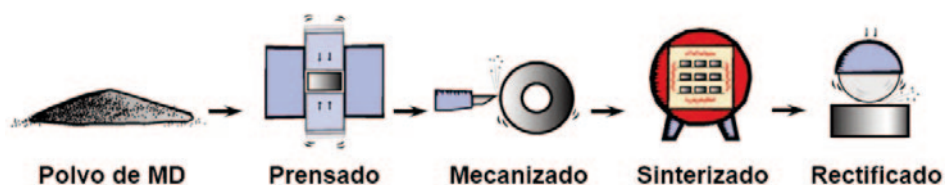
Meta: Recolectar de forma segregada el 90 % del polvo generado de las aleaciones o grados de metal duro más utilizadas para punzones.

Estado actual: 40-45 % de polvo segregado respecto al total de material mecanizado. Sistema evaluación: Calcular % de recolección respecto a los kg mecanizados: Kg metal duro segregado recolectados / Kg de metal duro arrancados. En el primer trimestre de 2020, el 97,8 % del material que se mecaniza fue captado por las

aspiraciones.

Objetivo 4: Reducción limpieza y aumento output.

Estado actual: 20 minutos/turno de limpieza y 200 punzones/semana mecanizados. Sistema evaluación: confirmar que no se requiere limpieza en cada turno (solo limpieza semanal) y calcular incremento productividad. Los 20 minutos por turno ahorrados no siempre se pueden emplear en producir más punzones. En el caso de que la serie (o pedido) no se haya terminado, sí podrán producirse 3 o 4 piezas más (el tiempo de ciclo oscila entre 4 y 7 minutos/pieza en función de la referencia). En el caso de que haya más carga (más piezas pendientes de procesar) según la planificación de ese día/semana, etc., ese tiempo ahorrado se emplea en otras tareas y operaciones propias del puesto. Por este motivo, no se puede vincular un rendimiento productivo superior por el ahorro de tiempo de limpieza.



(Hyperion Materials & Technologies Spain, S.L., 2018)

LABORATORIOS HIPRA, SA



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



COVID-19 Gestión de PCRs personalizada

Multinacional dedicada a la investigación, producción y comercialización de vacunas y otros productos zoonosanitarios. Cuenta con más de 60 años de experiencia en el mercado y con 38 filiales a nivel global. Empresa que ha desarrollado y lanzado más vacunas al mercado en los últimos 10 años. Para ello invierte el 11 % de su facturación anual en investigación. El 16 % de su plantilla pertenece al departamento de I+D. Ofrece una línea de biológicos innovadores, servicios de diagnóstico y una línea propia de kits de diagnóstico.

Av. La Selva, 135
17170 Amer (Girona)

<https://www.hipra.com/portal/es/hipra/home>

Problema y análisis del riesgo

La pandemia de la COVID-19 se ha convertido en un nuevo elemento de riesgo que deben gestionar los servicios de prevención de las empresas. Las consecuencias que el patógeno puede causar sobre la salud de las personas afecta a toda la sociedad y puede alterar gravemente el funcionamiento diario de empresas como HIPRA, poniendo en riesgo la cadena de producción y distribución de los productos para la salud animal que comercializa, considerados de primera necesidad.

Al ser HIPRA referente a nivel mundial en investigación de vacunas para animales, diversos departamentos de la empresa, desde un primer momento, colaboran, aportando su experiencia y conocimientos, con el Servicio de Prevención Propio. Conjuntamente se analizan los posibles riesgos, y se redactan e implantan los procedimientos, planes y protocolos pertinentes para minimizar el contagio del virus.

Paralelamente HIPRA, aunque nunca se ha dedicado a salud humana, dispone de unas instalaciones, de un equipamiento y de un personal formado, que le permite desarrollar y comercializar vacunas sin subcontratar ningún proceso. Esto proporciona conocimiento, agilidad y rápida capacidad de respuesta. El portfolio de la empresa cuenta con varias vacunas y kits de diagnóstico frente a diferentes tipos de coronavirus en animales, con lo que se tiene experiencia en el escalado y la producción de las plataformas de expresión de las proteínas que habitualmente se utilizan en las vacunas destinadas a la salud humana. La mayoría de las vacunas de HIPRA están compuestas por múltiples valencias, y deben dar protección inmediata a los animales en un ciclo de vida muy corto (semanas o meses). En consecuencia, HIPRA valora la posibilidad de



ofrecerse voluntaria para colaborar con el Institut Català de la Salut (ICS), asumiendo la realización de análisis de PCR, con la finalidad de que el sistema público de salud pueda actuar con una mayor rapidez, y sobre un mayor número de casos sospechosos. HIPRA está comprometida con la estrategia global One Health para combatir los diferentes retos zoonosarios, considerando que los profesionales dedicados a la salud humana, animal y medioambiental deben estar unidos y formar equipos colaborativos que potencien la experiencia de cada uno de los sectores.

En un tiempo récord de menos de dos semanas se implementa un nuevo laboratorio con capacidad de realizar alrededor de 1.000 pruebas PCR diarias de muestras que llegan de los hospitales de la provincia y que son tratadas de acuerdo con los protocolos internacionales y las más estrictas medidas de bioseguridad y biocontención. Esto ha permitido procesar todas estas muestras sin ningún caso de infección, y la aplicación de nuevos protocolos de inactivación previa de muestras no empleados hasta el momento.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Una vez analizadas las implicaciones del virus SARS-COV-2, HIPRA ha implementado la siguiente medida:

Mayor implicación con la comunidad y la sociedad en general

A principios de marzo de 2020 HIPRA dispone, por un lado, de unas instalaciones nuevas, pendientes de poner en funcionamiento y, por otro, del equipamiento necesario para realizar análisis de PCRs. En una reunión interna celebrada el 16 de marzo, estando en pleno estado de alarma, y tras analizar las informaciones que se difunden a través de los medios de comunicación, la dirección de la empresa, conjuntamente con la del departamento de SMU-Diagnos, acuerdan ofrecerse voluntarias para ayudar al sistema público de salud (Institut Català de la Salut). Se ponen a su disposición instalaciones, equipamiento y personal, de forma totalmente desinteresada y solidaria como parte del compromiso de HIPRA con la sociedad ante la crisis provocada por esta epidemia. Tras hacerle la propuesta, este organismo la aprueba inmediatamente. Se comienzan a realizar las primeras reuniones técnicas para poner en marcha el proyecto. Al cabo de una semana se inicia parte del traslado del laboratorio de diagnóstico a las nuevas instalaciones de SMU, y se empiezan a redactar protocolos de trabajo conjuntamente con el personal del laboratorio clínico del Hospital Josep Trueta / Sta Caterina, de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona y diversas startups biotecnológicas locales. Al final de esa misma semana se analizan las primeras muestras.

Hasta el 31 de julio se mantiene el convenio con la Sanidad Pública, momento en que esta última tiene ya la capacidad para realizar autónomamente los análisis que precisa. Durante estos meses, los más duros de la pandemia, se realizan para sanidad pública, sin coste, un total de más de 32.000 PCRs. Al mismo tiempo, se consigue la obtención

de la autorización, por parte de las autoridades pertinentes, para que HIPRA se convierta en laboratorio homologado y autónomo de realización de análisis de PCRs y Serologías de la COVID-19, aún tratándose de una empresa de productos veterinarios. Paralelamente, HIPRA desarrolla un Kit de Diagnóstico de Serología de anticuerpos IgG del virus SARS-COV-2, con altas cotas de eficacia y seguridad, como primer producto destinado a la salud humana de esta empresa veterinaria.

https://youtu.be/sv4e5_PccwY <https://www.ccma.cat/tv3/alacarta/telenoticies/lacord-entre-el-departament-de-salut-i-hipra-permet-fer-mes-tests-a-girona-i-tenir-abans-els-resultats/video/6038910/> <http://www.icsgirona.cat/ca/noticies/hospital/1588>

Evaluación de la eficacia

Respecto a la implicación con la sociedad se han realizado, de forma altruista, más de 32.000 PCRs para la sanidad pública. Se pudo aumentar, de forma exponencial, la realización de PCRs en pocos días.

Sobre la gestión específica para el personal de HIPRA, se dispone de un sistema de control al día de casos confirmados, casos posibles, contactos estrechos, con un control exhaustivo del personal. Esto ha evidenciado, hasta el momento, un control ejemplar dentro de la empresa, efectivo y rápido.



REPSOL GENERACIÓN ELÉCTRICA, SLU



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Plan de mejora de dosificaciones químicas

Repsol Electricidad y Gas cuenta con un equipo de más de 500 personas y unos activos de primer nivel: dispone de centrales hidroeléctricas, con una capacidad instalada de 700 MW con gran potencial de crecimiento orgánico, dos centrales de ciclo combinado de gas, con una capacidad conjunta de 1.650 MW, y varios proyectos renovables en desarrollo, además de una cartera de más de 1 millón de clientes repartidos por toda la geografía española.

C/ Isabel Torres, 19
39011 Santander

www.repsol.es

Problema y análisis del riesgo

A raíz de sugerencias recibidas, con carácter previo, y que proponían mejoras puntuales, en sistemas de dosificación, el Grupo de Trabajo percibe estos sistemas como una oportunidad de mejora.

Inspecciones de seguridad realizadas en previsión del cambio reglamentario que supuso el RD 656/2017 por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos, y sus Instrucciones Técnicas Complementarias, nos presentan una visión del alcance global del plan.

Los riesgos asociados a esta actividad son: vertidos accidentales, vertidos ocasionados por las labores de limpieza de equipos, exposición al producto y a los vapores de estos.

Se inició una campaña de mejora de las dosificaciones químicas en 2015, como resultado del análisis de aplicabilidad de las propuestas de mejora presentadas en el EdS de Tarragona de fecha 27.11.2014, y lanzadas como sugerencias por el propio grupo de trabajo de Escatrón. El alcance inicial previsto eran las dosificaciones de caldera, torres de refrigeración y planta DEMI (desmineralizadora).

Los trabajos de mejora realizados sobre la dosificación en caldera durante el 2015 y los estudios de dosificación sobre la planta DEMI han llamado la atención de la plantilla sobre los sistemas de dosificación y trasvase. Como resultado, el grupo de trabajo ha recibido nuevas sugerencias que proponían mejoras inicialmente no consideradas, y que han abierto el abanico de posibles soluciones. Estas nuevas sugerencias han sido incorporadas al proyecto del Grupo de Trabajo.

Las sugerencias sobre instalaciones químicas tienen la doble consideración de medio ambientales y de prevención de riesgos, en seguridad e higiene. En las últimas auditorías medio ambientales ISO 14000, las sugerencias gestionadas por GdT PAS han sido reseñadas como buenas prácticas medio ambientales. La Central de Escatrón dispone de 14 dosificaciones alimentadas desde recipientes móviles.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

UNIDADES DE MEJORA. GENERACIÓN DE SOLUCIONES

Las soluciones planteadas por el grupo de trabajo van dirigidas a reducir los riesgos, vertidos y desventajas expuestas por medio de las siguientes medidas (considerando las diferentes disposiciones y tipologías de los sistemas de dosificación):

- Mejora del sistema de descarga del GRG (Gran recipiente de mercancías a granel): extracción inferior por medio de instalación de bombas (fijas o miniflux removibles) o por gravedad. Esta mejora permite aprovechar mejor el producto al producirse un vaciado completo, no requiere la introducción de ningún elemento por la parte

superior, bastando la apertura del dispositivo de venteo que evite que se produzca vacío en el tanque. No se producen vertidos ni exposición a productos debidos a la limpieza de manguera y bomba.

- Reducción del tiempo de maniobra: incorporación de equipos de conexión rápida, según tipo de GRG.
- Reducción de los vertidos: la limpieza de tuberías de trasvase y el de su equipo de bombeo se reconduce hacia los puntos de consumo o tanques de proceso.
- Conducción y control de vertidos, mediante cubetos conectados a la red de aguas químicas: los vertidos accidentales y propios del proceso de desconexión son recogidos por cubetos de contención que serán tratados en la ITAR (Instalación de Tratamiento de Aguas Residuales).

Adicionalmente, surgen sugerencias específicas de instalación encaminadas a reducir emisiones de vapor, mejorar las señalizaciones de las conexiones, unificar accesorios de conexión, orden y limpieza, etc.

El grupo de trabajo adopta, de forma general, soluciones probadas, con carácter previo al plan de mejora, en otras sugerencias:

- Se establece un estándar de instalación donde, además de la señalización de riesgos, las fichas de datos de seguridad, lavajos, la delimitación de zona, la protección de bridas, la instalación completa, de señalización de tuberías, mangueras de limpieza con agua para la zona, se dota a las dosificaciones de un sistema de extracción inferior mediante bomba y enchufe rápido (Camlock), un sistema de lavado conducido al punto de consumo y cubetos de recogida. Con ello se eliminan y reducen los riesgos y vertidos derivados de la operativa inicial.
- Modificación de una instalación dotándola de cubeto, conexiones rápidas para fondo de GRG, bomba de extracción y sistema de limpieza de línea de extracción conducida hacia el tanque de dosificación. Disposición con instalación fija de bombas, planteada originalmente: dispone de cubetos con sistema de drenajes de posibles vertidos de desconexión y conducidos mediante tubería a la instalación de recogida de vertidos.
- Tubería flexible de conexión rápida a GRGs por parte inferior. Instalación fija de bombeo para el trasiego del producto químico e instalación fija para la limpieza con agua de la instalación, conmutable mediante maniobra de válvulas.
- Disposición con bombas de tubo: aprovecha las ventajas de las bombas comerciales miniflux y que, básicamente, podemos resumir en: conectables directamente al GRGs, por lo que se reduce el tramo de vertido de desconexión y

sin necesidad de elementos adicionales, se pueden conectar a líneas de limpieza de la misma forma y su motor de accionamiento desacoplable puede utilizarse en distintas instalaciones.

En relación con las dosificaciones y trasvases desde GRGs, como alternativa al uso de las cañas, se nos presenta la bomba de conducto que presenta las siguientes ventajas frente a esta última: conectable al GRG por válvula de fondo, con conexión rápida y retención, con lo que la extracción del producto es completa. No ocurre lo mismo con las bombas de caña, ya que la apertura superior del GRG para conectar las bombas de caña permite una mayor emanación de gases.

La limpieza de la bomba de caña implica su extracción del GRG y traslado al punto de limpieza, junto con la manguera flexible que le sirve, lo que implica una mayor cantidad de vertido.

Las bombas de tubería permiten una maniobra de limpieza in situ con menores vertidos. Dentro del programa para el 2015-2016 del grupo de trabajo de Escatrón, se incluían las mejoras en los sistemas de dosificación y trasvase de productos químicos, con propuestas iniciales surgidas de la reunión EdS de Tarragona y lanzadas como sugerencias por el propio grupo de trabajo. El alcance previsto eran las dosificaciones de caldera, torres de refrigeración y planta DEMI.

Los trabajos de mejora realizados sobre la dosificación en caldera durante el 2015 y los estudios de dosificación sobre la planta DEMI, han llamado la atención de la plantilla sobre los sistemas de dosificación y trasvase. Como resultado, el grupo de trabajo ha recibido nuevas sugerencias que proponían mejoras inicialmente no consideradas y que han abierto el abanico de posibles soluciones.

Estas nuevas sugerencias han sido incorporadas al proyecto del GdT. Las sugerencias sobre instalaciones químicas tienen la doble consideración de medioambientales, al reducir los riesgos de vertidos, y de prevención de riesgos, en seguridad e higiene.

En la última auditoría medio ambiental ISO 14000, realizada por NOVOTEC, las sugerencias gestionadas por GdT PAS han sido reseñadas como buenas prácticas medio ambientales. Implementar mejoras, observadas en último EdS, en el trasvase de GRGs a tanques de sistemas de dosificación: observadas en la reunión EdS en Tarragona.

Su tratamiento se realizará por medio de sugerencias del grupo de trabajo para cada sistema de dosificación, con una implantación paulatina que permita introducir mejoras.

Evaluación de la eficacia

Destacan aspectos de mejora, como algunos de los objetivos del plan, que se señalan a continuación:

- Reducción del riesgo de seguridad e higiene al reducir el ambiente de vapores nocivos y reducir la exposición y posibles contactos.
- Mejora, orden y limpieza. Adecuación de zonas de dosificación con cubetos que incluyen las zonas de conexión y desconexión del GRG. Instalación de conexiones rápidas, bombas de tubo y conducciones por gravedad que reducen y simplifican las operaciones de trasiego y limpieza de útiles.
- Mejora de la señalización de las conexiones a GRGs.
- Mejor aprovechamiento del contenido de los GRGs al realizar la descarga interior. Durante el 2018 se han realizado sugerencias para la estandarización de las conexiones de trasiego de GRGs y a tanques, actuaciones para la mejora del control de ubicación y caducidad de los GRGs y actuaciones de mejora del sistema de dosificaciones de bisulfito y limpiador del compresor de la turbina de gas.



Equipos tradicionales para la descarga de GTGs (1)

Como actuaciones relevantes hay que destacar la sugerencia 244, que solicitaba un armario para la localización de las distintas conexiones utilizadas en sistemas de dosificación. Esta sugerencia implicó inspecciones de seguridad de los sistemas implicados, documentar los sistemas de conexión, una estandarización y unificación de conexiones y, por último, preparar un armario con ficha de información relativa a cada tipo de acoplamiento y sus lugares de uso. Se pueden señalar como principales las propias de una sugerencia de orden y limpieza, que adicionalmente reduce la probabilidad de vertidos ante un posible uso de una inadecuada conexión y, en caso de deterioro o pérdida, facilita la rápida localización y reposición de las mismas.

Una segunda sugerencia que debe destacar dentro de la misma campaña es la sugerencia 299. Durante la campaña de orden y limpieza realizada por el Grupo de Trabajo se instalaron los postes de asignación y ubicación de almacenamiento de GRGs, donde además se indica el producto y sus riesgos. La sugerencia 299 añade tablas de control que permiten controlar el movimiento y posible caducidad de los GRGs, y proporciona un cartel para la rápida interpretación de los daños de los GRGs.

SOREA, SAU



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Detección de voltaje en obras

Sorea es una empresa de Agbar, líder en servicios vinculados al ciclo integral del agua, que ha estado trabajando en Cataluña desde su creación en 1968. Como empresa integrante del conjunto de sociedades pertenecientes a Agbar, se dedica a la gestión del ciclo integral del agua.

Passeig de la Zona Franca, 48
08038 Barcelona

<https://www.soreaonline.cat>

Problema y análisis del riesgo

En las obras, los operarios de control y mantenimiento de agua potable, durante los trabajos en el interior de las zanjas, se encuentran con la interferencia de otros servicios, los cuales también están enterrados. Esto hace que estén expuestos al riesgo de contacto eléctrico por presencia de cableados eléctricos.

Se dispone de procedimiento de trabajo para dar respuesta a este tipo de riesgo, el cual además de detallar los pasos a seguir, establece también los equipos de trabajo y de seguridad que se deben emplear. Desde hace ya más de 12 años, cada vehículo y los almacenes disponen de detectores de cableado eléctrico y de sus correspondientes accesorios conectados por radiofrecuencia, la finalidad de los cuales es detectar canalizaciones metálicas y eléctricas, conocer el trazado y profundidad de éstas en el punto exacto de trabajo.



Estos equipos no detectan posibles fugas de corriente que puedan generar los cables eléctricos en mal estado y, en consecuencia, electrificar las tierras húmedas, o bien el agua residual encharcada en la zona de trabajo.

Se buscaron en el mercado equipos con la prestación de detección de voltaje en zonas húmedas y/o inundadas, pero los equipos que se encontraron no se adaptaban por completo a las necesidades de la empresa. Por eso, se decidió buscar una alternativa fabricada por los propios especialistas de SOREA y que cumpliera con todos los requisitos de seguridad.

Se pasó a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral y, en la reunión del cuarto trimestre del 2019, los representantes de los trabajadores consideraron positiva esta medida.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

La idea nace de la necesidad de disponer de unos elementos de seguridad frente a contactos eléctricos, tanto para trabajos en las zanjas donde las tierras húmedas o agua encharcada pueden estar electrificadas por fugas de corriente, como para trabajos en baterías de contadores, donde también se producen derivaciones de corriente.

Se trata de diseñar un equipo que sea versátil, fácil de utilizar por cualquier trabajador, sin necesidad de tener grandes conocimientos de electricidad ni formación muy específica, que sea de fácil montaje, que no ocupe mucho espacio y que tenga un coste asequible.

En comparación con los equipos que se encuentran disponibles en el mercado, éste es más ligero, práctico, sencillo, y con las mismas prestaciones de seguridad.

Una vez diseñado el prototipo y elaborado su manual de uso, una empresa certificadora de producto lo revisó y realizó un informe favorable de seguridad para su uso interno.



Además, la empresa dispone de un banco de pruebas que permite realizar una formación teórico-práctica a los trabajadores sobre el uso de este equipo mostrando las casuísticas que se pueden encontrar en campo, y así facilitar el aprendizaje.

Cada operario lleva consigo este kit y, previo al acceso a la zanja, comprueba si hay tensión en la zona de trabajo por presencia de algún cable eléctrico que tenga las protecciones dañadas. En caso de detectar tensión, el trabajador no accede a la zona de trabajo y avisa al especialista electromecánico para que valore la situación, y así adoptar las medidas de seguridad pertinentes.

Evaluación de la eficacia

No se han producido accidentes derivados de este riesgo. Sin embargo, en ocasiones, los trabajadores han informado de notar cosquilleos o pequeñas descargas eléctricas cuando han accedido al interior de zanjas húmedas próximas a la zona de trabajo en la que existía algún cable eléctrico en malas condiciones.

Como es una medida de recién implantación, actualmente aún no se ha evaluado la satisfacción de los trabajadores. De momento, únicamente, a través de las reuniones semanales de seguimiento con sus responsables, han expresado satisfacción por disponer, para los trabajos en zanjas, de este kit de detección de voltaje que se

complementa, frente al riesgo eléctrico, con los detectores de cableado eléctrico y que, además, también pueden utilizarlo, con la misma finalidad, la de protección frente a riesgo eléctrico por derivaciones, para los trabajos que realizan en las baterías de contadores.



ZERVE 3, SLU



Finalista

Mejor práctica
para el control del riesgo



Proyecto de mejora ergonómica para prevenir lesiones osteomusculares y eficiencia en las operaciones de cambio de moldes en inyectoras verticales

Empresa dedicada a la fabricación de componentes para la automoción. La industria está especializada en la fabricación de componentes de plástico con insertos metálicos. Dispone, en sus instalaciones, de 6 máquinas inyectoras verticales y 6 máquinas inyectoras horizontales. Los productos inyectados se venden a clientes que realizan el ensamblaje de otros componentes para la fabricación del producto final.

Avinguda Polígon Industrial, 49
25200 Cervera (Lleida)

Problema y análisis del riesgo

Las máquinas de inyección verticales presentan la peculiaridad, que el cambio del molde no se puede realizar en vertical, utilizando un puente grúa convencional, sino que el cambio se debe realizar en horizontal, por la parte frontal de la máquina, siendo ésta la única opción.

Al iniciar la actividad los moldes eran de pequeño tamaño y peso y el cambio se realizaba manualmente, sin demasiados problemas. La situación cambió cuando empezó la necesidad de producir con moldes de mayor tamaño y peso. Debido a que se fabrican una gran cantidad de referencias, el cambio de moldes de las máquinas de inyección es muy frecuente. Al realizar esta actividad, los trabajadores deben realizar un gran esfuerzo musculoesquelético, siendo esta patología la primera causa de absentismo laboral, como accidente laboral de larga duración.

Así mismo, la manipulación manual del molde implica el riesgo de caída de objetos que podrían dar lugar a lesiones graves. La empresa desea mejorar aspectos ergonómicos en el proceso de trabajo diario de los trabajadores, orientados a la prevención de lesiones musculoesqueléticas, cuyos principales factores de riesgo son los sobreesfuerzos, manipulación manual de cargas, y accidentes por golpes o fracturas. El objetivo final del proyecto de ergonomía es disminuir la incidencia de lesiones osteomusculares y fracturas y, a su vez, la gravedad de este tipo de lesiones. Para ello se analizan los datos existentes: evaluación de riesgos, prevalencia de absentismo asociado a lesiones musculoesqueléticas y accidentes o incidentes asociados con trabajos de manipulación de cargas, y posturas forzadas. Los riesgos más comunes a los que nos enfrentamos son: sobreesfuerzos, patologías y/o enfermedades causadas por deficiencias ergonómicas y posturales y caída de objetos manipulados. Así mismo, se observa que el proceso de cambio de moldes de forma manual, a parte de ser un proceso peligroso, implica mayor dificultad a la hora del ajuste.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

Observando dicha problemática, se creó un grupo de trabajo, contando con la participación de:

- Técnico de Prevención de la empresa
- Departamento de Ingeniería
- Mandos intermedios
- Delegados de prevención
- Trabajadores
- Servicio de prevención ajeno

La idea era integrar, de esta manera, la prevención de todos los niveles implicados, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes, realizando la consulta y participación de los trabajadores y dando cumplimiento con ello a los artículos 14, 15, 17 y 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para evitar todos estos riesgos se realiza un proyecto para automatizar las tareas de colocación y extracción de los moldes. Para ello, una vez identificado el problema, se comienza a buscar si existe en el mercado algún producto estándar, que se adapte a nuestras necesidades, poniéndonos en contacto con diferentes proveedores de empresas de inyección, planteándoles el problema y la posible solución al mismo. Después de muchas acciones y contactos realizados, análisis de las diferentes alternativas etc., se llega a la conclusión de que no existe ninguna máquina en el mercado que se adapte a las características de nuestras máquinas inyectoras, así como a nuestras necesidades.

Llegado a este punto nos planteamos que, con toda la información de la que disponemos, tanto de necesidades como de las características que deberían de cumplir los equipos, para evitar o disminuir los diferentes riesgos en las operaciones de colocación/extracción de los moldes, la mejor alternativa es que el área de ingeniería de nuestra empresa comience a diseñar un equipo de trabajo que se adapte a nuestras necesidades. El área de ingeniería de nuestra empresa es la que realiza toda la parte de cálculos, a partir de las diferentes características de los moldes a manipular, como dimensiones y pesos, mínimos y máximos de estos y de las necesidades en función de las características de las inyectoras verticales donde van instalados. Una vez diseñado el equipo necesario, se contactó con la empresa PAI Applications Industry, SL, a la cual se le plantean las necesidades de disponer de un sistema de colocación de moldes automático, utilizando, tanto para el empuje como para el arrastre de los moldes, un mecanismo magnético de electroimanes.

Es la empresa PAI Applications Industry, SL la que a partir del proyecto realizado por nuestra área de ingeniería, y adaptándose a nuestras necesidades e indicaciones, se encarga de la construcción de este sistema de colocación y extracción de moldes y la certificación de la misma. Este sistema se adapta a un apilador eléctrico que se dispone en la empresa marca Still-EGV14. Este sistema nos permite manipular moldes de hasta 600 kg y de medidas máximas de 450 x 450 x 450 mm.

Evaluación de la eficacia

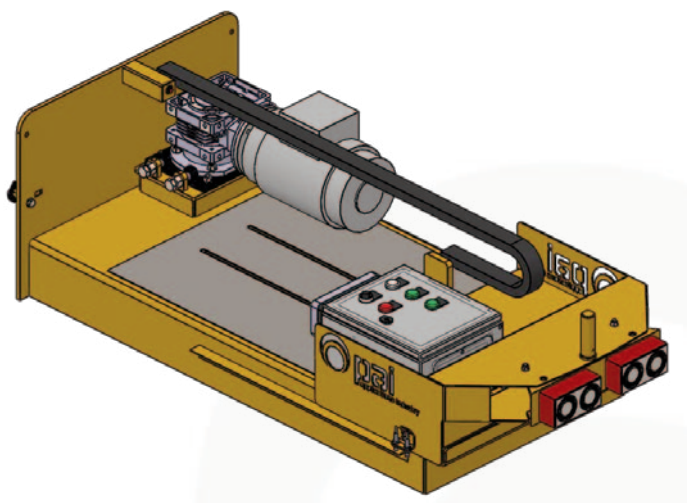
Las modificaciones realizadas y la implantación del procedimiento de manipulación y cambios de moldes ha permitido:

- Evitar la manipulación manual de cargas:
 - No hay que manipular los moldes, levantándolos para colocarlos en el palet y en la inyectora vertical, empujarlos o estirarlos, para su colocación o traslado.
 - No hay que manipular de forma manual los moldes (llegando a pesar hasta 600 kg cada uno).
- Evitar posturas forzadas:
 - Agacharse para estirar o empujar el molde para colocarlo encima del palet.
 - Colocarse detrás de la inyectora para extraer el molde empujándolo.

Ahora estas operaciones se realizan a pie de máquina, utilizando el equipo diseñado para estas operaciones sin tener que realizar sobreesfuerzos o adoptar posturas inadecuadas.

Con todas estas modificaciones, tanto en la máquina como en los procedimientos de trabajo, se han conseguido realizar las operaciones de cambios de moldes de una manera mucho más segura, cómoda y eficiente, eliminando, principalmente:

- Las lesiones musculoesqueléticas, golpes etc, debidas a la manipulación manual de moldes, tanto en las operaciones de transporte como en las operaciones de cambio de los mismos.
- Bajas producidas en las operaciones de transporte y cambio de moldes, anteriores a la nueva medida preventiva.



MEDIA MARKT SATURN ADMINISTRACIÓN ESPAÑA



Finalista

Mejor práctica
de gestión de la
prevención



Nuevas maneras de sensibilizar en PRL, proyecto "ATRACCIÓN"

Su actividad es la administración de tiendas dedicadas a la venta de informática, electrónica, electrodomésticos y otros complementos y servicios para el hogar, con 88 tiendas distribuidas por todo el territorio español.

C/ Del Solsonés, 2 Puerta C (Edificio Prima Muntadas)
08820, El Prat de Llobregat (Barcelona)

<https://www.mediemarkt.es/>

Problema u oportunidad

En Media Markt Saturn Administración España no existe una gran incidencia en siniestralidad laboral, aunque en el último trienio el principal factor de riesgo han sido los accidentes *in itinere*, con sólo un accidente de trabajo en el centro de trabajo. Desde la compañía hemos iniciado un proyecto en los últimos años con diversas acciones que se están llevando a cabo en búsqueda de una empresa saludable preocupada por mejorar de manera activa y continua la salud de sus trabajadores, haciendo más saludable tanto el ámbito de trabajo como los hábitos de sus empleados dentro y fuera del entorno laboral.

Gran parte de la plantilla de nuestra empresa son personas con una antigüedad superior a 10 años, que reciben formación e información periódicamente. Debido a la periodicidad con la que reciben las formaciones, el impacto es menor al deseado. Por este motivo, se decide buscar otras alternativas que comporten un mayor calado en los trabajadores.

Práctica de gestión implantada

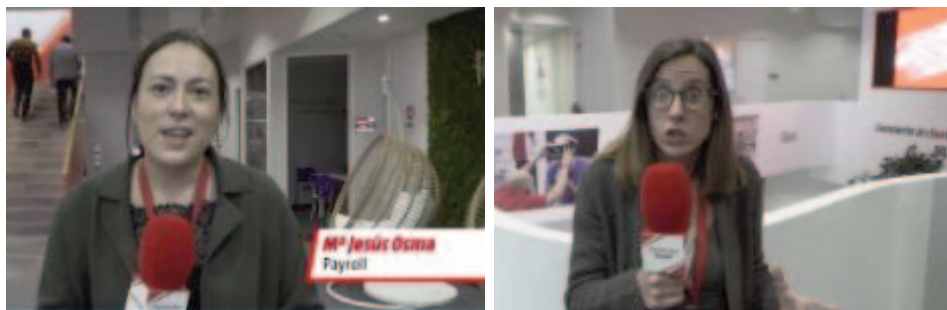
El proyecto “ATRACCIÓN” está dividido en tres grandes áreas:

1. Jornadas de formación PRL mediante teatro interactivo

Durante el 2019, con la colaboración de una empresa externa, se da forma a un guión personalizado donde se incluyen los principales riesgos detectados que precisan una mayor atención. El guión contempla procesos, personas y actividades muy concretas en Media Markt que están arraigadas a la empresa. Este hecho hace que el trabajador se identifique con las situaciones planteadas y reconozca su día a día.

La puesta en escena de las sesiones formativas la realizaban actores profesionales a través de *sketchs*, previamente consensuados con el departamento de Security & Safety, junto con la dirección técnica del servicio de prevención ajeno. Principalmente, incluían los riesgos asociados a su puesto de trabajo, debidos al uso de PVD (trastornos músculo-esqueléticos, fatiga visual), riesgos psicosociales y accidentes *in itinere*.

Una vez hecho el sketch en tono humorístico, el trabajador interactuaba con los actores detectando las malas praxis y aportando la forma correcta de realizar la buena práctica preventiva. Los actores realizaban una tarea correcta incluyendo las medidas preventivas portadas por los asistentes.



Capturas del vídeo con el feedback de los compañeros

La formación realizada tuvo una gran acogida entre los asistentes. Creemos que los puntos clave del éxito de esta nueva forma de formar fueron:

- Actores infiltrados en el público al inicio de la sesión increpando y dando mal ambiente al grupo, generando una tensión y atención entre los asistentes, alejada de la dinámica habitual de un curso de formación.
- El personal acudía a las sesiones pensando que eran las clásicas formaciones de PRL con una actitud de resignación.
- El personal ya formado mantuvo en todo momento el factor sorpresa para que los siguientes grupos tuvieran el mismo nivel de impacto.



Capturas del vídeo con las caras de sorpresa de los compañeros. La flecha roja el actor infiltrado

2. Vídeos internos de sensibilización de buenas prácticas realizados en el mismo tono humorístico que las sesiones formativas

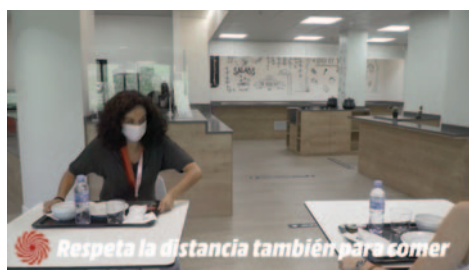
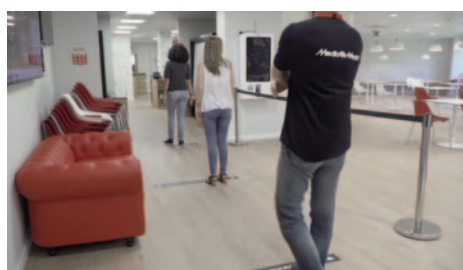
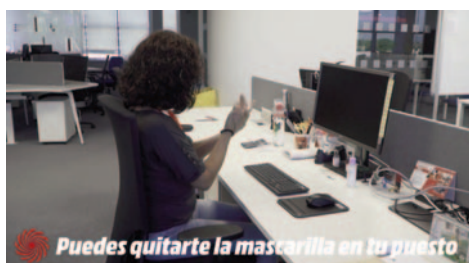
Con la ayuda de dos actores parodiamos prácticas inseguras que suelen suceder en los diferentes puestos de trabajo, tanto en tienda, como almacén y oficinas. Por ejemplo,

manipulación incorrecta de cargas, falta de orden y limpieza, obstaculización de salidas de emergencia, uso inadecuado de escalera manual, transpaleta manual y carretilla elevadora, posturas forzadas en uso de PVD, etc. Un actor escenificaba la acción insegura e inadecuada y la actriz corregía esa acción, realizándola de manera correcta. El vídeo se complementa, a modo recordatorio, con las tres recomendaciones básicas de cada punto.



Capturas del vídeo sobre las prácticas seguras en tiendas

Con la irrupción de la Covid-19, también se han realizado vídeos explicativos de las medidas implantadas en tienda y oficinas para sensibilizar al personal y para que sirva de apoyo a toda la información facilitada al trabajador a través de la intranet, cartelería, audiovisuales en la cantina.



Capturas del vídeo sobre las medidas preventivas en oficinas por la Covid-19

3. Píldoras explicativas con conceptos básicos y procedimientos internos

Nuestros responsables de prevención de riesgos en tiendas, en ocasiones, tienen las mismas dudas en relación a procedimientos internos, accidentes de trabajo, embarazadas... Estos vídeos están hechos para solventar dudas y consultas comunes.



Capturas de algunas píldoras explicativas

Evaluación de la eficacia

Aunque siempre ha existido una baja incidencia en siniestralidad laboral en Media Markt Saturn Administración España, en el año 2019 (año en el que se inició el proyecto “Atracción”), hubo una disminución de un 50 % de los accidentes in itinere y no se produjo ningún accidente de trabajo con baja.

Hemos conseguido un cambio de mentalidad de los trabajadores en relación a la prevención de riesgos laborales, pasando de considerar la PRL como monótona y aburrida a valorarla muy positivamente y verla como algo ameno, interesante y divertido.

El grado de satisfacción ha sido del 100 %.

SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE, SL

Sprinter

Finalista

Mejor práctica
de gestión de la
prevención



Cómo crear mi puesto de trabajo en casa. Gestión y riesgos del teletrabajo

Sprinter es una empresa que se dedica al comercio menor de prendas y artículos deportivos.

Sprinter es el lugar de encuentro para gente que vive deportivamente. Para esas personas que se levantan por la mañana, llevan a los niños al colegio, trabajan 8 horas, y vuelven a casa para ponerse las zapatillas y salir a correr. Para esas heroínas que sacan tiempo de donde no lo hay para ir al gym, y saben que unas buenas zapatillas de deporte estilizan más la figura que unos tacones. Para todos aquellos que eligen la comodidad a la hora de vestir, sin sacrificar el estilo.

Avenida del Euro, 2 Pol. Ind. Atalayas
03114 Alicante

<https://www.sprintersports.com/>

Problema u oportunidad

Sprinter está activamente comprometida con el desarrollo económico, social y medioambiental, tanto de sus comunidades más cercanas, donde opera como distribuidor de material para la práctica de deporte y moda, como a nivel nacional e internacional.

Sprinter integra las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en todos los procesos de gestión de la empresa. Ante nuevos retos, y gracias a las herramientas TIC, facilita una respuesta ágil y sencilla a toda la organización.

En respuesta a la situación pandémica de este 2020, y de manera totalmente imprevista, Sprinter tuvo que implantar medidas de prevención y protección frente al coronavirus SARS-CoV 2, siendo una de las medidas estrella el teletrabajo. En un corto espacio de tiempo (el propio 13 de marzo de 2020), toda la plantilla de oficinas pasó a modalidad de teletrabajo y, ante el reto de facilitar un espacio de trabajo seguro y saludable para los teletrabajadores, el Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales de Sprinter elaboró, en tiempo récord, un Procedimiento de Gestión y Riesgos Laborales del Teletrabajo.

A consecuencia de esta situación, Sprinter decidió la implantación del procedimiento, no sólo para la situación forzosa de teletrabajo motivado por la pandemia, sino también para una posible futura aplicación de teletrabajo acordado entre el trabajador y la empresa. Por este motivo, el procedimiento se ha diseñado, entre otros requisitos, también para dar cumplimiento al nuevo Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El procedimiento está sujeto a constante revisión y actualización, en función de futuros requisitos de la organización y/o nuevos requisitos o adaptaciones legales. El objetivo del procedimiento es adaptar el espacio de trabajo de forma que los teletrabajadores puedan hacer teletrabajo desde casa de manera segura, agradable, ordenada, responsable y eficiente.

Práctica de gestión implantada

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de configuración del puesto de teletrabajo consta de tres etapas principales, que se detallan a continuación:

Etapa 1. CONFIGURA TU PUESTO DE TRABAJO

- Información inicial y recomendaciones
- Divulgación y difusión de la información a distancia

- Opción mejorada: página web "Site" exclusivo para el teletrabajo. Mejora el acceso a la información: click al link, acceso ágil e inmediato a la Guía para el Teletrabajo.

Etapa 2. VALIDA TU PUESTO DE TRABAJO

- Cuestionario Toma de datos para la Evaluación de Puesto de Teletrabajo.
- Puesto de Trabajo: elementos a fotografiar y remitir a tu servicio de prevención.

Etapa 3. PROPUESTA DE MEJORA

- Desde el servicio de prevención, se envían propuestas de mejora y nuevas recomendaciones para que el teletrabajo no suponga riesgos.

El motor del procedimiento es una página web desarrollada a tal efecto. El personal de Sprinter en teletrabajo, simplemente accediendo a esta página web, inicia y desarrolla todo el proceso de cambio al teletrabajo. Mediante la página web se conduce la implantación del teletrabajo, en general toda la gestión del puesto de trabajo en modalidad teletrabajo y también, particularmente, la prevención de riesgos laborales del puesto. El enfoque es transversal y engloba todas las especialidades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.

A través de la página, la información se expone de manera clara, breve y concisa, dando respuesta a las distintas necesidades del teletrabajo.

La página está diseñada por niveles de información, desde lo más general a lo más específico. La información se expone mediante vídeos, guías descargables en pdf, formularios on line, links a otras páginas con información de interés y otros recursos on line.

Por un lado, el proceso se inicia con la autogestión del puesto de teletrabajo a realizar directamente por el trabajador, utilizando para ello la página web y sus recursos.

En la propia página web y en los descargables incluidos en ella, se facilitan propuestas de Medidas de Prevención y Protección de Riesgos Laborales para los puestos de teletrabajo.

Por otro lado, paralelamente, y para la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de Medidas de Prevención y Protección de un puesto de teletrabajo concreto, el procedimiento recurre a la directa intervención del Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales de Sprinter (SPP). Para ello se utiliza, como vía de comunicación bidireccional con el teletrabajador, el correo electrónico.

Por parte del SPP se remite al teletrabajador una ficha/cuestionario de toma de datos del puesto de teletrabajo. El trabajador sólo tiene que cumplimentarlo, realizar un croquis y,

de manera voluntaria, acompañar las fotografías indicadas en la ficha y devolverlo por la misma vía (correo electrónico) al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Sprinter.

Tras aportar los datos, en un breve espacio de tiempo, el teletrabajador recibe la evaluación de riesgos y las medidas de prevención y protección de su puesto de teletrabajo.

Evaluación de la eficacia

En respuesta a la súbita irrupción del teletrabajo, el Servicio de Prevención Propio de Sprinter diseñó el Procedimiento de Gestión y Riesgos Laborales del Teletrabajo.

La capacidad de trabajar de forma remota depende del contexto del trabajo y de las tareas y el equipo necesarios. El trabajo remoto continuará después de la pandemia, principalmente en formas híbridas. Por lo tanto, anticipamos más trabajo remoto en el futuro, pero principalmente en modelos híbridos, con empleados dividiendo el tiempo de trabajo entre el hogar y la oficina, para ocupaciones con alto potencial de trabajo remoto.

El formato elegido y a potenciar, en aplicación del procedimiento de gestión y riesgos laborales del teletrabajo, es la página web. Mediante la web se articula la implantación y desarrollo del teletrabajo.

El procedimiento es vivo y se encuentra en constante evolución. En futuras revisiones se implementarán nuevas funcionalidades, entre ellas la realización del cuestionario de toma de datos, vía formulario Google Forms, eliminando el mail de respuesta y agilizando la transmisión de la información.

Desde Sprinter apostamos por gestionar procesos de transformación digital a través de plataformas web, combinando imaginación y tecnología, siendo este nuevo procedimiento ejemplo de ello.



IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP	CUESTIONARIO AUTOEVALUACIÓN TELETRABAJO	RG-SPP
		1ª Edición
		Fecha 06/10/202

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO

Nombre y apellidos:			
Dirección donde esté ubicado el lugar de teletrabajo:		Población:	
Mail:		Teléfono de contacto:	
Empresa:			
Departamento		Fecha:	/ / 20
Identificación del lugar de teletrabajo: (habitación, salón, comedor, cocina, terraza, sala formación, etc..)			

ERGONOMÍA: EQUIPO - PANTALLA		
1.	¿Puedes ajustar la configuración de la pantalla (resolución, tamaño de caracteres, luminosidad contraste definición ...) para poder visualizar adecuadamente los caracteres?	☐ SI ☐ NO
2.	¿Existe brillo excesivo o reflejos en la pantalla?	☐ SI ☐ NO
3.	¿Tienes la pantalla principal ubicada frente a ti? (en caso de tener 2 pantallas, la principal sería la de mayor uso)	☐ SI ☐ NO
4.	¿Puedes colocar la pantalla a una distancia de unos 40 cm de distancia hasta tus ojos?	☐ SI ☐ NO
5.	¿Puedes inclinar y regular la altura de la pantalla de manera que tus ojos queden alineados con la altura superior del marco?	☐ SI ☐ NO

ERGONOMÍA: EQUIPO - TECLADO Y RATÓN		
6.	¿Dispones de espacio suficiente delante del teclado (al menos 10 cm) para poder apoyar los brazos y las manos?	☐ SI ☐ NO
7.	¿El teclado y el ratón pueden accionarse cómodamente de forma que puedes mantener las manos en una posición cómoda? (debes de poder alinear el antebrazo-muñeca y mano evitando desviaciones)	☐ SI ☐ NO
8.	¿El teclado con el que trabajas está unido a la pantalla?	☐ SI ☐ NO

ITESAL LACADOS, SL



Finalista

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



Manual de medidas preventivas contra el Covid-19 para almacenes y talleres

Empresa dedicada al lacado de perfiles y chapa de aluminio mediante aplicación electrostática de recubrimiento de pintura en polvo.

La Florida, 8 Pol. Ind. Pina de Ebro
50750 Pina de Ebro (Zaragoza)

<https://www.itesal.es/>

Problema u oportunidad

Como toda historia tiene un inicio, la gran crisis del coronavirus en España comienza a finales de enero de 2020. El primer paciente registrado se conoció el 31 de enero. Fue un paciente alemán ingresado en La Gomera que dio positivo en coronavirus. Nueve días después, se detectó otro caso de coronavirus, en Palma.

Pero no fue hasta el 24 de febrero cuando el virus saltó a la península, detectando los primeros casos en la Comunidad de Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana.

Durante un fin de semana se decretaba la alerta sanitaria y se imponía el estado de alarma en todo el país, ante una enfermedad de impacto global, que ponía cada día a la nación española en los primeros puestos del ranking mundial de contagios y muertos. Se confinaba a la población y se paralizaba gran parte de la economía, encabezando durante meses las estadísticas sanitarias más negativas y las peores previsiones de destrucción de empleo y caída del PIB a nivel internacional.

Ante esta situación crítica, tal y como hacemos siempre en ITESAL cuando surge cualquier adversidad, comenzamos a organizarnos para hacerle frente a este grave riesgo biológico, y también económico.

Práctica de gestión implantada

Tal y como sucedió en otras organizaciones, y con la escasa y contradictoria información de la que disponíamos inicialmente, comenzamos a desarrollar e implementar acciones para paliar, con la mayor eficacia posible, la transmisión de esta enfermedad entre nuestros trabajadores, tanto en nuestros centros de trabajo, como a nivel particular-social.

En primer lugar, creamos un Comité de Crisis Covid-19, que ha ido analizando la situación de la pandemia desde su comienzo hasta la actualidad, tomando las decisiones relevantes que afectaban a nuestras empresas, en este contexto. Asimismo, como herramienta para la toma de decisiones, diariamente emitíamos un Informe de situación, donde contemplábamos:

- Plan de acciones (grado de cumplimiento).
- Situación de suministros (mascarillas, guantes, gel hidroalcohólico...). Debido a las grandes carencias que ha habido a lo largo de toda la crisis, especialmente al inicio.
- Control de costes de suministros, bienes y servicios extraordinarios.
- Propuesta de nuevas acciones.
- Incidencia en la plantilla (casos y situación).

También realizamos pruebas diagnósticas de serología a todo el personal (plantas de producción y almacenes) y posteriormente individuales, en función del nivel de riesgo de los distintos puestos de trabajo o ante cualquier posible sospecha de contagio (adelantándonos, en muchas ocasiones, a los resultados de las pruebas realizadas por la Sanidad Pública y pudiendo actuar con mayor rapidez). Y, dando continuidad a nuestra Excelente Práctica Preventiva de las Semanas de Concienciación, utilizamos esta gran herramienta para formar durante una semana completa, a todos los trabajadores sobre el coronavirus, la enfermedad que causa, como prevenir su contagio, etc.

Se realizaron 20 charlas debido a la limitación de aforos, manteniendo la distancia de seguridad entre los alumnos, con uso obligatorio de mascarilla y con ventilación continua de los espacios empleados, durante las cuales se entregó a todo el personal, nuestra Guía de medidas preventivas frente a la Covid-19. Este documento sigue en constante actualización y distribución entre los trabajadores, debido a los diversos cambios en las normativas y en la nueva información contrastada que vamos recibiendo.

Dentro del Plan de acciones de contingencia, hemos realizado innumerables actuaciones. Sirvan como ejemplo, algunas de ellas:

- Desinfecciones periódicas de lugares comunes (baños, vestuarios y comedores), realizadas por empresas especializadas.
- Instalación de mamparas de protección en oficinas, recepción, etc.
- Implantación del Protocolo de actuación frente a posibles casos o casos confirmados.
- Elaboración, distribución y formación sobre normas específicas a trabajadores, subcontratas, transportistas, visitas externas.
- Definición y vigilancia del cumplimiento estricto de aforos.
- Ampliación de plazas en el transporte de empresa.

Pero entre todas ellas, queremos destacar la práctica preventiva presentada que nace de la idiosincrasia estructural de la cadena de distribución de los productos fabricados en ITESAL.

Durante el confinamiento, cuando toda la actividad económica estaba paralizada, comenzamos a pensar sobre cómo podíamos ayudar a nuestros almacenes distribuidores y talleres colaboradores e instaladores del producto de ITESAL, en su vuelta a la actividad.

De este modo, cuando la Administración todavía no había editado documentos para la “vuelta a la nueva normalidad” para las distintas actividades productivas y servicios,

surgió la idea de elaborar unas guías de actuación para nuestros almacenes distribuidores, clientes y colaboradores, con los siguientes objetivos:

- Apoyarles en el reinicio de su actividad.
- Asegurar la confianza a los clientes finales, donde el instalador tiene que acceder, en muchos casos, al domicilio de los mismos.
- Paliar en la medida de lo posible el daño causado a la economía y colaborar en su reactivación.

Los documentos elaborados y distribuidos, fueron los siguientes:

Guía Medidas Preventivas EMPRESA - COVID19 ALMACENES Y TALLERES

- Introducción
- Desplazamientos entre domicilio / taller / almacén / obra
- Entrega de carpinterías
- Prioridades en la obra
- Relación con los clientes
- Anexo 1. Lista de comprobaciones a realizar antes de comenzar la obra

Guía Medidas Preventivas PARA TRABAJADORES - COVID19 ALMACENES Y TALLERES.

- Introducción
- Normativas antes de ir al almacén / taller / obra
- Normas en el centro de trabajo (almacén / taller / obra)
- Normas al terminar el trabajo
- Normas higiénicas

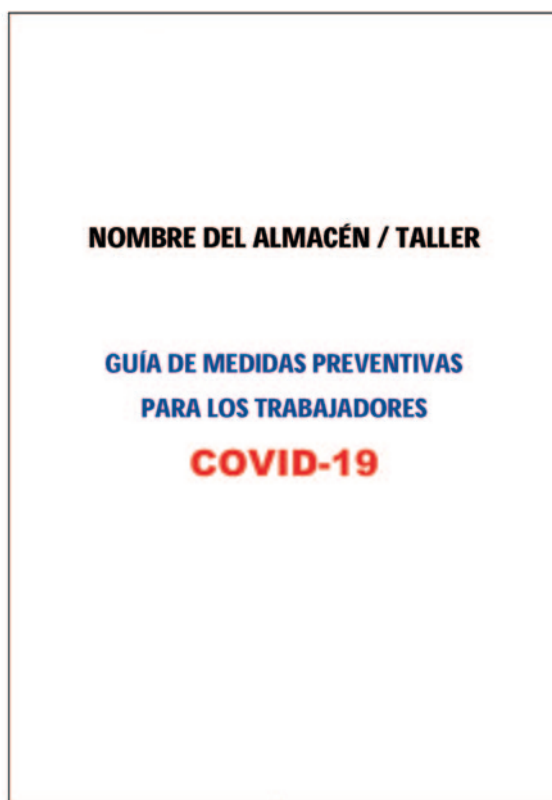
Evaluación de la eficacia

Tal y como se ha mencionado, las guías fueron distribuidas a 30 almacenes que, a su vez, tienen una media de 150 clientes, en su mayoría talleres instaladores. Esto supuso la distribución de la mencionada documentación al personal de 30 almacenes y de unos

4.500 talleres, por toda la geografía española, teniendo una gran acogida entre todos ellos.

Además, se realizaron diversas formaciones por videoconferencia sobre la información contenida en dichas guías, coordinadas con el personal de dichas organizaciones, resolviendo cualquier duda planteada y compartiendo toda la información contrastada disponible, para combatir la pandemia. Esta acción y todas la complementarias que se han mencionado, destacando sobre toda la colaboración e implicación de todo el personal de ITESAL hasta el momento, ha dado lugar a unos resultados que reflejan la alta eficacia de las mismas, con una incidencia muy baja de casos por cada 100.000 habitantes (en nuestra plantilla), muy inferior a la de nuestra comunidad autónoma (Aragón) y a la del país.

En el caso de nuestros almacenes y talleres colaboradores, y debido al seguimiento a lo largo de este periodo que hemos realizado con ellos, tenemos constancia de que se encuentran en una situación muy similar a la nuestra.

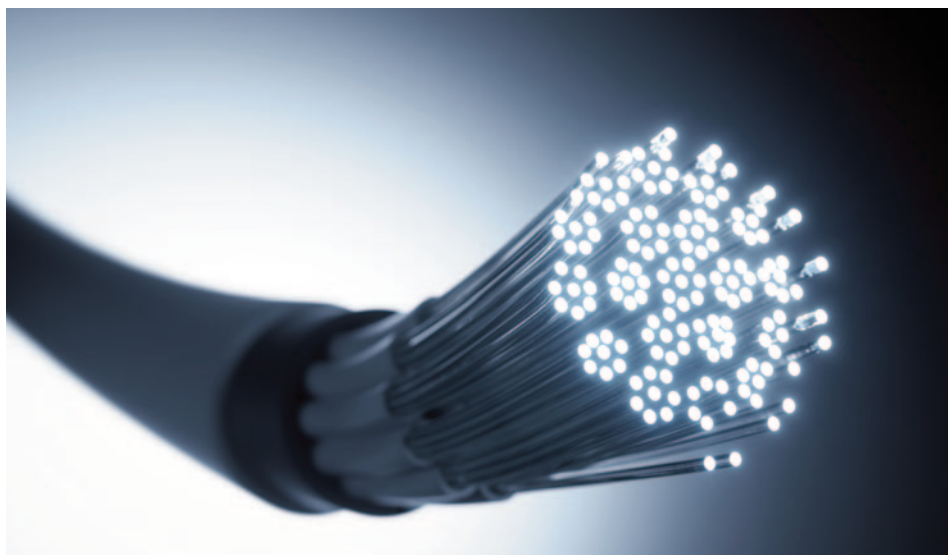


REDYTEL WIMAX, SL

REDYTEL

Finalista

Mejor práctica
Pequeña y mediana
empresa



APP y monitorización de la calidad del aire para combatir la transmisión de la COVID-19 por aerosoles

REDYTEL nace en 1994 para dar servicio de Radio profesional PMR a Policías, Ambulancias, Bomberos, radio FM y TV, y a organismos oficiales y empresas privadas, para lo cual instala una red de repetidores propios en Castilla y León y en Galicia. Actualmente, las empresas "REDYTEL", con una plantilla de unos 12 trabajadores, proporciona internet por radio (wimax), fibra óptica (FTTH) y telefonía móvil y fija. Ejecuta las instalaciones y gestiona los servicios como operador propio, proporcionando una atención al público de calidad.

C/ Doctor Fleming, 21 Entrepanta
24402 Ponferrada (León)

<https://www.redytel.info/>

Problema y análisis del riesgo

La aparición de la COVID-19 ha puesto de manifiesto un riesgo ya latente: el contagio de enfermedades asociadas a la calidad del aire en las oficinas, comercios y otros recintos cerrados. Durante todo el año, pero especialmente en los meses de frío, es fácil la propagación de estas enfermedades comunes en un espacio cerrado como la oficina, con todos los riesgos que ello supone.

Actualmente son numerosos los trabajos científicos que avalan y/o demuestran la importancia de los aerosoles como medio de transmisión de los virus y otros patógenos y también de la COVID-19. Se hace, por tanto, imprescindible realizar una adecuada ventilación y renovación del aire en los recintos cerrados.

Diversos estudios proponen el monitoreo de la concentración de CO₂ en el ambiente como herramienta para estimar la calidad del aire. Parten de la premisa de que cuanto más deficiente es la ventilación de un ambiente, mayor es la concentración de CO₂, y viceversa. Si bien el aumento del CO₂ no es necesariamente equivalente al de los aerosoles, parece una buena alternativa para estimar el grado necesario de ventilación de un recinto cerrado, permitiendo regular la ventilación de las instalaciones en la medida necesaria.

Es importante recalcar que acciones como hablar o toser aumentan perceptiblemente el valor de CO₂ captado por los sensores, una relación bastante directa con el aumento de la posibilidad de esparcir patógenos en aerosoles.

REDYTEL dispone de una oficina abierta al público, de unos 60 m², con ventanas fijas, en la que trabajan 10 personas, administrativos, técnicos y comerciales. Estos trabajadores, con amplia trayectoria laboral, tienen una edad media de 51 años, lo que les sitúa en uno de los grupos con mayor incidencia mortal en las enfermedades comunes de transmisión aérea y de la COVID-19.

Nuestra empresa, consciente del riesgo existente, tanto para trabajadores como para clientes, y al objeto de conocer las necesidades de ventilación de sus instalaciones, decidió monitorear la concentración de CO₂ como indicador de la calidad del aire y reducir así el riesgo de contagio del COVID-19 y otras enfermedades de transmisión aérea.

Como experta en el sector de las telecomunicaciones, decidió mejorar la medida dando a conocer a trabajadores y al público en general las condiciones del aire (CO₂, temperatura y humedad) de sus instalaciones en tiempo real. Los años previos a la instalación del medidor de calidad del aire, la práctica en la empresa consistía en el saneamiento habitual del aire gracias al extractor cuando se consideraba necesario, ahora, el uso del extractor es más responsable y se evita la sensación de "falsa seguridad" entre los trabajadores.

Prácticas preventivas para el control del riesgo

La práctica preventiva implantada por REDYTEL consiste en la monitorización de la calidad del aire de sus instalaciones técnico-comerciales de Ponferrada, al objeto de regular la ventilación del local como medida de prevención de la transmisión de la COVID-19 y otras enfermedades de transmisión aérea, tanto para sus trabajadores como para sus clientes.

El sistema de monitorización se resume en el siguiente esquema:

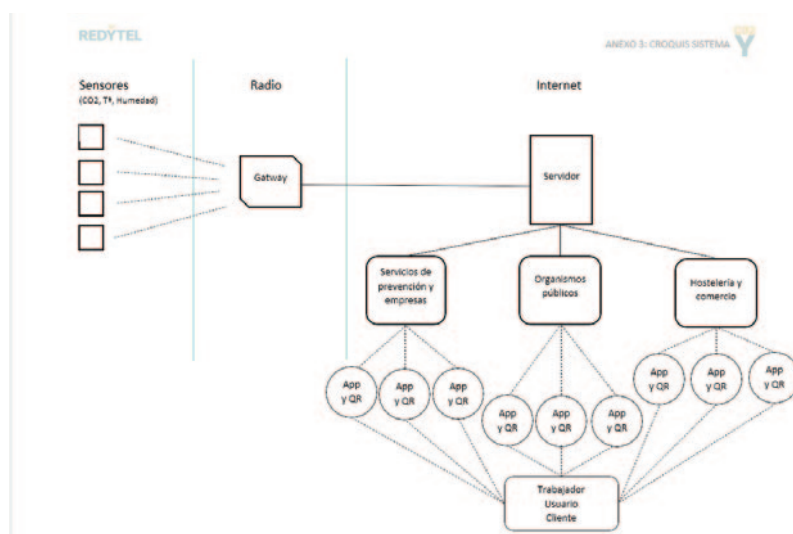


Imagen 2 - Croquis del sistema

El sistema consta de:

Instalación de un sistema IoT de medición que incorpora actualmente sensores de CO₂, temperatura y humedad del aire del local. Es de fácil instalación, sin obra ni cableados, ya que la información se transmite por radio a la puerta de enlace (Gateway) y al servidor de la empresa.



Imagen 3 - SENSOR



Imagen 4
LOGO de la App

Instalación de la app gratuita “Ponferrada CO₂ - Redytel” en los móviles de los trabajadores, clientes y usuarios que lo deseen. La aplicación se instala rápidamente con Play Store o Apple Store y ocupa muy poco espacio.

Instalación de un cartel con el código QR. Se sitúa visible al exterior, de forma que, una vez abierta la app mencionada, puede escanearse el código QR que aparece en él, obteniéndose en tiempo real la información de la concentración de CO₂ del aire del local, su temperatura y su humedad. Esta información queda disponible para trabajadores, usuarios y clientes ya que, una vez escaneado el código del local, la aplicación memoriza el local y puede obtenerse en tiempo real la información de la calidad del aire desde cualquier lugar.



Imagen 5
Cartel con el código QR



Imagen 6
Información de la App (CO₂, Temperatura y Humedad)

El dispositivo de medición se encuentra en el lugar más desfavorable de la oficina y todos los trabajadores tienen acceso a él a través de la app en el teléfono móvil que indica la cantidad de CO₂ en tiempo real. Una persona encargada (o cualquier trabajador que crea que podría ser necesario sanear el aire) comprueba periódicamente los valores de CO₂. En caso de ser necesario, se activa el extractor o se procede a ventilar abriendo la puerta. En pocos minutos los valores vuelven a ser óptimos, se evita trabajar en condiciones poco favorables (corrientes, frío) y se detiene el gasto energético innecesario.

La empresa le encargó a uno de los trabajadores con presencia permanente en las instalaciones la tarea de revisar cada hora el nivel de CO₂ mostrado por la app. En la práctica, esto ha resultado innecesario porque todos los trabajadores tienen acceso a

ella y al poco tiempo de su monitorización comenzaron a notar patrones horarios y otros desencadenantes de la bajada de calidad del aire. Una vez implantada la práctica preventiva en nuestra empresa, y debido al gran interés generado, se está implantando en otras empresas, comercios y organismos públicos. En el caso de empresas y/u organismos públicos que disponen de un elevado número de dependencias a monitorizar, la información puede centralizarse en un mismo panel controlando desde un mismo punto los parámetros de CO₂, temperatura y humedad, indicativos de la calidad del aire. En el caso de los organismos públicos, además, se ha habilitado una alarma que avisa al responsable cuando los valores suben por encima de los recomendados.



Imagen 7 - Panel de control AI sistema se le puede incorporar la medición de otro tipo de parámetros: concentración de Oxígeno, CO, etc... instalando los sensores adecuados.

Evaluación de la eficacia

El detonante de la implantación del sistema de monitorización de la concentración del CO₂ fue la aparición de la COVID-19 y el convencimiento de que una de las formas de prevenir su transmisión es mantener el aire adecuadamente renovado para lo que es necesario conocer su calidad.

Hasta la fecha, no se ha producido ningún contagio, además, tampoco se ha dado ningún caso de gripe o resfriado común este año, evitando así bajas y retraso en los trabajos comprometidos. A nivel económico, tampoco se ha notado aumento en el gasto energético, mientras otros comercios de los alrededores sí se han visto perjudicados por la excesiva ventilación.

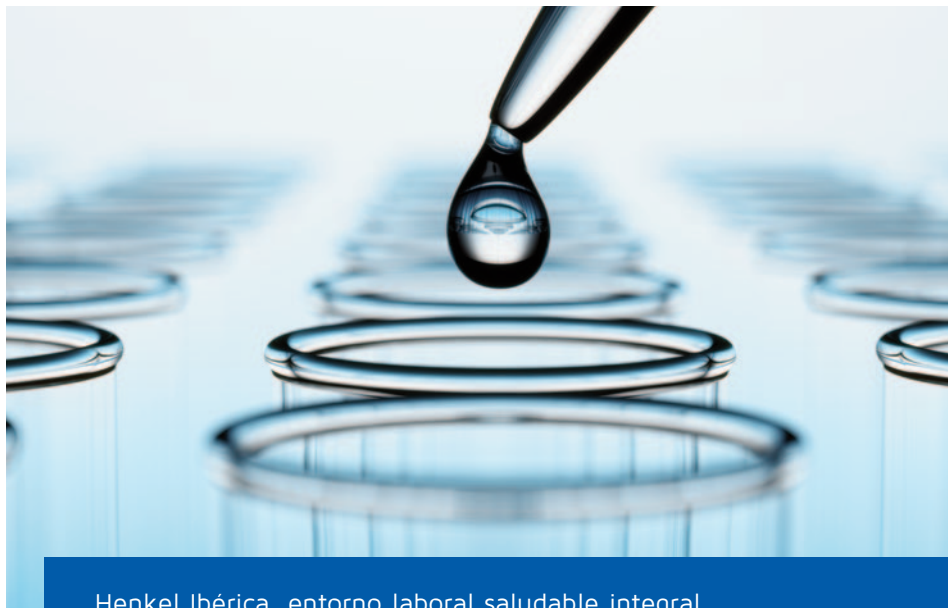
Es, por tanto, una forma de reducción del consumo energético. La implementación del sistema ha incrementado la concienciación preventiva de todos los trabajadores, tanto en este apartado de prevención de la transmisión de la COVID-19 por aerosoles, como en otras medidas para prevenir la COVID-19 y otros patógenos, uso de mascarillas, distancia social, higiene de manos.

HENKEL IBÉRICA



Finalista

Mejor práctica
Hábitos saludables



Henkel Ibérica, entorno laboral saludable integral

Henkel es una empresa líder en marcas y tecnología del sector químico, con más de 50.000 empleados repartidos en 75 países. La filial española inició su actividad en 1961. Desarrolla principalmente su actividad en tres áreas de negocio: detergentes y cuidado del hogar, cosmética y adhesivos.

Vial Nord, 2
08170 Montornés del Vallés (Barcelona)

<https://www.henkel.com>

Problema u oportunidad

La oportunidad que propicia este proyecto es la de ser una empresa saludable. Los empleados son un valor de la compañía, y su seguridad y salud son prioridades estratégicas. Henkel no concibe la empresa si ésta no es saludable. Es algo inherente, como lo son la calidad o el respeto por el medio ambiente.

Los beneficios de trabajar en una empresa saludable son múltiples, sobre todo cuando se disfruta de una larga tradición en la implementación de programas para fomentar los hábitos saludables entre los empleados, con resultados consolidados como los obtenidos por Henkel, e íntimamente interrelacionados con las actividades PRL que se llevan a cabo en la empresa. De todos ellos, destacan:

1. Mejora de la salud y seguridad de los trabajadores. Henkel Ibérica apuesta por un modelo de empresa saludable que prioriza la salud de los trabajadores desde un enfoque global, asegurando la prevención de riesgos físicos y psicosociales y fomentando los hábitos de vida saludables, en un clima organizacional óptimo.
2. Mejora de su implicación y motivación. Los trabajadores se sienten especialmente cuidados y reconocidos por la organización. Se incrementa la percepción de participación activa en los proyectos y en los resultados. Al mismo tiempo, se favorece la retención de talento y el orgullo de pertenencia a la empresa.
3. Reducción de la siniestralidad. La existencia de entornos laborales sanos y seguros determina una reducción de la accidentabilidad, de las enfermedades profesionales, de las enfermedades relacionadas con el trabajo y de los conflictos con compañeros o usuarios
4. Mejora de la productividad. La mayor implicación y motivación de los trabajadores en un entorno saludable, revierte en la viabilidad de la empresa, con efectos sobre resultados, con un mayor y mejor aprovechamiento de los recursos.
5. Mejora de la imagen de la empresa. Al incorporar el modelo de empresa saludable en la estrategia empresarial, se mejora la imagen corporativa de la organización, mediante la proyección que de la empresa realizan los propios trabajadores, clientes y proveedores. El trabajo que lleva realizando Henkel Ibérica en políticas de empresa saludable y sostenibilidad, especialmente en la última década, la ha convertido en referente, proyectando una imagen atractiva.

Práctica de gestión implantada

El programa de seguridad y salud integral de Henkel Ibérica está basado en el modelo de Entornos Laborales Saludables de la Organización Mundial de la Salud OMS. Las 4 "Avenidas de influencia" del modelo sobre las que podemos actuar, son: el Ambiente

Físico de trabajo, el Entorno Psicosocial del trabajo, los Recursos Personales de salud y la Involucración de la Empresa en la Comunidad.

1. AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO

- 1.1. Mejora continua de las condiciones del trabajo
- 1.2. Programa de salud para la prevención de los Trastornos Musculoesqueléticos (TME)
 - a) Campañas de prevención de los TME
 - b) Formación en estiramientos
 - c) Office Fit
- 1.3. Certificado LEED Gold
- 1.4. Certificación DGNB Gold
- 1.5. Reincorporación al trabajo tras ausencia prolongada

2. MEDIO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

- 2.1. Evaluación psicosocial
- 2.2. Formación en inteligencia emocional
- 2.3. Política de flexibilidad laboral
- 2.4. Chárter de Desconexión Digital
- 2.5. Plan de Igualdad
- 2.6. Programa Mindfulness
- 2.7. Programa de Ayuda al Empleado

3. RECURSOS DE SALUD PERSONALES

- 3.1. Servicios médicos
- 3.2. Pruebas médicas de detección precoz e intervención
- 3.3. Henkel sin humos
- 3.4. Comedor laboral saludable
- 3.5. Servicio de Nutricionista
- 3.6. Servicio de Fisioterapia
- 3.7. Mutua de salud
- 3.8. Club Henkel

4. INVOLUCRACIÓN EN LA COMUNIDAD

- 4.1. Seguridad y Salud en la fábrica de juguetes
- 4.2. Make an Impact on Tomorrow (MIT)
- 4.3. I Ambassador (Embajadores de la Sostenibilidad)
- 4.4. Proyecto Million Chances

Evaluación de la eficacia

1. Reducción de la accidentabilidad laboral

Se ha producido una drástica reducción de la siniestralidad laboral en Henkel Ibérica en los últimos 23 años. De un índice de frecuencia de casi 30 accidentes de trabajo por cada millón de horas trabajadas en 1996, se ha pasado a un índice inferior a 2 en los últimos años, alcanzando el objetivo de cero accidentes en 2018. Los índices de frecuencia, incidencia y gravedad están entre 10 y 20 veces por debajo de los existentes en Catalunya y en España, para el sector de actividad en el que opera Henkel.

2. Reducción de los trastornos musculoesqueléticos (TME)

El programa de salud para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos (TME) ha posibilitado una reducción muy importante de este tipo de trastornos. Concretamente, en el inicio de este programa, en el período 2011-2013 se consiguió una reducción del 37 % en el número de días de baja por esta causa. En este mismo período, también se observó una reducción del 69 % en el número de accidentes con baja, por este motivo.

Cabe mencionar la campaña de estiramientos y pausas activas realizadas por la empresa el 28 de abril de 2012, animando a los empleados a convertir estos estiramientos en hábitos saludables rutinarios para prevenir los TME. Estas prácticas se alargaron un mes en las oficinas centrales y desde entonces se ofrecen como programas de estiramientos de 6 horas en algunos centros productivos.

Así mismo, en estos últimos 10 años se ha observado una disminución significativa tanto en el número de trastornos musculoesqueléticos de la fábrica principal de la empresa como en su gravedad. Este programa de salud y sus resultados fueron premiados en 2016 por la Sociedad Catalana de Salud Laboral al mejor programa de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

3. Mejora en el medio psicosocial del trabajo

Las evaluaciones psicosociales realizadas en los centros de trabajo han mostrado una mejora en las distintas dimensiones estudiadas, fruto de las políticas y programas aplicados en la compañía en esta materia. La formación en inteligencia emocional, la política de flexibilidad laboral y la implementación del charter de desconexión digital (respetar los tiempos de descanso y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada) son ejemplos de estos programas.

El plan de igualdad ha propiciado el equilibrio de género en la distribución de los cargos directivos y de responsabilidad, en un período de 8 años. Este plan de igualdad ha recibido múltiples reconocimientos.

El programa Mindfulness (sesiones de 1 hora de duración) propició mejoras en los 5 factores que determinan la habilidad de estar en conciencia plena en la vida diaria (observar, describir, actuar con conciencia, no reaccionar a la experiencia interna y no juzgar la experiencia interna).

Finalmente, el recientemente implementado Programa de Ayuda al Empleado está proporcionando ya, en sus primeros meses de desarrollo, un elevado grado de satisfacción y una elevada participación.

4. Eficacia de los recursos de salud personales

Las encuestas realizadas anualmente a los empleados muestran un muy alto grado de satisfacción con los servicios médicos. Los diferentes programas de salud llevados a cabo han mostrado su eficacia. El programa "Henkel sin humos", puesto en marcha en el año 2003 y que continúa aún vigente, supuso una reducción del 25 % en el número de fumadores, pasando del 40 % al 30 %.

El programa "Escoge tu menú más saludable", que facilita el acceso a menús para perder peso o cardiosaludables, que a su vez dan acceso a sorteos de lotes de productos, los servicios de nutricionista y fisioterapeuta, la mutua de salud y el Club Henkel, con más de 60 empresas que ofrecen descuentos especiales a los empleados Henkel, cuentan con un alto grado de satisfacción entre los empleados.

5. Eficacia de los programas de involucración en la comunidad

Los diferentes programas de Responsabilidad Social Corporativa llevados a cabo por los empleados de Henkel durante los últimos años han recibido múltiples reconocimientos por diferentes organismos e instituciones. Se les ha premiado como empresa saludable al mismo tiempo que la empresa premia a sus empleados por la participación en estas iniciativas.

BASE AÉREA DE TALAVERA LA REAL Y ALA 23 / EJÉRCITO DEL AIRE



Finalista

Mejor práctica
Seguridad vial



Seguridad vial laboral en la Base Aérea Talavera la Real

Unidad del Ejército del Aire.

Antigua Ctra. Nacional V, s/n
06071 Badajoz

<https://ejercitodelaire.defensa.gob.es/EA/ejercitodelaire/es/organizacion/unidades/unidad/Ala-23/>

Problema u oportunidad

La Base Aérea de Talavera la Real, a través del Servicio de Prevención N° 10, lleva realizando el control e investigación de los accidentes sufridos en la Unidad, tanto *in itinere* como en misión, desde el año 2012. De dichas investigaciones se extraerán los datos del personal siniestrado, tanto militar como civil, para llevar a cabo las estadísticas.

Evaluación de riesgos

Dentro de la evaluación general de la Unidad, por puestos de trabajo, será necesario contemplar el riesgo de accidente vial y, para ello, es importante tener en cuenta los riesgos que pueden desencadenar en un accidente de tráfico, como son:

- A. Las infraestructuras viales y condiciones ambientales cuando se producen los desplazamientos.
- B. La organización y gestión de los desplazamientos en la Unidad.
- C. El factor humano (alcohol, uso del cinturón y del casco, la velocidad, las distracciones derivadas del uso de móviles, navegador, fatiga...).
- D. El vehículo (mantenimiento del vehículo, antigüedad, estado general del vehículo, ITV...).

Riesgos relacionados con la infraestructura y condiciones ambientales

Dentro de la evaluación de riesgos de la Unidad se contempla todo lo que afecte a riesgo por accidentes *in itinere*, en misión o por atropellos o golpes con vehículos. Dentro de este apartado, se contemplan y se planifican aquellas infraestructuras susceptibles de ser mejoradas para una mayor calidad, tanto de los conductores como de los viandantes.

Existen unos partes de riesgo para que todo trabajador que observe cualquier tipo de desperfecto que pueda poner en riesgo la seguridad vial, así como otros riesgos, lo comunique a la Jefatura de la Unidad por los cauces adecuados, para así poderse corregir con prontitud.

La Base Aérea de Talavera, así como el resto del Ejército del Aire, están firmemente comprometidos con el medio ambiente, como atestigua la creación y promulgación de la I.G. 90-31 de fecha 18 de octubre de 2016 de JEMA, Sistema de Gestión Ambiental del Ejército del Aire, por la que se incorpora a la Estructura Orgánica de la Jefatura el elemento orgánico denominado: Negociado de Medio Ambiente (NUMI).

Además, con fecha 21 de noviembre de 2018, la empresa AENOR INTERNACIONAL S.A.U. concedió al Ejército del Aire la certificación en el ámbito de la gestión ambiental,

conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015, con lo que se logra la certificación ambiental de las 48 Unidades Mantenedoras de Infraestructura (UMI) del Ejército del Aire, siendo la primera institución de la OTAN en certificar todas sus Unidades, entre las que se encuentra la Base Aérea de Talavera la Real. Así, el Ejército del Aire cumple con lo derivado de la Instrucción 56/2011, de 3 de agosto, del Secretario de Estado de Defensa sobre Sostenibilidad Ambiental y Eficiencia Energética en el ámbito del MINISDEF.

Riesgos relacionados con la organización y gestión de los desplazamientos

Esta Unidad está situada a unos 15 km del término municipal de Badajoz, principal residencia de los trabajadores de la Base Aérea. La Base Aérea fue creada en el año 1953 y se encuentra en una zona dedicada a la agricultura, predominantemente llana.

A pocos kilómetros al oeste se encuentra la frontera con Portugal, y a poca distancia al norte de la Base discurre el río Guadiana. La gran mayoría del personal de la base trabaja en horario regulado por la normativa de la administración general del Estado, con la salvedad de personal que se encuentre de servicio (de armas o de apoyo), o por necesidades operativas de la unidad.

Riesgos relacionados con el factor humano (alcohol, uso del cinturón y del casco, la velocidad, las distracciones, uso del móvil y del navegador, fatiga...).

Esta Unidad lleva muchos años concienciando sobre el uso adecuado de los vehículos en el aspecto de la seguridad vial, ya sea por parte de la Jefatura de Seguridad de la Unidad, como por parte del Servicio de Prevención N° 10, que habitualmente lanza correos electrónicos informativos y boletines para concienciar sobre el uso responsable de los vehículos a motor y otros medios de transporte o como peatones.

En la Unidad se tiene la posibilidad de hacer uso de controles de alcoholemia y sustancias psicotrópicas. Además, los miembros de la Policía Aérea que tienen condición de agentes de la autoridad cuando se encuentran de servicio, vigilan y controlan que se circule en el interior de la Unidad con arreglo al reglamento general de circulación del estado español. En el caso de que se detecte algún tipo de infracción, se aplican unas normas internas sobre acceso a la Unidad por parte de los vehículos de los trabajadores, con independencia de la posible tramitación por vía administrativa de dichas sanciones.

También se podría aplicar el Régimen Disciplinario Militar, dependiendo de la gravedad de los hechos.

Riesgos relacionados con el vehículo

Para el acceso a la Unidad de todos los vehículos particulares, cuando la normativa así lo disponga, se exigirá la documentación necesaria de acuerdo con la normativa en

vigor, como puede ser la Inspección Técnica de Vehículos (ITV) en vigor, seguro del vehículo, permisos de circulación, etc.

Además, la Sección de Automóviles de la Unidad lleva el control y registro periódico de todos los vehículos pertenecientes a la Base Aérea, para tener control de su mantenimiento, inspecciones y seguros en vigor.

Práctica de seguridad vial laboral implantada

Conocido el diagnóstico de movilidad de la Unidad y establecidos los objetivos a alcanzar, la Base Aérea define un plan de actuación con las acciones correctoras que puedan afectar a la movilidad de la Unidad y que sean útiles para la consecución de dichos objetivos. Según lo que se ha comentado anteriormente, habrá que proponer y marcar medidas preventivas adecuadas para que el Plan de Movilidad tenga éxito y se implante con todas las condiciones.

Como consecuencia de la planificación de actividades recopiladas en el plan de movilidad, se destacan los siguientes objetivos marcados. Teniendo en cuenta la situación actual por la pandemia Covid, el proceso del cumplimiento de dicha planificación se encuentra en distintos estados, aplicando la máxima flexibilidad y adaptación al proceso:

1. Plan de Movilidad en la Unidad
2. Realizar gestiones con las autoridades competentes para inducir mejoras en el transporte público
3. Informar a los trabajadores sobre las rutas y horarios del transporte público
4. Implantar rutas de empresa con autobuses o microbuses
5. Implantar un transporte colectivo tipo lanzadera
6. Promover el uso del coche compartido -carpooling- en los desplazamientos de ida o vuelta al trabajo
7. Empleo colectivo de vehículos oficiales
8. Empleo colectivo de aeronaves del Ejército del Aire
9. Acceso a las instalaciones de la Unidad
10. Diseño e implantación de un "carril bici" en la Unidad
11. Gestionar el parking
12. Fomento de modos de transporte verde
13. Establecimiento de la jornada intensiva
14. La Unidad está clasificada como residencia militar de apoyo logístico
15. Realizar campañas de concienciación específicas
16. ITV móvil periódica en la Unidad
17. Promociones comerciales para la renovación a coches más seguros
18. Recopilar y hacer seguimiento de las medidas preventivas evaluadas por SP-10 en las EPT (Evaluaciones de Puesto de Trabajo)
19. Boletines informativos
20. Medidas preventivas sobre la conducción en mujeres embarazadas
21. Planificar las visitas

22. Establecer un sistema de videoconferencia
23. Introducir el e-learning
24. Disposición y utilización del sistema de manos libres
25. Impartir formación en conducción segura
26. Sobre la nueva adquisición de vehículos
27. Autoevaluación según la Comisión Europea
28. Estadística de siniestralidad vial

Evaluación de la eficacia

Fruto de estos esfuerzos, cabe destacar que es un orgullo para esta Unidad ser un ejemplo a seguir en esta materia, ya no solo a nivel nacional, sino internacionalmente; reconocido por la Unión Europea, tal y como aparece como primer ejemplo en el link de la Mobility and Transport, siendo parte de la European Road Safety Charter: <http://erscharter.eu/> "Good Practices".

Por otro lado, y siguiendo la línea de trabajo de esta Unidad, la Junta de Extremadura ha reconocido a la Base Aérea de Talavera la Real en los premios al fomento de la seguridad y salud en el trabajo, con el Premio a la promoción de la seguridad vial.

La mejora sustancial para la integración de la actividad preventiva y la participación de los trabajadores consiste en una concienciación (factor humano) en materia de prevención general entre el personal destinado en la UCO.

Dependiendo de las medidas preventivas y de la fase y de implementación del Plan de Movilidad, los costes varían. Por ejemplo:

- Hay actuaciones coste cero, como la gestión administrativa para impulsar el plan (reuniones, confeccionar el plan, impulsar el plan...). La gran mayoría de las medidas propuestas en el plan no conllevan gastos extraordinarios.
- En nuestro caso, la formación e información la imparte nuestro Servicio de Prevención propio, por lo que el coste es cero.
- Se han comprado varios dispositivos bluetooth para los coches oficiales (los hay desde poco más de 12 euros), siendo el coste mínimo comparado con las consecuencias que puede conllevar un accidente en carretera por manipular el teléfono móvil.
- También implica un bajo coste la compra de 16 bicicletas para los desplazamientos dentro de la Base, lo que reduce el impacto medioambiental (menos emisiones), agiliza los movimientos y reduce el consumo de combustible.
- Hay otras medidas que constituirán un presupuesto considerable (viales para bicicletas, recarga de vehículos eléctricos...).

Los resultados medidos y otros beneficios, en resumen, son difícilmente cuantificables. La casuística de accidentes in itinere o en misión no es tan grande como para que el efecto de las modificaciones adoptadas se vean a corto plazo. Pero sí es evidente que la exposición al riesgo se ha reducido, por lo que implica que la materialización del accidente también se tiene que reducir. Los resultados en la cuantificación de la reducción de accidentes se verán reflejados a medio plazo. Por lo pronto, la concienciación del personal es notoria. Las medidas preventivas tienen un efecto importante por la reducción de la materialización del riesgo, ya que la gravedad del mismo siempre puede tener serias consecuencias, incluso mortales.

SACYR, SA

sacyr

Finalista

Mejor práctica
Seguridad vial



Alertas en app Waze

Empresa dedicada a la construcción de infraestructuras y servicios, fundada en 1986 como Sociedad Anónima Caminos y Regadíos, es una de las mayores constructoras de España.

Condesa de Venadito, 7
28027 Madrid

<https://www.sacyr.com/>

Problema u oportunidad

El acuerdo de colaboración de Sacyr Conservación con Waze pretende minimizar el número de atropellos y de accidentes de operarios que realizan tareas de mantenimiento en la infraestructura vial, reforzando las condiciones de seguridad de los operarios durante las operaciones de conservación.

Los accidentes de tráfico son una de las principales causas de muertes y lesiones en la actualidad, tanto en el ámbito laboral como en el particular. A estos accidentes están particularmente expuestos nuestros trabajadores, ya que realizan obras y actuaciones de mejora en las carreteras, compartiendo la vía con el tráfico normal. Los trabajos de conservación y reparación de carreteras requieren en muchas ocasiones delimitar zonas de la calzada, debidamente señalizadas, para que los operarios puedan trabajar con mayor seguridad. Pese a esta señalización, algunos conductores, bien sea por despiste o imprudencia, circulan por estos tramos a una velocidad inadecuada que puede poner en peligro la integridad de los trabajadores, ya que se ha demostrado que el cerebro humano dirige el vehículo de forma inconsciente hacia obstáculos o imprevistos que le surgen en su trayectoria. Aunque existen ciertos mecanismos de alerta, como señalizaciones de preaviso y posición, se vuelve imprescindible desarrollar nuevos sistemas que estén automatizados y que abarquen amplias superficies de trabajo para que, de esta forma, se pueda garantizar la seguridad de los operarios que realizan operaciones de mantenimiento en carreteras.

Práctica de seguridad vial laboral implantada

Sacyr Conservación informa a Waze tanto de las labores de conservación programadas, como de emergencia, así como de los cambios de localización, ampliación o reducción de las zonas de trabajo en la vía pública, para que los conductores, que actualmente utilizan sus móviles y Google Maps como navegadores, estén informados en tiempo real de los puntos de la carretera donde hay obras o incidencias.

Con ello, se consigue un doble objetivo. Por un lado, que los conductores lleguen a la zona de trabajo ya informados y sabiendo del peligro existente y de que en esa zona hay trabajadores realizando labores de mantenimiento. Y por otro lado, proteger a los propios trabajadores de Sacyr Conservación de los vehículos que circulan en las vías que no se pueden cortar al tráfico.

Con este acuerdo de colaboración, se amplía la eficacia de la señalización que se sitúa en la calzada y se aumenta el tiempo de respuesta a esas advertencias de los conductores que circulan junto a la zona de trabajo.

Sacyr Conservación utiliza la ayuda de Waze (de las nuevas tecnologías, tanto en móvil como el GPS, como la información en tiempo real) para reforzar la seguridad de sus trabajadores, pero también de terceras personas que circulan por zonas de obras con

reducción de calzada, de visibilidad tanto por condiciones climatológicas como de la situación de la obra (curva, cambio de rasante, etc.).

Sacyr ha establecido un procedimiento interno en el que el personal de comunicaciones reporta las incidencias e incidentes en tiempo real. Los centros de conservación y mantenimiento de carreteras de Sacyr han implementado una medida preventiva para informar a los usuarios en tiempo real. Ahora es posible divulgar información sobre las operaciones que se están realizando en carrera o las incidencias de modo que, a través de la plataforma de Waze, o de cualquier otra plataforma que se nutre de la información de Waze, los usuarios pueden conocer los riesgos a los que están expuestos y extremar las precauciones. El procedimiento interno incluye alertas ante accidentes, atascos, así como peligros en carretera de tipo climatológico (nieve, lluvia, granizo, niebla, etc.), carriles cortados, obras, animales muertos, baches, vehículos parados, ausencia de señales, etc.

Evaluación de la eficacia

Colaborar con una de las empresas líder en el mundo de la navegación, con más de 50 millones de usuarios activos, no solo es una medida más, sino que refuerza, sin lugar a dudas, la eficacia de cualquier otra medida de seguridad vial.

Los sistemas de navegación han dejado de ser utilizados para la simple obtención de rutas entre un origen y un destino. La transmisión de datos en tiempo real y la interacción entre usuarios tiene un gran potencial, siendo posible identificar retenciones, incidencias en carretera, restricciones al tráfico, regulación de velocidad, tramos en obras, rutas alternativas, inclemencias meteorológicas, etc. Este es el factor diferencial y la propia eficacia de la medida, lo cual radica en que la tecnología es útil, simple y fácil.

INSTRUCCIONES

1
Pasos

1. Entrar en waze.com/reporting
2. Iniciar sesión

Usuario: 10
 Contraseña: XXXXXXXXXXXX

3. Añadir alerta (*add an alert*) en el lugar deseado

2
Tipos de alertas



a. Chat

b. Accidente de vehículo

- Accidente leve
- Accidente grave

c. Atasco

- Atasco moderado
- Atasco grave
- Atasco sin movimiento
- Atasco ligero

d. Peligros en carretera

- Peligro en la carretera (*hazard on road*)
- Peligro en el arcén (*hazard on shoulder*)
- Peligro climatológico (*weather hazard*)
- Bache (*pothole*)
- Animal muerto (*road kill hazard*)
- Vehículo parado en la carretera (*car stopped on road*)
- Vehículo parado en el arcén (*car stopped on shoulder*)
- Falta una señal (*missing sign*)
- Niebla (*fog*)
- Granizo (*hail*)
- Lluvia fuerte (*heavy rain*)
- Nieve fuerte (*heavy snow*)
- Inundación (*flood*)
- Monzón (*monsoon*)
- Tornado (*tornado*)
- Ola de calor (*heat wave*)
- Huracán (*hurricane*)
- Agua-nieve (*freezing rain*)
- Carril cortado (*closed lane*)
- Aceite derramado (*fresh oil spill*)
- Hielo reciente (*recently formed ice*)
- Obras (*road construction*)

sacyr conservación



Nos encontramos en plena transformación digital, dando los primeros pasos en lo que en un futuro, cada vez más próximo, será el vehículo conectado. No sabemos si los vehículos serán autónomos o la conducción será asistida pero, en cualquier caso, los sistemas de información e interacción en tiempo real formarán parte de nuestro día a día.



Relación de participantes

AAF, SA	Mejora tu calidad de vida, con 5' de movimiento personalizado
ACCIONA CONSTRUCCIÓN, SA	Solución integrada para la mejora del factor solar del lucernario en el aeopuerto de Son Sant Joan
ACCIONA MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS	Proyecto beluga
AGRO2AGRI, SL	Proyecto 7-S (Integración de la Cultura Preventiva en las Operaciones Productivas Diarias)
AQUAJEREZ, SL	Muelle para la descarga y limpieza segura de la cuba de camiones de saneamiento
ASERRADEROS DE CUÉLLAR, SA	Mejorando la seguridad, asegurando la mejora
ASIENTOS DE GALICIA, SL	Automatic delivery + full kitting
ASOCIACIÓN DE ORGANIZACIONES DE PRODUCTOS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE ALMERÍA (COEXPHAL)	Sensibilización frente al contagio por SARS-CoV-2. Oportunidades y aprovechamiento de recursos libres con aplicación de tecnologías al alcance de todos los trabajadores
ASTILLEROS DE SANTANDER, SA	Gestión informática de permisos de trabajo
AYUNTAMIENTO DE EL CAMPELLO	Hábitos saludables para personas más felices
BALEARIA EUROLÍNEAS MARÍTIMAS, SA	Prevención frente al coronavirus SARS-CoV-2
BANDESUR ALCALÁ, SA	Volteador de moldes
BASE AÉREA DE TALAVERA LA REAL Y ALA 23 / EJÉRCITO DEL AIRE	Seguridad vial laboral en la base aérea Talavera la Real
BAXTER, SL	Vídeo educativo Covid-19
BERTA PÉREZ DOMÍNGUEZ	Protocolo de actuación frente a la Covid-19 en "food-truck" ecovegana
BIOIBÉRICA, SAU	Formación Seguridad Vial como aplicación de medidas correctoras y preventivas consecuencia de evaluación riesgo AT in itinere e in misión
BIOIBÉRICA, SAU	Gestión Covid-19
BODEGAS AÑADAS, SA	Descarga de uva en tolva de recepción
BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, SA	Mejoras preventivas en seguridad vial
CABILDO INSULAR DE LA PALMA	Covid-19: Situación y esfuerzo
CALNICOLOR PINTURAS Y UTILLAJES, SL	Plan de contingencia para la contención de la propagación del Covid-19
CARGLASS, SL	Una gestión integral de equipo frente a un enemigo peligroso y desconocido
CASERFRI, SL	Gestión crisis coronavirus Caserfri, SL
CERO GRADOS SUR, SL	Procedimiento de instalación de protecciones anticaídas en cubiertas
CHEP ESPAÑA, SA	Plan de vuelta a la oficina Covid-19
CITELUM IBÉRICA, SA	Diseño de gancho de elevación de soportes de farolas: una herramienta útil para reducir accidentes
COMSA, SAU	No le des la espalda a los sobreesfuerzos
CONSTRUCCIONES BORESTE, SA	Protocolo de medidas de prevención y actuación frente a Covid-19 en empresa de construcción
CONSTRUCCIONES MECÁNICAS JOSÉ LAZPIUR, SLU	Implantación de seguridad en máquina de fabricación de mascarillas quirúrgicas
COPCISA, SA	Buenas prácticas nutricionales en el trabajo
COVESTRO, SL	Inspecciones con drones & robots: industria 4.0
DAELOS AGROSOLUTIONS, SL	Vaciado en remoto cubeto retención derrames depósitos exteriores
DELTA TECNIC, SA	Implementación de exoesqueletos
DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, SLU	Plan de gestión frente a la Covid-19. Integración de GEMBA para controlarlo
DPO INGENIERÍA Y ARQUITECTURA, SLP	Gestión ofimática doble pantalla
EL CORTE INGLÉS, SA	Desarrollo, validación y aplicación de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales
ELABORADOS JULIÁN MAIRAL, SL	Mejora de la ergonomía
EMIPESA, SA	Plataforma de limpieza para camiones hormigonera
EMPROACSA	La divulgación como estrategia de gestión integral: la experiencia de Emproacsa

ESPRINET IBÉRICA, SLU	People's Care
FAIN ASCENSORES, SA	Fain Ascensores: el mejor lugar para trabajar reconocido por sus trabajadores
FORD ESPAÑA, SL	Técnicas de sensibilización y de cambios en la cultura preventiva
FRANCISCO ALBERO, SAU	Creación de un protocolo de actuación frente a la exposición a Covid-19
FUNDACIÓ PRIVADA TALLERS DE CATALUNYA	Nuevo estilo organizacional de gestión de riesgo psicosocial en Centro Especial de Empleo
GRUPO ANTOLIN AUTOTRIM, SAU	Mejora sistema afilado disco de corte
GRUPO HERMANOS MARTÍN, SA	Sistema de control automático de aforos en establecimientos
HENKEL IBÉRICA	Henkel Ibérica, entorno laboral saludable integral
HORMIGONES GRAÑÉN, SL	Plataforma en báscula
HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL	Minimización de la exposición al cobalto en el proceso de mecanizado en verde
I.T.V. DE LEVANTE, SA	Mejora del nivel de iluminación en fosos
INDUFRET, SL	Creación de andamios escaleras preventivos en industria del transporte
INGENIERÍA PARA EL DESARROLLO TECNOLÓGICO, SL (GRUPO VENTO)	Mejora nivel de ruido en nave industrial
INNOVATIVE FILM SOLUTIONS, SL	Implantación de silenciadores en los extractores de ventilación
INTEGRATED SEREVICE SOLUTIONS, SL	Campaña Cuidate+
ITESAL LACADOS, SL	Manual de medidas preventivas contra el Covid-19, para almacenes y talleres
ITESAL, SL	Nueva instalación de lavado de matrices automatizada
JOHNSON CONTROLS-HITACHI AIR CONDITIONING SPAIN, SAU	Manipulador HEX doble Outdoor 2
JOTUN IBÉRICA, SA	Medidas preventivas en Jotun Ibérica, SA frente a la Covid-19
KPMG, SA	Tecnología aplicada a la gestión de emergencias
LA SALETA CARE, SL	Gestión responsable de la pandemia en residencias
LABORATORIOS HIPRA, SA	Covid-19 Gestión de PCRs personalizada
LABORATORIOS MAYMO, SA	Reconstrucción laboratorio físico&químico
LABORATORIOS TECNOLÓGICOS DE LEVANTE, SL	Diario del plan de acción preventiva ante la situación por la pandemia Covid-19
LEAR EUROPEAN HOLDING, SL	Gestión incorporación exoesqueletos mano y dedos
MAC PUAR, SA	Mejora ergonómica en el ensamblaje del armario de maniobra
MAGTEL OPERACIONES, SLU	Indicador de prevención de incidentes laborales. Gestión e inspección en obra
MANSEL ELECTRICIDAD Y MONTAJE, SL	La gestión psicosocial en Mansel ante la crisis emocional generada por el Covid-19
MAXION WHEELS ESPAÑA	Plan empresa saludable 2018-2020
MEDIA MARKT SATURN ADMINISTRACIÓN ESPAÑA	Nuevas maneras de sensibilizar en PRL, proyecto "ATRACCIÓN"
MERCABARNA / MERCADOS DE ABASTECIMIENTOS DE BARCELONA	¡Ahora no te relajes!
MINISTERIO DE DEFENSA ÓRGANO CENTRAL - BASE AÉREA DE TALAVERA LA REAL Y ALA 23 EJÉRCITO DEL AIRE	Trabajos de reparación y mantenimiento en espacio confinado y atmósfera explosiva depósitos de combustible avión
NAVANTIA, SA	Control de presencia de niveles radón en lugares de trabajo en Navantia Ría de Ferrol
NAVANTIA, SA SME	Gestión Preventiva de la Crisis Covid-19
OROVALLE MINERALS, SL	Modificación equipos preparación de muestras
PLASTIC OMNIUM EQUIPAMIENTOS EXTERIORES, SA	Adecuación altura de trabajo en carga de cadena
POLYPAL STORAGE SYSTEMS, SA	Reducción manipulación de pesos y mejora ergonomía

PROCTER&GAMBLE MATARÓ SLU	En P&G Mequinenza, con seguridad ganamos
PRODUCTOS ELÉCTRICOS INDUSTRIALES, SA	Desarrollo del plan de movilidad vial: procedimiento de gestión centralizada de la flota de vehículos
PROYECTOS Y MTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN, SS	Práctica para control de riesgo: seguridad con drones
REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE NATACIÓN	Prevención y reducción del riesgo por contagio Covid-19
REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE NATACIÓN	Prevención de la Covid-19 en instalaciones deportivas. Entrenamientos y concentraciones
REDYTEL WIMAX, SL	APP y monitorización de la calidad del aire para combatir la transmisión del Covid-19 por
REPSOL GENERACIÓN ELÉCTRICA, SLU	Plan de mejora de dosificaciones químicas
SACYR, SA	Alertas en App Waze
SACYR, SA	Grupo Sacyr empresa saludable
SANTO HOSPITAL CARIDAD (HOSPITAL JUAN CARDONA)	Plan de actuación contra covid-19 en Hospital Juan Cardona
SATOCAN	Satocan People "Reto Covid-19"
SDAD. COOP. AND. GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES	Implantación de sistema de vigilancia epidemiológico frente a la Covid-19
SERVICIO DE PREVENCIÓN PP 14 (PREVENCIÓN PIRENAICA Nº 14) BASE SAN JORGE, Mº DE DEFENSA	Prevención de golpes de calor mediante el uso EPI's "Elementos refrigerantes por evaporación"
SERVICIOS DE PREVENCIÓN DEL MINISTERIO DE DEFENSA EN ZARAGOZA	Minimización de gases contaminantes en talleres de reparación mediante filtros
SOREA, SAU	Detección de voltaje en obras
SPRINTER MEGACENTROS DEL DEPORTE, SL	Cómo crear mi puesto de trabajo en casa. Gestión y Riesgos del Teletrabajo
STIN INGENIERÍA APLICADA, SL (Grupo STIN)	Centro de Formación para Montadores de Andamios Tubulares de STIN
SUBDELEGACIÓN DE DEFENSA EN ZARAGOZA	Papel de los Servicios de Prevención del Ministerio de Defensa en Zaragoza durante el establecimiento del estado de alarma motivado por la pandemia Covid-19
TECHNIP IBERIA, SAU	Programa de salud y bienestar Technip Iberia, SAU
TESICNOR	Tecnología 4.0 al servicio de la prevención: realidad virtual para la extinción de incendios
TINCASUR SUR, SL	Metaplan: protocolo para reducir el estrés en toma de decisiones para mandos
U.T.E. LOS HORNILLOS	Telemonitorización de contaminantes químicos en tiempo real en espacios confinados
UNIÓN DE CRÉDITOS INMOBILIARIOS (Acrónimo UCI)	Cuidate: de la empresa saludable al ecosistema cardioprotector
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, SL	Covid-19: gestión preventiva en UNIR
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE	Plan de medidas preventivas para el retorno a la actividad presencial del personal de la UMH
UTE TRACTAMENTS ECOLÒGICS DEL MARESME	Per un futur sense riscos, reacció en cadena
WEBHELP MÁLAGA, SLU	Ergonomía en el puesto de teleoperador
ZALUX, SA	Implantación de un sistema de recogida de palés automático
ZAMBON, SAU	Benvivere: trabaja bien, vive bien
ZERVE 3, SLU	Proyecto de mejora ergonómica para prevenir lesiones osteomusculares y eficiencia en las operaciones de cambio de moldes en inyectoras verticales



Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 151

Plan de actividades
preventivas de la
Seguridad Social 2021



ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DE COORDINACIÓN
DE LA SEGURIDAD SOCIAL